



MONOGRAF



ASPEK HUKUM RANGKAP JABATAN PADA KORPORASI DI INDONESIA

Dr. Dhaniswara K.Harjono, S.H., M.H., M.B.A.

UKI PRESS

Pusat Penerbit dan Percetakan
Universitas Kristen Indonesia
Jl. Mayjen Sutoyo No. 02 Cawang
Jakarta Timur 13630

ISBN 978-623-8012-01-5



ASPEK HUKUM RANGKAP JABATAN PADA KORPORASI DI INDONESIA

Penulis:

Dr. Dhaniswara K. Harjono, S.H., M.H., M.B.A.



UKI PRESS

Pusat Penerbitan dan Pencetakan
Buku Perguruan Tinggi
Universitas Kristen Indonesia
Jakarta
2022

ASPEK HUKUM RANGKAP JABATAN PADA KORPORASI DI INDONESIA

Penulis:

Dr. Dhaniswara K. Harjono, S.H., M.H., M.B.A.

Editor:

Dr. Indri Jatmoko, S.Si., MM

ISBN: 978-623-8012-01-5

Penerbit: UKI Press

Anggota APPTI

Anggota IKAPI

Redaksi: Jl. Mayjen Sutoyo No.2 Cawang Jakarta 13630

Telp. (021) 8092425

Cetakan I Jakarta: UKI Press, 2022

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena berkat kemurahan dan kehendak-Nya Penulis dapat menyelesaikan Monograf yang Berjudul “Aspek Hukum Rangkap Jabatan pada Korporasi di Indonesia”.

Monograf ini dibuat dengan tujuan untuk menambah ilmu dan wawasan para Akademisi dan Praktisi Hukum, dan seluruh Masyarakat khususnya Pengusaha yang memiliki usaha di berbagai bidang, terutama usaha yang berbadan hukum yang pada prinsipnya tunduk terhadap ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Penulis merasa bahwa perlunya pengetahuan terkait dampak dari praktik rangkap jabatan dan payung hukum yang mengatur bahwa adanya larangan rangkap jabatan di Indonesia, agar sistem penyelenggaraan kegiatan usaha pada setiap Perusahaan dapat dijalankan semata-mata demi kemajuan Perusahaan, bukan kepentingan pribadi maupun kelompok, sehingga nantinya dapat membawa dampak terhadap kemajuan dan perkembangan ekonomi di Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Monograf ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis berharap inti penjelasan beserta saran dari Monograf ini dapat diterima dengan baik dan memperkaya pengetahuan di bidang Hukum Perusahaan.

Jakarta Agustus 2022

Penulis,

Dr. Dhaniswara K.Harjono, S.H., M.H., M.B.A.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 1
 BAB II. PENGERTIAN DAN PERKEMBANGAN	
PRAKTIK RANGKAP JABATAN DI	
INDONESIA.....	13
2.1. Pengertian Rangkap Jabatan	13
2.2. Praktik Rangkap Jabatan Di Indonesia	16
 BAB III. KEPASTIAN HUKUM DAN <i>GOOD</i>	
<i>CORPORATE GOVERNANCE</i>	21
3.1. Tujuan Hukum : Kepastian Hukum.....	21
3.2. Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (<i>GCG</i>).....	25
 BAB IV. PENGATURAN RANGKAP JABATAN.....	31
4.1. Pengaturan Rangkap Jabatan Di Indonesia	31
4.1.1. UU No.5 Tahun 1999 Tentang Larangan	
Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha	
Tidak Sehat	33
4.1.2. UU No.19 Tahun 2003 Tentang Badan	
Usaha Milik Negara	36

4.1.3. UU No.16 Tahun 2001 sebagai mana telah diubah Dengan UU No.28 Tahun 2004 Tentang Yayasan.....	39
4.1.4. UU No.17 Tahun 2012 Tentang Koperasi.....	43
4.1.5. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.33/POJK.04/2014 Tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik	45
4.2. Pengaturan Rangkap Jabatan Di Negara Lain :.....	48
4.2.1. Amerika Serikat.....	48
4.2.2. Italia.....	49

BAB V. DAMPAK PELANGGARAN LARANGAN

RANGKAP JABATAN DI INDONESIA 51

5.1. Persaingan Usaha Tidak Sehat.....	51
5.2. Konflik Kepentingan dan KKN (Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme.....	54
5.3. Melanggar Prinsip Good Corporate Governance	58

BAB VI. PENUTUP 62

DAFTAR PUSTAKA..... 65

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja seseorang merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada suatu perusahaan. Tugas dan tanggung jawab yang diemban tentunya harus dijalankan dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karenanya kinerja perorangan (*individual performance*) dan kinerja perusahaan (*corporate performance*) memiliki hubungan yang erat. Perusahaan dapat berjalan dan berkembang dengan baik apabila para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan tersebut melakukan tugas pokok, dan fungsinya masing-masing dengan tidak melakukan hal-hal yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan maupun peraturan perusahaan itu sendiri.

Berbicara mengenai tugas dan tanggung jawab, maka tidak terlepas dari adanya wewenang yang diberikan. Belakangan ini Indonesia kembali lagi mengalami problematika yang berkaitan dengan kedudukan seseorang dalam suatu perusahaan, yakni rangkap jabatan. Rangkap jabatan merupakan salah satu kegiatan yang dianggap sebagai kesempatan seseorang untuk dapat menyalahgunakan wewenang yang dapat menguntungkan dirinya sendiri dan

beberapa pihak terkait. Bahkan rangkap jabatan juga dinilai dapat berpotensi menimbulkan konflik kepentingan yang dapat mendorong terjadinya suatu pelanggaran bahkan kejahatan seperti Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Beberapa contoh rangkap jabatan yang terjadi di Indonesia antara lain yaitu: 1) Gita Amperiawan pernah menjabat sebagai Direktur Teknologi dan Pengembangan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dan merangkap sebagai Dekan Fakultas Teknologi Pertahanan Universitas Pertahanan (UNHAN)¹; dan 2) Ari Kuncoro sebagai Rektor Universitas Indonesia merangkap sebagai Wakil Komisaris Utama Bank Rakyat Indonesia (BRI).² Fenomena terkait rangkap jabatan ini memang akan selalu menjadi isu yang masih terus diperdebatkan. Salah satu faktor yang mungkin saja menjadi kesulitan untuk memusnahkan polemik ini adalah pengaturan terkait rangkap jabatan yang belum diatur secara khusus dan tersendiri dalam satu produk perundang-undangan. Ketentuan terkait rangkap jabatan hanya dimuat dan menjadi bagian dalam beberapa peraturan perundang-undangan, beberapa

¹ Detik Finance, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5657441/direktur-ptdi-rangkap-jabatan-dekan-unhan-kementerian-bumn-buka-suara>, diakses pada 11 April 2022.

² Detik Finance, https://finance.detik.com/moneter/d-5653303/buntut-kasus-rangkap-jabatan-komisaris-lain-diminta-harus-undur-diri?_ga=2.152108409.1719311851.1652083195-1682136637.1631475157, diakses pada 11 April 2022.

diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Berbeda dengan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dimana tidak diatur secara tegas melarang atau memperbolehkan rangkap jabatan Direksi atau Dewan Komisaris dalam satu perusahaan yang sama. Meskipun demikian, rangkap jabatan yang dilakukan Direksi maupun Dewan Komisaris sepatutnya harus dihindari, hal ini dikarenakan bahwa rangkap jabatan berpotensi menimbulkan adanya benturan kepentingan dalam perusahaan tersebut. Larangan atas tindakan melakukan rangkap jabatan dikarenakan Direksi atau Komisaris memiliki wewenang untuk melakukan perbuatan hukum yang mewakili Perusahaan, sehingga apabila terdapat rangkap jabatan, maka secara tidak langsung dapat memudahkan dua atau lebih perusahaan untuk mengatur pasar dan menghilangkan persaingan.

Namun, permasalahan terkait rangkap jabatan tidak terbatas pada ketidakjelasan peraturan perundang-undangan dan regulasi hukum yang mengatur rangkap jabatan di Indonesia, tetapi juga menyangkut etika moral dan kultur birokrasi dalam suatu perusahaan yang ditakutkan dapat memberikan dampak adanya perubahan budaya bekerja di dalam Perseroan.³ Pentingnya larangan rangkap jabatan pada prinsipnya bertujuan untuk mencegah terjadinya pertukaran informasi dan atau kerjasama kolusif antar pelaku usaha yang saling bersaing yang dapat menyebabkan hilangnya atau berkurangnya secara substansial persaingan usaha di pasar dan memiliki dampak praktik monopolisasi sehingga dapat merugikan dan menghambat bagi perkembangan perekonomian.⁴

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Perkembangan Praktik Rangkap Jabatan dan Pengaturannya di Indonesia?
2. Bagaimana Dampak Hukum Pelanggaran Larangan Rangkap Jabatan dalam suatu Perusahaan?

³ May Lim Charity, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan HAM, “Ironi Praktik Rangkap Jabatan Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia (*Irony Practices of the Double Duty in the Indonesian State System*)”, Jurnal Legislasi Indonesia Volume 13, Nomor 01, 2016, hlm.1.

⁴ *Ibid.*

C. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang penulis harapkan yang dapat diperoleh dari penulisan buku ini adalah:

1) Manfaat teoritis

- a) Dapat digunakan sebagai sumbangan karya ilmiah dalam perkembangan ilmu pengetahuan.
- b) Dapat bermanfaat dalam mengadakan penelitian yang sejenis berikutnya, di samping itu dapat digunakan sebagai pedoman penelitian yang lain.
- c) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap ilmu hukum khususnya mengenai jabatan rangkap yang terjadi di BUMN dan Perusahaan Swasta yang terkait, juga diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan yang berkaitan dengan buku ini.

2) Manfaat praktisi

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada praktisi hukum dan pencari keadilan dalam rangka kepastian hukum pelaksanaan rangkap jabatan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi seluruh pembaca yang tertarik maupun berkepentingan dalam pelaksanaan pembangunan di bidang hukum.

