

**RANGKAP JABATAN ANGGOTA DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS
DALAM BADAN USAHA MILIK NEGARA PERSERO
BERDASARKAN *GOOD COPORATE GOVERNANCE***

SKRIPSI



Oleh:

ADRIAN HARRIS

No. Mahasiswa: 19410507

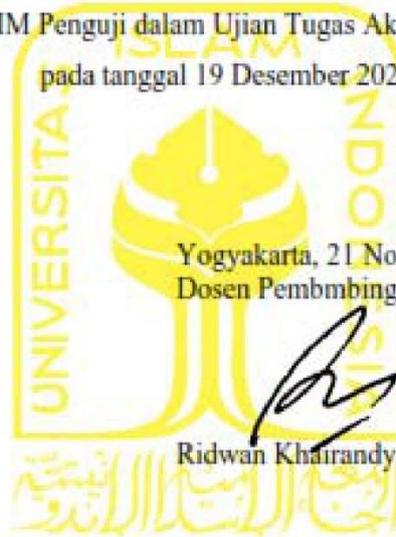
**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023



**RANGKAP JABATAN ANGGOTA DIREKSI DAN DEWAN
KOMISARIS DALAM BADAN USAHA MILIK NEGARA
PERSERO BERDASARKAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal 19 Desember 2023



Yogyakarta, 21 November 2023
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,


Ridwan Khairandy, Prof. Dr., S.H., M.H.



**RANGKAP JABATAN ANGGOTA DIREKSI DAN DEWAN
KOMISARIS DALAM BADAN USAHA MILIK NEGARA
PERSERO BERDASARKAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 19 Desember 2023

Tim Penguji

1. Ketua : Ridwan Khairandy, Prof. Dr., S.H., M.H.
2. Anggota : Siti Anisah, Dr., S.H., M.Hum.
3. Anggota : Ratna Hartanto, S.H., LL.M.

Tanda Tangan

Mengetahui:

Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum

Dekan,



Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.
NIK. 014100109

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS
KARYA TULIS ILMIAH BERUPA TUGAS AKHIR
MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Adrian Harris

NIM : 19410507

Adalah benar Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melakukan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan Judul:

RANGKAP JABATAN ANGGOTA DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS
DALAM BADAN USAHA MILIK NEGARA PERSERO
BERDASARKAN *GOOD COPORATE GOVERNANCE*

Karya tulis ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji pada Ujian Tugas Akhir Pendadaran yang akan diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan adanya hasil tersebut, maka dengan ini saya menyatakan:

- 1) Bahwa Karya Tulis ini adalah benar-benar hasil karya yang saya tulis sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 2) Bahwa saya menjamin hasil Karya Tulis Ilmiah ini adalah benar-benar asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai melakukan perbuatan penjiplakan karya ilmiah (Plagiasi);

3) Bahwa meskipun secara prinsip hak atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demi kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal tersebut diatas (terutama pernyataan butir 1 dan 2) Saya sanggup menerima sanksi baik administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, dan melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menandatangani Berita Acara terkait yang menjadi hal dan kewajiban saya dihadapan "Majelis", atau "Tim" Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang diajukan oleh pimpinan Fakultas, apabila tanda-tanda plagiasi disinyalit ada/terjadi pada karya tulis ilmiah saya ini oleh Pihak Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun oleh siapapun.

Yogyakarta, 14 November 2023


Adrian Harris
ADRIAN HARRIS
19410507

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Adrian Harris
2. Tempat Lahir : Yogyakarta
3. Tanggal Lahir : 23 Oktober 2002
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Golongan Darah : B
6. Alamat Terakhir : Perum. Royal Mansion, Nomor A6., Jl. Pleret
KM 2,2, Banguntapan, Bantul, DIY
7. Alamat Asal : Ronodigdayan DN III/530
8. Orang Tua/Wali
 - a. Nama Ayah : Ir. Heru Cahyanto (Alm.)
Pekerjaan : -
 - b. Nama Ibu : Ita Nurasih
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SDN Serayu Yogyakarta (2008-2014)
 - b. SMP : SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta (2014-2016)
 - c. SMA : SMA Bopkri 1 Yogyakarta (2016-2019)

10. Organisasi : Anggota Himpunan Pengusaha Muda
Indonesia Perguruan Tinggi Universitas Islam
Indonesia (HIPMI PT UII) (2022-2023)
11. Hobi : Mendengarkan music dan membaca
12. Pengalaman Magang : Aprillia Supaliyanto and *Associate* (2021-
2022)



HALAMAN MOTTO

“Wahai orang-orang yang beriman, mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan sholat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(Q.S. Al-Baqarah: 153)

“Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya”

(Q.S. Al-Zalzalah: 7)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah: 6)