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan daripada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui konsep dan perkembangan praktik rangkap jabatan yang terjadi di Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui dampak hukum pelanggaran larangan rangkap jabatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia

E. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah *Yuridis Normatif*. H. Ishaq mendefinisikan penelitian hukum normatif dilakukan dengan mengkaji hukum yang dirumuskan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dan menjadi acuan serta pedoman berperilaku bagi setiap orang.⁵ Sejalan dengan pendapat Soerjono Soekanto yang mengatakan bahwa pendekatan yuridis normatif pada hakikatnya adalah meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara menelusuri peraturan-peraturan dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁶

⁵ H. Ishaq. *Metode Penelitian Hukum & Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Alfabeta, Bandung, hlm. 66.

⁶ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13.

Tipe penelitian yang digunakan penelitian deskriptif dan data yang diperoleh akan dianalisis secara deduktif.⁷ Penelitian ini juga bersifat monodisipliner, artinya laporan penelitian ini hanya didasarkan pada satu disiplin ilmu, yaitu ilmu hukum.

F. SUMBER BAHAN HUKUM

- a) Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan dimana hierarkinya mulai dari Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 hingga peraturan lain dibawah Undang-Undang. Bahan hukum primer juga terdiri dari catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan⁸ khususnya yang berkaitan dengan rangkap jabatan di Indonesia.
- b) Bahan hukum sekunder terdiri dari bahan-bahan hukum yang bukan dokumen-dokumen resmi seperti buku-buku teks, jurnal-jurnal ilmu hukum, serta pendapat para ahli⁹ terkait dengan pembahasan tentang rangkap jabatan.

⁷ Sri Mamudji, *dkk, Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 4.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 181.

⁹ *Ibid.*

- c) Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus Bahasa Indonesia, ensiklopedia dan lain-lain.

G. PROSEDUR PENGUMPULAN BAHAN HUKUM

Prosedur pengumpulan bahan hukum baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yaitu dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah dirumuskan dan diklasifikasi menurut sumber dan hierarkinya untuk dikaji secara komprehensif.

H. PENGOLAHAN DAN ANALISIS BAHAN HUKUM

Pengolahan dan analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan secara urut dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Melalui studi Pustaka bahan-bahan hukum primer maupun sekunder yang berkaitan dengan topik penelitian.
- b. Bahan hukum yang diperoleh dari studi Pustaka tersebut dipisah-pisah untuk diperiksa kembali, diatur dan sistematisir, dipelajari dengan seksama untuk memperoleh substansi dan intisari yang berupa ide, argumentasi maupun ketentuan hukum yang ada

hubungannya dengan pokok masalah atau topik penelitian sesuai dengan langkah-langkah yang telah di susun.

- c. Bahan hukum primer dan sekunder tersebut selanjutnya dibahas, dicari hubungannya antara satu dengan yang lain, dianalisis dan dilakukan pengkajian secara komprehensif terhadap konsep-konsep dan ketentuan-ketentuan hukum yang terkait dengan topik penelitian.

I. SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang terbagi dalam 6 (enam) bab. Masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab guna memperjelas ruang lingkup dan cakupan permasalahan yang diteliti. Adapun urutan dan tata letak masing-masing bab serta pokok pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi uraian latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, prosedur pengumpulan bahan hukum, serta sistematika penulisan.

**BAB II PENGERTIAN DAN
PERKEMBANGAN PRAKTIK
RANGKAP JABATAN**

Menjelaskan konsep dan definisi dari rangkap jabatan dan perkembangan praktik rangkap jabatan yang telah terjadi di Indonesia.

**BAB III KEPASTIAN HUKUM DAN *GOOD
CORPORATE GOVERNANCE***

Memuat beberapa teori yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pelanggaran rangkap jabatan, diantaranya menjelaskan penting untuk menjamin adanya kepastian hukum dan kepatuhan akan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).

BAB IV PENGATURAN RANGKAP JABATAN

Membahas beberapa ketentuan yang mengatur terkait larangan rangkap jabatan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dan beberapa Negara lainnya.

**BAB V DAMPAK PELANGGARAN
LARANGAN RANGKAP JABATAN DI
INDONESIA**

Menguraikan beberapa dampak dan akibat dari pelanggaran ketentuan rangkap jabatan.

BAB VI PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran.

[Halaman Ini Sengaja Dikosongkan]

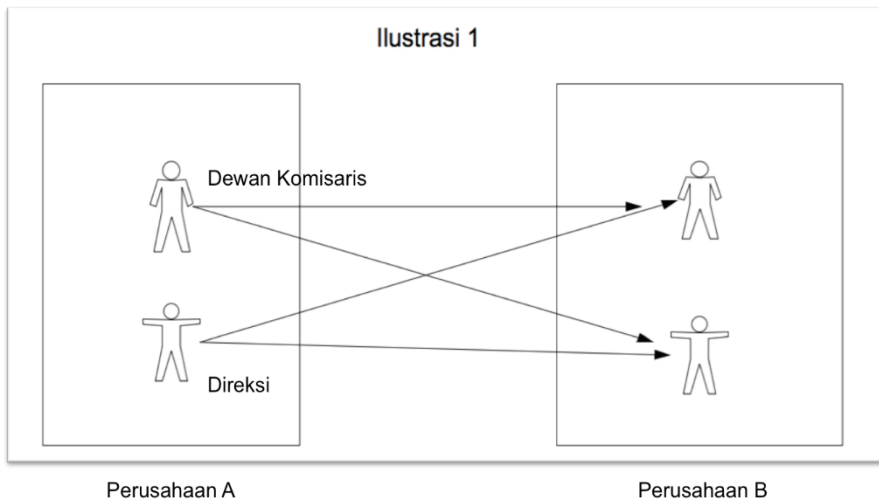
BAB II

PENGERTIAN DAN PERKEMBANGAN PRAKTIK RANGKAP JABATAN DI INDONESIA

A. Pengertian Rangkap Jabatan

Secara sederhana rangkap jabatan dapat digambarkan dengan keadaan dimana orang yang sama menduduki dua jabatan atau lebih sekaligus dalam dua atau lebih perusahaan. Dalam hal ini, rangkap jabatan adalah situasi dimana seseorang menjadi Direksi atau Komisaris sekaligus pada beberapa perusahaan yang berada dalam pasar bersangkutan yang sama (horizontal) maupun perusahaan dengan pasar yang berbeda (vertikal). Rangkap jabatan juga dapat terjadi akibat adanya keterkaitan keuangan atau kepemilikan saham perusahaan.¹⁰

¹⁰ Vidir Petersen, *Interlocking Directorates in the European Union: An Argument in their Restrictions*, Eur. Bus. L. Rev, hlm. 3.

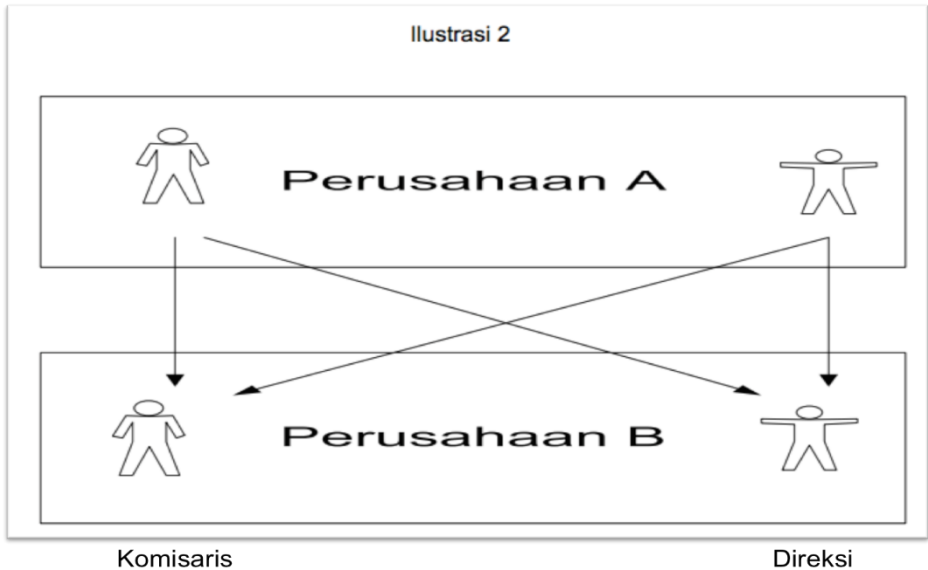


Bentuk rangkap jabatan dapat diilustrasikan melalui 2 (dua) gambar berikut: ¹¹

Berdasarkan gambar di atas, Perusahaan A dan Perusahaan B berada pada hubungan horizontal dan dapat dilihat bahwa pada Perusahaan A dan Perusahaan B terjadi rangkap jabatan dimana Dewan Komisaris Perusahaan A merangkap sebagai Komisaris dan/atau Direksi Perusahaan B. Kemudian Direksi Perusahaan A menduduki jabatan sekaligus sebagai Komisaris dan/atau Direksi Perusahaan B.

¹¹ Lampiran Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Nomor 7 Tahun 2010 Tentang Pedoman Jabatan Rangkap sesuai Ketentuan Pasal 26 UU Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, hlm. 12.

Perhatikan ilustrasi kedua berikut ini.



Pada gambar di atas, hubungan Perusahaan A dan Perusahaan B adalah vertikal, dimana dapat dilihat bahwa rangkap jabatan yang terjadi adalah Komisaris Perusahaan A merangkap sebagai Komisaris dan/atau Direksi Perusahaan B. Begitupun dengan Direksi Perusahaan A merangkap sebagai Komisaris dan/atau Direksi Perusahaan B.¹²

¹² *Ibid*, hlm. 13.

B. Perkembangan Praktik Rangkap Jabatan Di Indonesia

Kembali pada era awal kemerdekaan Indonesia, rangkap jabatan ternyata sudah terjadi sejak pemerintahan Presiden Soekarno. Pada saat itu, rangkap jabatan masih kerap terjadi dalam sistem ketatanegaraan atau pada ruang lingkup Pemerintahan dan Partai Politik. Hingga pada masa kepemimpinan Joko Widodo mulai dari periode pertama dan periode kedua saat ini, rangkap jabatan tidak hanya terbatas dalam konstelasi Pemerintahan dan Partai Politik, namun sudah memasuki ranah Perusahaan.

Salah satu praktik rangkap jabatan yang pernah terjadi yakni rangkap jabatan yang terdapat dalam beberapa maskapai Indonesia, diantaranya PT Garuda Indonesia Tbk (“Garuda”), PT. Citilink Indonesia (“Citilink”), dan PT. Sriwijaya Air (“Sriwijaya”). Diketahui pada tahun 2018, Garuda melalui anak perusahaannya yaitu Citilink, mengambil alih pengelolaan operasional Sriwijaya dan Nam Air yang direalisasikan melalui Kerja Sama Operasional (KSO) antar Citilink, Sriwijaya, dan NAM Air. Pasca kesepakatan atas KSO tersebut, berdasarkan hasil RUPS Sriwijaya, terdapat rangkap jabatan yang terjadi, diantaranya:

- 1) I Gusti Ngurah Askhara menjabat sebagai Direktur Utama PT. Garuda Indonesia Tbk sekaligus sebagai Komisaris

Utama PT. Citilink Indonesia dan Komisaris Utama pada PT. Sriwijaya Air; 2) Pikri Ilham Kurniansyah menjabat sebagai Direktur Niaga PT. Garuda Indonesia, Tbk sekaligus sebagai Komisaria pada PT. Citilink Indonesia dan PT. Sriwijaya Air; dan 3) Juliandra pada saat yang sama menjabat sebagai Direktur Utama PT. Citilink Indonesia dan Komisaris PT. Sriwijaya Air.

Komisioner KPPU Guntur Syahputra Saragih yang mengetahui hal tersebut menegaskan bahwa pada prinsipnya rangkap jabatan yang terjadi pada Garuda Indonesia dan Sriwijaya Air dapat menimbulkan terciptanya persaingan usaha tidak sehat, mengingat kedua perusahaan tersebut berada pada sektor usaha yang sejenis atau dalam pasar bersangkutan yang sama. Keadaan tersebut nantinya dapat memberikan kesempatan kepada Garuda Indonesia yang telah mengambil alih pengelolaan operasional Sriwijaya Air dan NAM Air, memanfaatkan wewenang lebih yang dimilikinya untuk mengatur jalannya kegiatan bisnis Sriwijaya dan NAM Air.¹³

¹³ Puteri Nurjanah, *dkk*, “Tinjauan Yuridis Jabatan Rangkap Direksi BUMN yang Berpengaruh Terhadap Penetapan Harga Tiket Pesawat Ditinjau dari Hukum Positif Indonesia,” *Jurnal Sains Sosio Humaniora* Volume 5 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, LPPM Universitas Jambi, 2021, hlm. 775.

Salah satu Guru Besar Universitas Indonesia, Prof Cynthia Afriani Utama dalam pidatonya yang berjudul “Pengaruh Rangkap Jabatan Pimpinan Dalam Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi Terhadap Kinerja Perusahaan” memaparkan bahwa masih terdapat anggota Direksi yang merangkap jabatan sebagai Direktur maupun Dewan Komisaris di perusahaan lain melebihi ketentuan yang berlaku.¹⁴ Temuan Ombudsman RI menunjukkan hingga tahun 2019 terdapat 397 pejabat publik yang merangkap sebagai Komisaris BUMN dan 167 orang pada anak perusahaan BUMN. Selain itu, Komisi Pengawasan Persaingan Usaha (KPPU) juga menemukan dan mencatat Direksi dan Komisaris BUMN merangkap jabatan di perusahaan lain non-BUMN. Kemudian pada tahun 2021, lahir kembali fenomena rangkap jabatan yang menjadi krusial yakni Rektor Universitas Indonesia Ari Kuncoro yang sempat ditetapkan sebagai Komisaris Bank Rakyat Indonesia, sebelum akhirnya mengundurkan diri.

Hal yang menjadi permasalahan jika rangkap jabatan masih tetap dipertahankan adalah penggunaan “kekuasaan”.

¹⁴ Nino, “Pengaruh Rangkap Jabatan Pimpinan Dalam Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi Terhadap Kinerja Perusahaan”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, <https://www.feb.ui.ac.id/blog/2021/03/27/pengaruh-rangkap-jabatan-pimpinan-dalam-struktur-kepemilikan-terkonsentrasi-terhadap-kinerja-perusahaan/>, diakses pada 13 April 2022.

Lord Acton dalam pendapatnya tentang teori kekuasaan mengatakan bahwa “ *Power tends to corrupt, and absolut power corrupts absolutely*” atau “Manusia yang mempunyai kekuasaan akan cenderung untuk menyalahgunakan kekuasaannya, tetapi kekuasaan yang tidak terbatas atau berlebihan akan disalahgunakan”.¹⁵ Jika berkaca pada sejarah perkembangan rangkap jabatan, maka rangkap jabatan ini pada hakikatnya menimbulkan dampak yang berujung pada 2 (dua) hal: *Pertama*, Diskekuasaan, yaitu pada saat seseorang memegang dan menjalankan lebih dari satu jabatan, maka tidak menutup kemungkinan pemangku jabatan tersebut tidak akan maksimal dalam menjalankan salah satu jabatan yang dimilikinya sehingga memicu terjadinya kelalaian; dan *Kedua*, Malkekuasaan, artinya ketika beberapa jabatan yang dimilikinya memiliki hubungan yang rentan, maka jabatan tersebut dapat disalahgunakan demi mencapai tujuan atau kepentingan tertentu.¹⁶

¹⁵ Bintang Regen Saragih, *Politik Hukum*, CV Utomo, Bandung, 2006, hlm. 26.

¹⁶ Moh. Baris Siregar, *dkk*, “Analisis Larangan Rangkap Jabatan Menteri yang Berasal Dari Unsur Partai Politik dalam Sistem

[Halaman Ini Sengaja Di Kosongkan]

BAB III

KEPASTIAN HUKUM DAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*

A. Tujuan Hukum: Kepastian Hukum

Hukum ada dan tumbuh bersama-sama dengan masyarakat adalah untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat dengan memberikan kepastian bahwa hukum dapat mewujudkan adanya keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum dapat dilihat dari pelaksanaan atau penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa perlu memandang siapa yang melakukannya. Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum diperlukan untuk menegakkan *equality before the law* atau kesamaan setiap orang di hadapan hukum tanpa adanya deskriminasi.¹⁷

Prinsip kepastian hukum pada prinsipnya berfungsi sebagai aturan utama nilai hukum. Artinya adalah hukum tanpa kepastian dapat menghilangkan makna hukum sebagai pedoman dan dasar yang mengatur perilaku setiap orang.

Ketatanegaraan Indonesia”, Indonesia Law Reform Journal Vol. 1 No.1, Universitas Muhammadiyah Malang, 2021, hlm. 90.

¹⁷ Moh. Mahfud MD, *Penegakan Hukum dan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik*, bahan pada Acara Seminar Nasional “Saatnya Hati Nurani Bicara”, yang diselenggarakan oleh DPP Partai HANURA, Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 8 Januari 2009.

Adanya kepastian hukum pada hakikatnya menjamin seseorang untuk melakukan suatu perbuatan yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu apabila hukum tidak memiliki kepastian, maka dapat dipastikan menjadi pemicu terjadinya kekacauan dalam penegakan hukum.¹⁸ Beberapa ahli hukum beranggapan bahwa sangat penting bagi masyarakat untuk dapat melihat dan memprediksi konsekuensi dari tindakan yang dilakukannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Gustav Radburch sebagaimana dikutip oleh Sulaeman Jajuli, yang mengemukakan 4 (empat) hal untuk mengartikan kepastian hukum, yakni :¹⁹

1. Hukum itu positif, dalam artian hukum merupakan peraturan perundang-undangan;
2. Hukum harus didasarkan pada fakta atau kenyataan;
3. Fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas agar dapat dilaksanakan dengan mudah dan menghindari adanya kekeliruan dalam pemaknaan;
4. Hukum positif tidak boleh mudah untuk diubah.

¹⁸ Arief Shidarta, *Hukum Penalaran dan Penalaran Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2013, hlm. 8.

¹⁹ Sulaeman Jajuli, *Kepastian Hukum Gadai Tanah dalam Islam*, Deepublish, Yogyakarta, 2015, hlm. 51.

Pandangan Gustav Radburch tersebut secara jelas memaknai bahwa kepastian hukum merupakan hukum yang dituangkan dalam produk hukum atau perundang-undangan yang dapat mengatur tingkah laku setiap orang. Namun perlu untuk diketahui bahwa aturan hukum yang mampu menciptakan kepastian hukum adalah hukum yang lahir dan mencerminkan budaya masyarakat. Kepastian hukum inilah yang disebut dengan *realistic legal certainly* atau kepastian hukum yang sebenarnya, yang mensyaratkan adanya keharmonisan antara Rakyat dengan Negara, karena dengan keharmonisan tersebut dapat menggambarkan dan menjamin bahwa hukum yang ditetapkan diterima dengan baik oleh masyarakat sehingga penerapannya menjadi optimal.²⁰

Di Indonesia, dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah beberapa kali diubah dengan perubahan terakhir Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (“UU Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan”) mengatur bahwa Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan beberapa asas, dimana salah satunya yakni pada huruf i disebutkan asas **ketertiban dan kepastian hukum**.²¹ Lebih lanjut dalam

²⁰ *Ibid.*

²¹ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah beberapa kali diubah dengan perubahan terakhir Undang-Undang Nomor 13 Tahun

bagian penjelasan dikatakan bahwa yang dimaksud dengan asas ketertiban dan kepastian hukum adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum. Hal ini menggambarkan bahwa setiap peraturan yang dibentuk, baik dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum maupun untuk mengisi kekosongan hukum yang ada, harus senantiasa memperhatikan dan memastikan terwujudnya kepastian hukum.

Untuk dapat dikatakan bahwa telah adanya kepastian hukum, maka dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus memuat pasal-pasal masuk akal dan dapat dipahami dengan mudah, tidak multitafsir dan dapat dilaksanakan, dan tidak berbenturan dengan peraturan perundang-undangan lainnya. Dengan demikian kepastian hukum harus memiliki kejelasan skenario yang bersifat umum dan mengikat setiap orang termasuk konsekuensi-konsekuensi hukumnya.²²

2022 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Pasal 6 ayat (1) huruf i.

²² Tata Wijayanta, "Asas Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan dalam Kaitannya dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga", Jurnal Dinamika Hukum, Volume 14 Nomor 2, 2014, hlm. 219.

B. Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*)

Suatu Negara dapat maju dan berkembang apabila berbagai Perusahaan dapat hidup secara berkelanjutan. Hal ini dapat terwujud apabila dilaksanakannya prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dalam proses manajerial perusahaan. *Good Corporate Governance* atau GCG adalah prinsip yang menjadi acuan untuk mengendalikan perusahaan agar terjadinya keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan (*check and balances*) antara setiap pemangku kepentingan (*stakeholders*) maupun para pemegang saham (*shareholders*).²³

Pada prinsipnya, inti dari penerapan GCG adalah agar pihak-pihak yang berperan dalam menjalankan perusahaan, memahami fungsi dan peran sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, sehingga tujuan dari penerapan sistem GCG ini adalah sebagai berikut :²⁴

1. Meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kesinambungan perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi *stakeholders* dan *shareholders*;

²³ Arisetyanto Nugroho dan Agus Arijanto, *Etika Bisnis (Business Ethics) Pemahaman Teori Secara Komprehensif dan Implementasinya*, PT Penerbit IPB Press, Bogor, 2015, hlm. 191.

²⁴ *Ibid.* hlm. 197.

2. Mempertegas setiap hubungan dan mekanisme kerja, pembagian tugas, kewenangan, dan tanggung jawab yang harmonis, baik secara internal maupun eksternal, sehingga menghindari adanya penyalahgunaan wewenang dalam proses pengelolaan perusahaan;
3. Meningkatkan legitimasi bahwa perusahaan dikelola dengan adil, terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan;
4. Meningkatkan nilai saham sekaligus kepercayaan, sehingga citra perusahaan menjadi baik di mata investor maupun publik;

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) merupakan salah satu organisasi internasional yang sangat mendukung penerapan GCG di seluruh dunia. Sejak diperkenalkan oleh OECD, prinsip-prinsip GCG kemudian diterapkan dan dijadikan sebagai acuan oleh berbagai negara, termasuk Indonesia. Prinsip-prinsip tersebut disusun seuniversal mungkin agar dapat diterapkan di berbagai negara yang terdiri dari berbagai macam sistem hukum, bahkan dapat diterapkan oleh berbagai perusahaan yang memiliki budaya yang berbeda-beda. Awal mulanya prinsip-prinsip GCG mencakup 6 (enam) bidang berikut ini :

1. Landasan hukum yang diperlukan untuk memastikan penerapan *Corporate Governance* secara efektif;
2. Hak pemegang saham dan fungsi pokok kepemilikan perusahaan;
3. Perlakuan yang adil terhadap para pemegang saham;
4. Peranan pemangku kepentingan dalam *Corporate Governance*
5. Pengungkapan informasi perusahaan secara transparan;
6. Tanggung jawab Dewan Pengurus.²⁵

Kemudian lebih spesifik lagi, prinsip-prinsip GCG menurut OECD dikategorikan menjadi :

1. Akuntabilitas (*Accountability*)

Prinsip yang memuat kewenangan-kewenangan dan tanggung jawab dari setiap organ perusahaan, terutama bagi Direksi dan Dewan Komisaris, sehingga dapat bertanggung jawab kepada para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan para pemegang saham (*shareholders*). Perusahaan juga harus dapat menetapkan secara jelas rincian tugas dan tanggung jawab dari seluruh karyawan, sehingga

²⁵ Dedi Kusmayadi, dkk, *Good Corporate Governance*, LPPM Universitas Siliwangi, Tasikmalaya, 2015, hlm. 28.

setiap pihak dapat melaksanakan tanggung jawabnya selaras dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Secara sederhana, akuntabilitas merupakan prasyarat yang dapat dijadikan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.²⁶

2. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Prinsip ini menegaskan bahwa organ perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan seluruh kegiatan perusahaan yang dilakukan. Dalam hal ini, perusahaan harus memastikan bahwa kegiatan perusahaan dilakukan berdasarkan kepatuhan akan peraturan perundang-undangan, tidak merugikan masyarakat, dan dapat melakukan tanggung jawab sosial dengan memedulikan kelestarian lingkungan sekitar perusahaan.

3. Keterbukaan (*Transparency*)

Keterbukaan yang dimaksud dalam prinsip ini adalah keterbukaan akan informasi perusahaan, seperti keadaan keuangan, kinerja dan kepemilikan pengelolaan perusahaan, hingga proses pengambilan keputusan manajerial perusahaan. Namun hal ini

²⁶ *Ibid*, hlm. 34.

tetap harus memperhatikan syarat untuk menjaga kerahasiaan perusahaan.²⁷

4. Kewajaran (*Fairness*)

Prinsip kewajaran diharapkan dapat memberikan perlindungan yang adil bagi seluruh pemangku kepentingan dalam perusahaan. Perusahaan sudah sepatutnya memberikan kesempatan yang sama untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta memberikan perlakuan yang wajar kepada setiap pemangku kepentingan dengan memperhatikan hak dan kewajibannya secara adil dan merata.

5. Kemandirian (*Independency*)

Dalam prinsip ini, setiap organ perusahaan diharapkan dapat menghindari adanya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu dan bebas dari benturan kepentingan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilaksanakan secara obyektif. Artinya adalah masing-masing organ perusahaan harus melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perusahaan, tidak saling mendominasi atau bahkan melempar tanggung jawab satu sama lainnya, sehingga nantinya dapat

²⁷ *Ibid*, hlm. 36.

terwujud sistem pengendalian internal yang efektif. Selain itu, prinsip ini diharapkan dapat melahirkan keputusan pimpinan perusahaan yang lepas dari kepentingan berbagai pihak yang berpotensi merugikan perusahaan.²⁸

²⁸ *Ibid*, hlm. 40.

BAB IV

PENGATURAN RANGKAP JABATAN

A. Pengaturan Rangkap Jabatan Di Indonesia

Jika mengacu pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (“UUPT”) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (“UUCK”), disebutkan bahwa Direksi merupakan salah satu organ perseroan yang memegang peranan penting dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan suatu perseroan, yakni mewakili kepentingan PT sesuai dengan maksud dan tujuan PT, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.²⁹ Sedangkan Dewan Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.³⁰ Berdasarkan pengertian Direksi dan Dewan Komisaris tersebut, maka kedudukan keduanya sangatlah penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan perseroan. Selain itu,

²⁹ UU Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas sebagaimana diubah dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 1 Angka 5.

³⁰ *Ibid*, Pasal 1 Angka 6.

mengingat kewenangan dan tanggung jawab Direksi dan Dewan Komisaris sebagaimana diatur dalam Pasal 91 sampai dengan Pasal 121 UUPt, Direksi maupun Dewan Komisaris dengan wewenang yang dimilikinya tersebut dituntut untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab serta dilaksanakan demi kepentingan perseroan. Oleh karena itu, dapat dibayangkan apabila seorang Direksi maupun Dewan Komisaris menduduki beberapa jabatan sekaligus pada perusahaan yang berbeda, maka tidak menutup kemungkinan dapat terjadinya penyalahgunaan wewenang yang berpotensi memicu terjadinya konflik kepentingan (*conflict of interest*), yang berujung pada kejahatan seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam UUPt, memang tidak diatur secara eksplisit larangan atau diperbolehkannya untuk melakukan rangkap jabatan. Jika demikian, maka mengingat tugas dan peran Direksi dan Dewan Komisaris sangatlah penting, maka perlu pengaturan mengenai larangan rangkap jabatan pada Peraturan Perusahaan, Anggaran Dasar maupun dalam Ketentuan Kebijakan Kode Etik dan Perilaku Bisnis Perusahaan. Fungsi kepatuhan terhadap kode etik dan perilaku bisnis ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh

kebijakan perusahaan harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh *stakeholder*.³¹

Namun untuk menjamin adanya kepastian hukum, ketentuan mengenai larangan rangkap jabatan di Indonesia diatur dalam beberapa peraturan yang berlaku sebagai berikut:

A.1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat

Persaingan dalam dunia usaha merupakan suatu hal yang sangat lumrah terjadi, bahkan istilah yang sering digunakan adalah *conditio sine qua non* atau persyaratan mutlak bagi terselenggaranya ekonomi pasar. Namun dalam praktiknya, adakalanya suasana yang kompetitif ini menimbulkan suatu persaingan yang tidak sehat, dimana para pelaku usaha dan perusahaan-perusahaan akan melakukan segala cara untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kemajuan usahanya. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat (“UU Persaingan Usaha) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

³¹ Dwi Budi Sulistiyana dan Gotfridus Goris, Modul Integritas Bisnis “Pengelolaan Konflik Kepentingan”, Komisi Pemberantasan Korupsi, Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat, Jakarta Selatan, 2016, hlm. 7.

Tentang Cipta Kerja (“UUCK”), dibentuk dengan tujuan untuk menjamin agar tidak terhambatnya keberlangsungan kebebasan bersaing dalam perekonomian dengan memagari agar tidak terjadinya praktik ekonomi yang tidak wajar dan sehat.³²

Persaingan usaha yang sehat dapat memberikan 2 (dua) dampak yang terjadi bagi para pelaku usaha. *Pertama*, dampak positif, yakni dengan adanya persaingan usaha yang sehat menuntut setiap pelaku usaha untuk dapat meningkatkan daya tarik konsumen, seperti meningkatkan pelayanan, mengembangkan proses produksi menjadi lebih efisien, dan menciptakan ide-ide terbaru yang lebih inovatif.³³ *Kedua*, dampak negatif, adalah kesulitan untuk dapat bersaing secara sehat membuka peluang bagi para pelaku usaha untuk melakukan berbagai cara untuk memaksimalkan keuntungan, seperti melakukan persaingan usaha yang tidak sehat dengan memanfaatkan kewenangan para pemangku kepentingan yang memiliki rangkap jabatan.

Seorang Direksi atau Komisaris memiliki wewenang untuk melakukan perbuatan hukum atas nama perusahaan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa apabila Direksi dan

³² Susanti Adi Nugroho, *Hukum Persaingan Usaha di Indonesia: dalam Teori dan Praktik serta Penerapan Hukumnya*, Kencana, Jakarta, 2012, hlm. 3.

³³ *Ibid.*

Komisaris menggunakan kewenangan yang dimilikinya, maka dua atau lebih perusahaan dapat lebih mudah untuk mengatur pasar dan menghilangkan persaingan yang sehat. Untuk menghindari hal tersebut, diatur ketentuan terkait larangan rangkap jabatan dalam Pasal 26 UU Persaingan Usaha, yakni:

“Seseorang yang menduduki jabatan sebagai Direksi atau Komisaris dari suatu perusahaan pada waktu yang bersamaan dilarang merangkap menjadi Direksi atau Komisaris pada perusahaan lain, apabila perusahaan-perusahaan tersebut :

- a. berada dalam pasar bersangkutan yang sama; atau*
- b. memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang dan atau jenis usaha; atau*
- c. secara bersama dapat menguasai pangsa pasar barang dan atau jasa tertentu, yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan atau persaingan usaha tidak sehat.”³⁴*

Lebih lanjut, apabila larangan rangkap jabatan tersebut dilanggar, maka berdasarkan ketentuan dalam Pasal 48 ayat (2) UU Persaingan Usaha terkait pidana pokok diatur bahwa

.³⁵

³⁴ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, Pasal 26.

³⁵ *Ibid*, Pasal 48 ayat (2).

“Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 5 sampai dengan Pasal 8, Pasal 15, Pasal 20 sampai dengan Pasal 24, dan Pasal 26 Undang-undang ini diancam pidana denda serendah-rendahnya 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) dan setinggi-tingginya Rp. 25.000.000.000,00 (dua puluh miliar rupiah) , atau pidana kurungan pengganti denda selamanya-lamanya 5 (lima) bulan.”

A.2 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara

Pejabat di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tidak sedikit yang melakukan rangkap jabatan pada beberapa perusahaan lainnya. Hal tersebut terlihat dari laporan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) yang menandai bahwa terdapat 62 anggota Direksi dan Dewan Komisaris BUMN yang merangkap jabatan di perusahaan swasta.³⁶ Jika mengacu pada Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara (“UU BUMN”) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (“UUCK”), *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2022 Tentang

³⁶ Fransisca Christy Rosana, “62 Bos BUMN Disebut Rangkap Jabatan di Perusahaan Swasta, Bagaimana Aturannya?”, *Bisnis Tempo*, diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/1444943/62-bos-bumn-disebut-rangkap-jabatan-di-perusahaan-swasta-bagaimana-aturannya/full&view=ok>, diakses pada 24 Mei 2022.

Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara (“PP BUMN”), terdapat ketentuan yang mengatur bahwa Anggota Direksi dan Dewan Komisaris dilarang melakukan rangkap jabatan. Namun dalam pembahasan kali ini, ketentuan larangan rangkap jabatan yang dimaksud akan fokus kepada Persero, yakni sebagai berikut :

Pasal 21 PP BUMN³⁷

- (1) Anggota Direksi dilarang memegang jabatan rangkap sebagai:
 - a. anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan;
 - b. jabatan struktural dan fungsional lainnya pada instansi/lembaga pemerintah pusat dan daerah; dan/atau
 - c. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. Jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.*
- (2) Anggota Direksi BUMN yang merangkap jabatan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa jabatannya sebagai anggota Direksi BUMN berakhir terhitung sejak terjadinya perangkapan jabatan.*
- (3) Dalam hal seseorang menduduki jabatan yang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sebagai anggota Direksi BUMN, maka yang bersangkutan harus*

³⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2022 Tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara, Pasal 21.

mengundurkan diri dari jabatan lama tersebut paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak pengangkatannya pada BUMN.

- (4) Anggota Direksi BUMN yang tidak mengundurkan diri dari jabatannya semula sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka jabatannya sebagai anggota Direksi BUMN berakhir dengan lewatnya 30 (tiga puluh) hari tersebut.*

Pasal 54 PP BUMN³⁸

- (1) Anggota Komisaris dan Dewan Pengawas dilarang memangku jabatan rangkap sebagai:*
- a. anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan; dan/atau*
 - b. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau*
 - c. jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.*
- (2) Anggota Komisaris/Dewan Pengawas yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa jabatannya sebagai anggota Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berakhir terhitung sejak terjadinya perangkapan jabatan.*
- (3) Dalam hal seseorang yang menduduki jabatan yang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Komisaris/Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sebagai anggota Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, maka yang bersangkutan harus mengundurkan diri dari jabatan lama tersebut paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak pengangkatannya pada BUMN.*

³⁸ *Ibid*, Pasal 54.

- (4) *Anggota Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang tidak mengundurkan diri dari jabatannya semula sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka jabatannya sebagai anggota Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berakhir dengan lewatnya 30 (tiga puluh) hari tersebut.*

Lebih lanjut dalam bagian penjelasan UU BUMN, dijelaskan bahwa pada prinsipnya larangan rangkap jabatan ini dimaksudkan agar anggota Direksi maupun Komisaris/Dewan Pengawas dengan sepenuhnya menaruhkan segala tenaga, pikiran dan perhatian terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya setiap anggota Direksi maupun Dewan Komisaris/Dewan Pengawas dapat melaksanakan wewenangnya guna mencapai tujuan Persero, terutama menghindari timbulnya benturan kepentingan.³⁹

A.3 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Yayasan

Selain Perseroan Terbatas, badan usaha yang berbadan badan hukum atau badan usaha yang harta kekayaannya terpisah dari Pemiliknya adalah Yayasan. Pada prinsipnya, Yayasan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di

³⁹ Bagian Penjelasan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara.

bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota. Hal yang membedakan antara Yayasan dengan Perseroan Terbatas adalah Yayasan tidak digunakan sebagai wadah usaha dan tidak dapat melakukan kegiatan usaha secara langsung, melainkan harus melalui badan usaha yang didirikannya atau melalui badan usaha lain dimana Yayasan tersebut menyertakan kekayaannya.⁴⁰

Dalam sebuah Yayasan dikenal 3 (tiga) organ Yayasan, yakni: 1) Pembina; 2)⁴¹ Pengurus, dimana susunan Pengurus sekurang-kurangnya terdiri atas Ketua, Sekretaris, dan Bendahara; dan 3) Pengawas⁴². Ketiga organ Yayasan tersebut pada praktiknya tidak terlepas dari adanya rangkap jabatan. Rangkap jabatan pada Yayasan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yakni:

1. Rangkap jabatan yang terjadi pada Yayasan dengan Badan Usaha yang didirikan oleh Yayasan. Misalnya, seseorang menjadi Pengawas Yayasan sekaligus menjadi Pengurus pada Badan Usaha yang didirikan Yayasan tersebut.

⁴⁰ Bagian Penjelasan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Yayasan.

⁴¹ Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Yayasan, Pasal 32 ayat (2).

⁴² *Ibid*, Pasal 2.

2. Rangkap jabatan yang terjadi pada eksternal Yayasan. Misalnya, seseorang Ketua Yayasan pada Yayasan A, namun secara bersamaan menjadi Pembina pada Yayasan B, yang masing-masing bergerak di bidang pendidikan.

Oleh karenanya, Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Yayasan (“UU Yayasan”) mengatur terkait larangan rangkap jabatan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 UU Yayasan, yakni⁴³:

Pasal 7

- (1) *Yayasan dapat mendirikan badan usaha yang kegiatannya sesuai dengan maksud dan tujuan yayasan.*
- (2) *Yayasan dapat melakukan penyertaan dalam berbagai bentuk usaha yang bersifat prospektif dengan ketentuan seluruh penyertaan tersebut paling banyak 25% (dua puluh lima persen) dari seluruh kekayaan Yayasan.*
- (3) *Anggota Pembina, Pengurus, dan Pengawas Yayasan dilarang merangkap sebagai Anggota Direksi atau Pengurus dan Anggota Dewan Komisaris atau Pengawas dari badan usaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2).*

⁴³ *Ibid*, Pasal 7.

Di samping itu, larangan rangkap jabatan diatur juga dalam Pasal 31 ayat (3) UU Yayasan yang menyatakan bahwa *“Pengurus tidak boleh merangkap sebagai Pembina atau Pengawas”*⁴⁴, dan Pasal 40 ayat (4) yakni *“Pengawas tidak boleh merangkap sebagai Pembina atau Pengurus.”*⁴⁵ Dalam Penjelasan Pasal 31 ayat (3) UU Yayasan, dijelaskan bahwa larangan dilakukannya rangkap jabatan adalah untuk menghindari kemungkinan terjadinya tumpang tindih kewenangan, tugas dan tanggung jawab antara Pembina, Pengurus dan Pengawas yang dapat memberikan dampak kerugian pada Yayasan atau pihak lainnya.

Berdasarkan beberapa pasal yang mengatur mengenai rangkap jabatan di atas, dapat dilihat bahwa larangan tersebut hanya untuk internal Yayasan dan dalam ruang lingkup badan usaha yang didirikan oleh Yayasan. Hal ini berarti bahwa tidak diatur secara eksplisit atau tidak adanya pasal yang mengatur bahwa seorang Pembina, Pengurus, maupun Pengawas tidak dapat merangkap sebagai Pembina, Pengurus dan Pengawas pada Yayasan yang berbeda. Namun tidak adanya ketentuan tersebut juga tidak serta merta memperbolehkan Organ Yayasan untuk menjabat pada Yayasan lainnya.

⁴⁴ *Ibid*, Pasal 31 ayat (3).

⁴⁵ *Ibid*, Pasal 40 ayat (4).

Adapun terkait sanksi apabila Organ Yayasan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan larangan rangkap jabatan sebagaimana dimaksud di atas, tidak diatur dalam UU Yayasan maupun Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 2008 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Pelaksanaan UU Yayasan.

A.4 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Koperasi

Tidak hanya Yayasan, dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Koperasi (“UU Koperasi”) juga mengatur mengenai larangan rangkap jabatan. Walaupun tidak disebutkan dan diatur secara khusus, namun dalam Pasal 1 disebutkan 2 (dua) perangkat penting dalam Koperasi, yakni: 1) *Pengawas adalah perangkat organisasi Koperasi yang bertugas mengawasi dan memberikan nasihat kepada Pengurus*⁴⁶; dan 2) *Pengurus adalah perangkat organisasi Koperasi yang bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Koperasi untuk kepentingan dan tujuan Koperasi, serta mewakili Koperasi baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.*⁴⁷ Adapun larangan

⁴⁶ Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Koperasi, Pasal 1 Angka 6.

⁴⁷ *Ibid*, Pasal 1 Angka 7.

mengenai rangkap jabatan dalam UU Koperasi diatur dalam 2 (dua) pasal berikut ini :

Pasal 49 ayat (5) ⁴⁸

“Pengawas dilarang merangkap sebagai Pengurus”.

Pasal 92 ayat (3) ⁴⁹

“Pengawas dan Pengurus Koperasi Simpan Pinjam dilarang merangkap sebagai Pengawas, Pengurus, atau Pengelola Koperasi Simpan Pinjam Lainnya.”

Koperasi Simpan Pinjam yang dimaksud merupakan Koperasi yang menjalankan usaha simpan pinjam sebagai satu-satunya usaha.⁵⁰ Koperasi simpan pinjam ini meliputi kegiatan menghimpun dana dari Anggota, memberikan Pinjaman kepada Anggota, dan menempatkan dana pada Koperasi Simpan Pinjam sekundernya.⁵¹ Dalam pelaksanaannya, pengelolaan kegiatan Koperasi Simpan Pinjam tersebut dilakukan oleh Pengawas dan Pengurus Koperasi Simpan Pinjam. Oleh karena itu, dalam Pasal 92 ayat (3) UU Koperasi sebagaimana disebutkan di atas juga mengatur larangan rangkap jabatan bagi Pengawas dan Pengurus Koperasi Simpan Pinjam.

⁴⁸ *Ibid*, Pasal 49 ayat (5).

⁴⁹ *Ibid*, Pasal 92 ayat (3).

⁵⁰ *Ibid*, Pasal 1 Angka 15.

⁵¹ *Ibid*, Pasal 89.

Lebih lanjut dalam Pasal 120 UU Koperasi disebutkan bahwa apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan rangkap jabatan sebagaimana diatur dalam Pasal 49 ayat (5) dan Pasal 92 ayat (3) UU Koperasi di atas, maka Menteri dapat menjatuhkan sanksi administratif berupa :

- a. teguran tertulis sekurang-kurangnya 2 (dua) kali;
- b. larangan untuk menjalankan fungsi Pengurus atau Pengawas Koperasi;
- c. pencabutan izin usaha; dan/atau
- d. pembubaran oleh Menteri.⁵²

A.5 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 Tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik

Berbeda dengan peraturan perundang-undangan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa secara tegas melarang tindakan rangkap jabatan, maka dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 Tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik (“selanjutnya disebut dengan POJK No. 33/POJK.04/2014”) justru memperbolehkan adanya rangkap jabatan, namun dengan beberapa batasan yang diberikan. Hal tersebut dapat

⁵² *Ibid*, Pasal 120.

dilihat dalam Pasal 6 POJK No. 33/POJK.04/2014 yang mengatur :⁵³

- (1) *Anggota Direksi dapat merangkap jabatan sebagai:*
 - a. *anggota Direksi paling banyak 1 (satu) Emiten atau Perusahaan Publik lain;*
 - b. *anggota Dewan Komisaris paling banyak 3 (tiga) Emiten atau Perusahaan Publik lain;*
 - c. *anggota komite paling banyak pada 5 (lima) komite di Emiten atau Perusahaan Publik dimana yang bersangkutan juga menjabat sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris.*
- (2) *Rangkap jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.*
- (3) *Dalam hal terdapat peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur ketentuan mengenai rangkap jabatan yang berbeda dengan ketentuan dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, berlaku ketentuan yang mengatur lebih ketat.*

Kemudian dalam Pasal 24 POJK No. 33/POJK.04/2014 mengatur bahwa rangkap jabatan diperbolehkan dengan ketentuan sebagai berikut:⁵⁴

⁵³ Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 Tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, Pasal 6.

⁵⁴ *Ibid*, Pasal 24.

- (1) *Anggota Dewan Komisaris dapat merangkap jabatan sebagai:*
 - a. *anggota Direksi paling banyak pada 2 (dua) Emiten atau Perusahaan Publik lain; dan*
 - b. *anggota Dewan Komisaris paling banyak pada 2 (dua) Emiten atau Perusahaan Publik lain.*
- (2) *Dalam hal anggota Dewan Komisaris tidak merangkap jabatan sebagai anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris yang bersangkutan dapat merangkap sebagai anggota Dewan Komisaris paling banyak pada 4 (empat) Emiten atau Perusahaan Publik lain.*
- (3) *Anggota Dewan Komisaris dapat merangkap sebagai anggota komite paling banyak pada 5 (lima) komite di Emiten atau Perusahaan Publik dimana yang bersangkutan juga menjabat sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris.*
- (4) *Rangkap jabatan sebagai anggota komite sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat dilakukan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan lainnya.*
- (5) *Dalam hal terdapat peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur ketentuan mengenai rangkap jabatan yang berbeda dengan ketentuan dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, berlaku ketentuan yang mengatur lebih ketat.*

Adapun sanksi yang dikenakan jika terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan OJK tersebut, maka akan dikenakan sanksi administratif terhadap setiap pihak yang melakukan pelanggaran, berupa: 1) peringatan tertulis; 2) denda yaitu kewajiban untuk membayar uang tertentu; 3) pembatasan kegiatan usaha; 4) pembekuan kegiatan usaha; 5)

pencabutan izin usaha; 6) pembatalan persetujuan; dan 7) pembatalan pendaftaran.⁵⁵

B. Pengaturan Rangkap Jabatan Di Negara Lain

1. Amerika Serikat

Selain Indonesia, praktik rangkap jabatan pada suatu perusahaan juga sering terjadi di Negara Amerika Serikat. Salah satu pengaturan mengenai rangkap jabatan di Amerika Serikat diatur di dalam *Clayton Act, 15 U.S.C. § 19* yang menjelaskan terkait *Interlocking Directorates and Officers* :

“No person shall, at the same time, serve as a Director or Officer in any two corporations (other than banks, banking associations, and trust companies) that are:

- a. engaged In whole or in part in commerce; and*
- b. by virtue of their business and location of operation, competitors, so that the elimination of competition by agreement between them would constitute a violation of any of the antitrust laws”*

⁵⁵ *Ibid*, Pasal 38.

Lebih lanjut disebutkan bahwa *the term “officer” means an officer elected or chosen by the Board of Directors.*⁵⁶ Jika menggunakan terjemahan bebas, maka maksud ketentuan di atas adalah:

“Tidak seorang pun dapat menjabat pada saat yang sama sebagai Direktur maupun Pejabat pada dua perusahaan (selain Bank, Asosiasi Perbankan, dan Perusahaan Perwalian) dalam hal :

- a. terlibat secara keseluruhan atau sebagian dalam perdagangan;*
- b. bisnis keduanya saling bersaing dan melalui kesepakatan yang terjadi di antara mereka dapat menghapuskan persaingan sehingga dapat menyebabkan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan Anti Monopoli”*

Berdasarkan ketentuan di atas dapat dilihat bahwa di Amerika Serikat, rangkap jabatan juga pada prinsipnya dilarang karena berpotensi menghilangkan adanya persaingan usaha yang tentunya akan memberikan dampak indikasi monopoli sebuah perusahaan.

2. Italia

Negara lainnya yang mengatur terkait larangan rangkap jabatan adalah Negara Italia. Praktik rangkap

⁵⁶ Legal Information Institute [LII], *15 U.S. Code § 19 – Interlocking Directorates and Officer*, Cornell Law School, diakses dari <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/15/19>, pada Mei 2022.

jabatan di Italia serupa dengan yang terjadi di Amerika Serikat, yakni menyebabkan praktek monopoli perdagangan yang semakin luas. Pengaturan terkait dengan rangkap jabatan di Italia termuat di dalam L'art. 36, comma 1, del Decreto Legge 6 Dicembre 2011, n.201 prevede che:

“E’vietato ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti (cosiddetto “divieto di interlocking).”⁵⁷

Berdasarkan terjemahan bebas dari ketentuan di atas maka berdasarkan Article 36 UU No 201 of 6 December 2011 dijelaskan:

“Pemimpin kantor Manajemen, Pengawasan, dan Kontrol, serta para Pejabat Senior Perusahaan yang beroperasi di bidang Kredit, Asuransi dan Keuangan, dilarang mengambil atau menjalankan posisi yang sama pada perusahaan atau kelompok perusahaan pesaing (disebut dengan larangan rangkap jabatan)”

⁵⁷ Legal Tweet, “Interlocking Directorates: Banca d’Italia CONSOB e IVVAS aggiornano i propri criteri applicativi”, Postato il 8 Gennaio 2019 da Alessandro De Nicola, diakses dari <http://www.legaltweet.it/2019/01/08/interlocking-directorates-banca-ditalia-consob-e-ivvas-aggiornano-i-propri-criteri-applicativi/>, pada Mei 2022.

BAB V

DAMPAK PELANGGARAN LARANGAN RANGKAP JABATAN DI INDONESIA

A. Persaingan Usaha Tidak Sehat

Secara sederhana, posisi dominan (*market power*) adalah posisi dimana suatu perusahaan memiliki pangsa pasar yang besar, sehingga perusahaan tersebut dapat melakukan tindakan atau strategi yang tidak dapat dipengaruhi oleh perusahaan pesaingnya. Definisi posisi dominan dapat ditemukan dalam Pasal 1 Angka 4 UU Persaingan Usaha yang menyebutkan bahwa:

“Posisi dominan adalah keadaan di mana pelaku usaha tidak mempunyai pesaing yang berarti di pasar bersangkutan dalam kaitan dengan pangsa pasar yang dikuasai, atau pelaku usaha mempunyai posisi tertinggi di antara pesaingnya di pasar bersangkutan dalam kaitan dengan kemampuan keuangan, kemampuan akses pada pasokan atau penjualan, serta kemampuan untuk menyesuaikan pasokan atau permintaan barang atau jasa tertentu.”⁵⁸

⁵⁸ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, Pasal 1 Angka 4.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa apabila pada suatu pasar yang terdiri dari banyak perusahaan, namun terdapat satu perusahaan yang menguasai sebagian besar pangsa pasar, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan telah memiliki *market power* yang dominan dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Posisi dominan inilah yang merupakan salah satu konsekuensi dari adanya praktik rangkap jabatan yang dapat menyebabkan persaingan usaha yang tidak *fair* bahkan mematikan persaingan usaha. Hal ini dapat digambarkan dengan 2 (dua) cara, yaitu :

- 1) Apabila dalam dua perusahaan yang sedang bersaing (*direct interlock*) diduduki oleh seseorang yang memiliki kekuasaan dan kewenangan pada kedua perusahaan tersebut, maka hubungan horizontal perusahaan ini dapat membentuk suatu strategi bersama yang berkaitan dengan alokasi pasar, harga, dan penetapan jumlah produksi.
- 2) Rangkap jabatan pada hubungan vertikal dapat mengakibatkan integrasi vertikal kegiatan. Integrasi vertikal merupakan salah satu strategi dalam bisnis, dimana ada penggabungan beberapa perusahaan yang meliputi seluruh fase produksi. Dengan kata lain, integrasi vertikal merupakan gabungan beberapa perusahaan yang bekerja pada tingkat yang

berbeda-beda dalam suatu proses produksi.⁵⁹ Keadaan seperti ini dapat dimanfaatkan bagi seseorang yang menduduki rangkap jabatan dalam kepengurusan perusahaan tersebut dengan mengadakan hubungan istimewa melalui perjanjian antar perusahaan yang berada dalam suatu kegiatan produksi, sehingga hal ini tentunya dapat mengakibatkan praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat.

Secara sederhana, praktik rangkap jabatan yang terdapat dalam susunan anggota Direksi maupun Komisaris yang menyebabkan persaingan usaha tidak sehat dan praktik monopoli dapat dilakukan dengan adanya perilaku pada perusahaan sebagai berikut :

1. Direksi dan Komisaris dapat memanfaatkan akses yang dimilikinya terhadap informasi strategis, akuntansi dan komersial.
2. Direksi dan Komisaris dapat mencegah terjadinya strategi komersial yang agresif sehingga secara tidak langsung mengurangi intensitas persaingan usaha secara keseluruhan dalam industril; dan

⁵⁹ M. Manullang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1980, hlm. 92.

3. Direksi dan Komisaris dapat mempengaruhi proses dalam setiap pengambilan keputusan untuk dapat mendukung perusahaan lain di tempat ia menjabat.⁶⁰

B. Konflik Kepentingan Dan KKN (Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme)

Salah satu alasan mengapa rangkap jabatan memiliki dampak yang tidak baik adalah orang yang menduduki jabatan lebih dari satu dapat memantau kegiatan usaha suatu perusahaan bahkan mengambil keputusan yang dapat mengakomodir kepentingannya sendiri maupun kepentingan dari beberapa pihak. Rangkap jabatan yang terjadi di beberapa perusahaan yang sejenis atau tidak sejenis dan/atau memiliki hubungan langsung atau tidak langsung, memberikan kesempatan bagi Direksi maupun Komisaris sebagai organ perseroan yang berhak mengambil keputusan atas perseroan, dapat menyalahgunakan kewenangannya. Hal ini kemudian memberikan dampak terjadinya konflik kepentingan (*conflict of interest*). Konflik kepentingan merupakan keadaan dimana pada saat seseorang memiliki kepentingan pribadi, maka dengan wewenang yang dimilikinya Ia dapat mempengaruhi keputusan dan kebijakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan

⁶⁰ Florence Thépot, *The Interaction Between Competition Law and Corporate Governance – Opening the 'Black Box'*, Cambridge: Cambridge University Press, 2019, hlm 92-93.

yang justru tidak sesuai dengan amanat perusahaan, melainkan mengutamakan kepentingan yang dimilikinya

Konflik kepentingan sering terjadi antara Direksi atau Komisaris dan perusahaan. Padahal dalam UUPT pada Pasal 97 ayat (3) disebutkan bahwa *“Setiap anggota Direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian Perseroan apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya.”*⁶¹ Lebih lanjut, dalam ayat Pasal 97 ayat (5) huruf c disebutkan bahwa Anggota Direksi tidak dapat dipertanggungjawabkan atas kerugian tersebut apabila dapat membuktikan bahwa Ia tidak mempunyai benturan kepentingan baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengelolaan yang mengakibatkan kerugian.⁶² Hal tersebut berlaku juga bagi Dewan Komisaris, dimana pada Pasal 114 ayat (3) UUPT diatur bahwa *“Setiap Anggota Dewan Komisaris ikut bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian Perseroan apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya.”*⁶³ Dan pada Pasal 114 ayat (5) huruf b disebutkan bahwa Anggota Dewan Komisaris tidak dapat dipertanggungjawabkan atas kerugian perseroan apabila dapat membuktikan tidak mempunyai kepentingan pribadi

⁶¹ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 97 ayat (3).

⁶² *Ibid*, Pasal 97 ayat (5).

⁶³ *Ibid*, Pasal 114 ayat (3).

baik langsung atas tindakan kepengurusan Direksi yang mengakibatkan kerugian.⁶⁴

Ketentuan di atas secara jelas menekankan bahwa seluruh keputusan dan kebijakan yang diambil Direksi maupun Komisaris harus sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan, bukan tujuan kepentingan. Sedangkan, apabila seorang Direksi atau Dewan Komisaris menjabat pada 2 (dua) perusahaan sekaligus dapat mempengaruhi Direksi maupun Dewan Komisaris untuk dapat mengambil keputusan demi mengedepankan kepentingan pribadinya, sehingga memicu terjadinya konflik kepentingan. Misalnya, si A menjabat sebagai Direksi di Pertamina. Kemudian si A memiliki usaha di bidang Migas dan menduduki jabatan sebagai Komisaris. Maka dalam hal ini, potensi akibat rangkap jabatan yang dilakukan si A dapat menimbulkan terjadinya konflik kepentingan dimana pada saat proses pemilihan tender, si A yang menjabat sebagai Direksi dan Komisaris dapat menentukan bahwa bidang usaha yang dimilikinya dapat menjadi pemenang tender demi mengutamakan kepentingan pribadinya.

Contoh rangkap jabatan di atas tidak hanya menimbulkan adanya konflik kepentingan, melainkan memicu terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Korupsi kerap

⁶⁴ *Ibid*, Pasal 114 ayat (5) huruf b.

disebut juga sebagai kejahatan struktural, artinya adalah pelaku tidak akan merasa melakukan suatu kejahatan dikarenakan strukturlah yang membiarkan itu terjadi. Dalam hal ini, korupsi merupakan akibat langsung dari adanya politik kekuasaan.⁶⁵ Seseorang yang diberikan jabatan lebih dari satu maka berpotensi untuk melakukan korupsi. Hal ini sejalan dengan pendapat Giddens yang menyatakan bahwa “kekuasaan” merupakan kemampuan untuk bertindak atau mampu melakukan campur tangan di dunia atau menarik intervensi itu, dengan efek mempengaruhi proses atau keadaan khusus secara sadar atau tidak.⁶⁶

(Robert Klitgaard, 2005) memberikan formulasi terjadinya korupsi dengan simbol $D+M+A=C$ (*Corruption*). Simbol D adalah *Discretionary* (Kewenangan), *Monopoly* (Monopoli), dan A adalah *Accountability* (Pertanggungjawaban).⁶⁷ Saat seseorang diberikan suatu jabatan lebih dari satu dan ia memiliki kewenangan yang begitu besar, maka ia dapat menyalahgunakan wewenangnya untuk kepentingan dirinya sendiri, untuk orang yang memiliki kepentingan yang sama dan untuk kepentingan perusahaan. Kemudian kewenangan yang dimilikinya dapat digunakan

⁶⁵ H. Sukiyat, *Teori & Praktik Pendidikan Anti Korupsi*, CV Jakad Media Publishing, Surabaya, 2020, hlm.19.

⁶⁶ *Ibid*, hlm. 20.

⁶⁷ *Ibid*, hlm. 29.

untuk melakukan tindakan monopoli untuk menguntungkan perusahaannya dan menciptakan terjadinya persaingan usaha tidak sehat. Dengan kewenangan tersebut juga ia dapat melakukan segala sesuatunya tanpa keterbukaan dan pertanggungjawaban atau dapat mengatur pertanggungjawaban yang dapat menutupi tindakannya. Dengan demikian, dampak dari rangkap jabatan yang dilakukan oleh seseorang dapat menimbulkan terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

C. Melanggar Prinsip *Good Corporate Governance*

Dalam perjalanannya, terdapat beberapa permasalahan dan ketidakpatuhan dalam penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* di Indonesia. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa GCG merupakan prinsip dan acuan dalam mengendalikan perusahaan agar terjadinya *check and balances* antara para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Pentingnya penerapan GCG ini pada prinsipnya untuk mengatur sekaligus mencegah terjadinya kesalahan yang dapat menimbulkan risiko kerugian perusahaan, terutama bagi Direksi dan Komisaris sebagai organ Perseroan yang mengambil dan menentukan arah kebijakan perusahaan.

Dengan diperbolehkannya praktik rangkap jabatan, maka setidaknya dapat melanggar 3 (tiga) prinsip GCG, antara lain:

1. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Prinsip pertanggungjawab dalam GCG merupakan prinsip yang menekankan bahwa harus terdapat kesesuaian antara pengelolaan perusahaan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini organ perusahaan harus dapat membuktikan bahwa perusahaan telah melakukan kegiatan usahanya tidak menyalahi aturan perundang-undangan. Misalnya, perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya tunduk terhadap ketentuan dalam UU Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. Namun, apabila praktik rangkap jabatan dilakukan dalam perseroan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa telah terjadinya pelanggaran terhadap prinsip pertanggungjawaban dalam GCG, sehingga kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan bukan lagi untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan, melainkan mencapai tujuan atas kepentingan salah satu atau sekelompok pihak.

2. Keterbukaan (*Transparancy*)

Pelanggaran terhadap prinsip GCG lainnya akibat praktik rangkap jabatan adalah Prinsip Keterbukaan.

Pertama, apabila seseorang melakukan rangkap jabatan dan mengambil keputusan namun berdasarkan kepentingan pihak tertentu, maka dengan kewenangannya Ia dapat menyembunyikan informasi tersebut dan tidak memberitahukan informasi kepada seluruh *stakeholder* perusahaan. Maka, hal ini secara jelas telah melanggar prinsip keterbukaan yang pada prinsipnya menuntut setiap organ perusahaan harus mengungkapkan seluruh informasi yang berkaitan dengan pengambilan keputusan perusahaan. **Kedua**, dengan kewenangan yang dimiliki seseorang dalam 2 (dua) perusahaan sekaligus dapat memberikan ruang gerak untuk mengungkapkan rahasia perusahaan kepada perusahaan lainnya dimana tempat Ia menjabat, khususnya pengungkapan kerahasiaan informasi yang berkaitan dengan persaingan pasar. Sehingga nantinya, perusahaan lain di tempat Ia bekerja dapat memenangkan persaingan dan berdampak pada iklim persaingan usaha yang tidak kondusif.

3. Kemandirian (*Independency*).

Sejalan dengan prinsip Keterbukaan di atas, praktik rangkap jabatan juga dapat melanggar prinsip Kemandirian. Prinsip Kemandirian merupakan

prinsip dimana setiap organ perusahaan diharapkan untuk dapat menjalankan roda perusahaan tanpa adanya benturan kepentingan, sehingga keputusan diambil dengan obyektif. Artinya untuk menjaga independensi perusahaan, prinsip ini mengedepankan bahwa keputusan organ perusahaan lahir bukan karena adanya kepentingan dari salah satu maupun berbagai pihak. Hal ini dapat dilihat pada beberapa laporan tata kelola perusahaan, dimana untuk mempertahankan aspek independensi dari suatu perusahaan dilakukan dengan tidak menerapkan rangkap jabatan sebagai Direksi, Komisaris, atau susunan pengurus lainnya yang termasuk dalam Pejabat Eksekutif yang berkaitan dengan Direksi dan/atau yang melaksanakan Pengawasan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Praktik rangkap jabatan yang terjadi di Indonesia ternyata bukan hanya terjadi pada konstelasi Ketatanegaraan saja, melainkan telah berkembang dalam Perusahaan. Banyaknya temuan terkait praktik rangkap jabatan kini memberikan dampak yang signifikan baik terhadap perusahaan itu sendiri maupun terhadap perekonomian bangsa. Hal yang menjadi permasalahan jika rangkap jabatan masih tetap diberikan ruang untuk dilakukan adalah penyalahgunaan wewenang yang diberikan kepada Direksi maupun Dewan Komisaris dan/atau Dewan Pengawas pada suatu perusahaan. Beberapa akibat dari adanya praktik rangkap jabatan ini dapat dirangkum menjadi 3 (tiga) hal, antara lain: 1) Menciptakan praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat sehingga mematikan persaingan usaha di Indonesia; 2) Menimbulkan adanya konflik kepentingan (*conflict of interest*) yang berujung pada timbulnya kejahatan berupa Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN); dan 3) Ketidakpatuhan akan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*).

2. Berbicara mengenai regulasi hukum, maka larangan rangkap jabatan tidak diatur secara eksplisit dalam UU Perseroan Terbatas. Ketentuan mengenai larangan dilakukannya rangkap jabatan diatur dalam beberapa pasal pada UU Persaingan Usaha, UU BUMN, UU Yayasan, dan UU Koperasi. Berbeda dengan POJK No. 33/POJK.04/2014 Tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, justru memperbolehkan adanya rangkap jabatan bagi Direksi dan Dewan Komisaris dengan beberapa batasan yang diatur. Namun pada praktiknya, ketentuan yang memperbolehkan adanya rangkap jabatan ini masih tetap dilanggar dengan melewati batasan yang ditentukan dalam POJK tersebut.

B. Saran

Peraturan yang ada saat ini dinilai kurang tegas dalam melarang seseorang melakukan rangkap jabatan. Khususnya dalam UU Perseroan Terbatas, dapat dilihat bahwa Organ Perseroan memiliki beberapa kewenangan dan tanggung jawab untuk kepentingan Perseroan, maka diperlukan juga pengaturan mengenai larangan rangkap jabatan untuk membatasi kewenangan yang dimiliki Organ Perseroan serta memaksimalkan tanggung jawab yang diemban agar seluruh

tindakan dan kebijakan semata-mata dilakukan hanya untuk kepentingan Perseroan.

Selain itu, untuk dapat mencapai makna dari Kepastian Hukum, maka sudah menjadi perhatian bagi Pemerintah untuk lebih mempertegas lagi regulasi hukum terkait larangan rangkap jabatan di Indonesia, apakah rangkap jabatan pada dasarnya tidak diperbolehkan untuk dilakukan, atau rangkap jabatan dapat dilakukan dengan batasan-batasan tertentu yang tidak merugikan Perusahaan dan kepentingan para *stakeholders* maupun *shareholders*.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arief Shidarta, *Hukum Penalaran dan Penalaran Hukum*, Gentra Publishing, Yogyakarta, 2013.
- Arrisetyanto Nugroho dan Agus Arijanto, *Etika Bisnis (Businerr Ethics) Pemahaman Teori Secara Komprehensif dan Implementasinya*, PT Penerbit IPB Press, Bogor, 2015.
- Bintan Regen Saragih, *Politik Hukum*, CV Utomo, Bandung, 2006.
- Dedi Kusmayadi, *dkk, Good Corporate Governance*, LPPM Universitas Siliwangi Tasikmalaya, 2015.
- Dwi Budi Sulistiyana dan Gotfridus Goris, *Modul Integritas Bisnis Pengelolaan Konflik Kepentingan*, Komisi Pemberantasan Korupsi, Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat, Jakarta, 2016.
- Florence Thépot, *The Interaction Between Competition Law and Corporate Governance Opening the 'Black Box'*, Cambridge: Cambridge University Press, 2019.
- H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum & Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Alfabeta, Bandung, 2017.
- H. Sukiyat, *Teori & Praktik Pendidikan Anti Korupsi*, CV Jakad Media Publishing, Surabaya, 2020.

- M. Manullang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1980.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta, 2017.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001.
- Sri Mamudji, dkk, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Hukum*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sulaeman Jajuli, *Kepastian Hukum Gadai Tanah dalam Islam*, Deepublish, Yogyakarta, 2015.
- Susanti Adi Nugroho, *Hukum Persaingan Usaha di Indonesia: dalam Teori dan Praktik serta Penerapan Hukumnya*, Kencana, Jakarta, 2012.
- Vidir Petersen, *Interlocking Directorates in the European Union: An Argument in their Restrictions*, Eur. Bus. L. Rev.

JURNAL

- May Lim Charity, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementrian Hukum dan HAM, “Ironi Praktik Rangkap Jabatan dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia (*Irony Practices of Double Duty in the Indonesian State System*)”, Jurnal Legislasi Indonesia Volume 13 Nomor 01, 2016.
- Moh. Baris Siregar, *dkk*, “Analisis Larangan Rangkap Jabatan Menteri yang Berasal dari Unsur Partai Politik dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia”, Indonesian Law Reform Journal Volume 1 Nomor 1, Universitas Muhammadiyah Malang, 2021.
- Puteri Nurjanah, *dkk*, , “Tinjauan Yuridis Jabatan Rangkap Direksi BUMN yang Berpengaruh Terhadap Penetapan Harga Tiket Pesawat Ditinjau dari Hukum Positif Indonesia”, Jurnal Sains Sosio Humaniora Volume 5 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, LPPM Universitas Jambi, 2021.
- Tata Wijayanta, “Asas Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan dalam Kaitannya dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niagar,” Jurnal Dinamika Hukum Volumen 14 Nomor 2, 2014.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan
Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 sebagaimana telah
diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004
Tentang Yayasan.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan
Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta
Kerja.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan
Terbatas sebagaimana telah diubah dengan Undang-
Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah
beberapa kali diubah dengan perubahan terakhir
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang
Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Koperasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 sebagaimana
telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23
Tahun 2022 Tentang Pendiian, Pengurusan,
Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik
Negara.

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014
Tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau
Perusahaan Publik.

Lampiran Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha
Nomor 7 Tahun 2010 Tentang Pedoman Rangkap
Jabatan sesuai Ketentuan Pasal 26 UU Nomor 5 Tahun
1999 Tentang Larangan Praktik Monopoli dan
Persaingan Usaha Tidak Sehat.

ARTIKEL DAN BERITA

Detik Finance, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5657441/direktur-ptdi-rangkap-jabatan-dekan-unhan-kementerian-bumn-buka-suara>.

Detik Finance, , https://finance.detik.com/moneter/d-5653303/buntut-kasus-rangkap-jabatan-komisaris-lain-diminta-harus-undur-diri?_ga=2.152108409.1719311851.1652083195-1682136637.1631475157.

Fransisca Christy Rosana, “62 Bos BUMN Disebut Rangkap Jabatan di Perusahaan Swasta, Bagaimana Aturannya?” Bisnis Tempo, diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/1444943/62-bos-bumn-disebut-rangkap-jabatan-di-perusahaan-swasta-bagaimana-aturannya/full&view=ok>.

Legal Information Institute [LII], *15 U.S. Code § 19 – Interlocking Directorates and Officer*, Cornell Law School, diakses dari <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/15/19>.

Legal Tweet, “Interlocking Directorates: Banca d’Italia CONSOB e IVVAS aggiornano i propri criteri applicativi”, Postato il 8 Gennaio 2019 da Alessandro De Nicola, diakses dari <http://www.legaltweet.it/2019/01/08/interlocking-directorates-banca-ditalia-consob-e-ivass-aggiornano-i-propri-criteri-applicativi/>,

Moh. Mahfud MD, *Penegakan Hukum dan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik*, bahan pada Acara Seminar Nasional “Saatnya Hati Nurani Berbicara”, yang diselenggarakan oleh DPP Partai Hanura, Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 8 Januari 2009.

Nino, “Pengaruh Rangkap Jabatan Pimpinan Dalam Struktur Kepemilikan Terkonsentrasi Terhadap Kinerja Perusahaan”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, <https://www.feb.ui.ac.id/blog/2021/03/27/pengaruh-rangkap-jabatan-pimpinan-dalam-struktur-kepemilikan-terkonsentrasi-terhadap-kinerja-perusahaan/>.