“Ketahuilah bahwa kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama kesempitan, dan kesulitan bersama kemudahan”

(HR Tirmidzi)

“Aku tidak peduli atas keadaan susah atau senangku, karena aku takat tahu manakah diantara keduanya itu yang lebih baik bagiku”

(Umar bin Khattab)

“Veni, Vidi, Vici”

(Julius Caesar)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua saya, almarhum Ayah dan Ibu saya yang tercinta dan tersayang,

Kedua kakak dan adik saya yang tercinta dan tersayang,

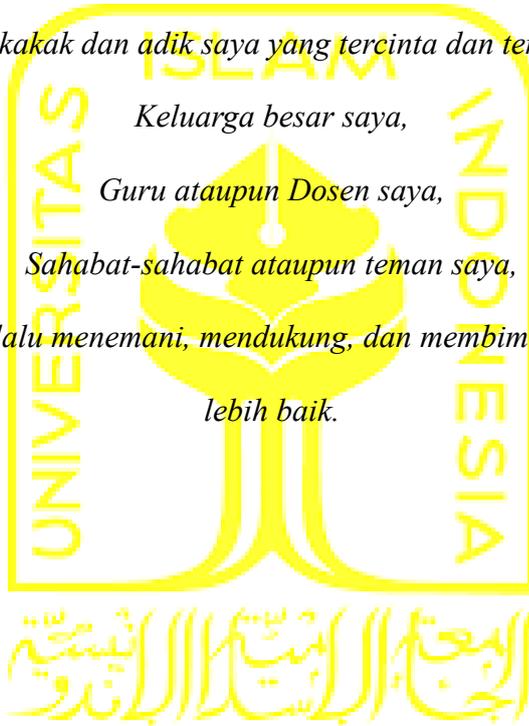
Keluarga besar saya,

Guru ataupun Dosen saya,

Sahabat-sahabat ataupun teman saya,

Yang telah dan selalu menemani, mendukung, dan membimbing untuk menjadi

lebih baik.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Alhamdulillah rabbil'alam, dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Puji syukur saya panjatkan atas segala rahmat, nikmat, kasih, karunia, dan hidayah yang telah diberikan oleh Allah SWT maupun atas doa dan dukungan dari orang terkasih dan tersayang. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman nanti. Pada akhirnya Penulis dapat menyelesaikan

Tugas Akhir dengan judul **“RANGKAP JABATAN ANGGOTA DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS DALAM BADAN USAHA MILIK NEGARA PERSERO BERDASARKAN *GOOD COPORATE GOVERNANCE*”**. Dimana Tugas Akhir tersebut ditempuh dan diselesaikan guna memperoleh gelar Sarjana (Strata-1) Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Adapun dalam proses pengerjaan atau penyusunan Tugas Akhir ini, Penulis dihadapkan dengan hambatan, kesulitan, maupun suka duka dalam prosesnya.

Penulis tidak akan dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini secara sendiri. Berkat kuasa dan kemurahan hati daripada Allah SWT pada akhirnya dapat terselesaikan. Tidak luput, beberapa pihak-pihak lainnya yang senantiasa memberikan doa, dukungan, waktu, pikiran, maupun tenaga dalam membantu Penulis menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini ataupun dalam menghadapi tiap-tiap kesulitan yang ada. Maka dari itu dengan rasa bahagia dan bangga, perkenankanlah Penulis untuk menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang Maha Pengasih, Maha Penyayang, dan Maha atas segala-Nya, yang telah memberikan rahmat, nikmat, karunia hingga kemudahan dalam segala hal kepada Penulis.
2. Rasulullah SAW, yang mana atas perjuangannya membawa cahaya benderang dari jaman kegelapan, sekaligus menjadi teladan bagi seluruh umat guna menjadi rahmat bagi seluruh alam.
3. Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
4. Dr. Umar Haris Sanjaya, S.H., M.H., selaku Dosen sekaligus Kepala Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
5. Prof. Dr. Ridwan Khairandy, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Penulis, yang telah membimbing Penulis, memberikan masukan-masukan yang terbaik ataupun arahan-arahan kepada Penulis. Beliau juga selaku guru besar daripada Departemen Hukum Perdata FH UII, yang mana Penulis sendiri pernah mengambil mata kuliah Hukum Dagang yang diampu

oleh beliau, Penulis mengucapkan banyak terimakasih atas ilmu yang telah diberikan selama ini.

6. Dr. Siti Anisah, S.H., M.Hum., selaku Dosen Penguji I Tugas Akhir Penulis, terimakasih atas segala kritikan dan masukan yang membangun terhadap Tugas Akhir Penulis, sehingga daripada itu Penulis dapat meminimalisir kesalahan dalam Penulisan Tugas Akhir ini. Adapun beliau juga merupakan Dosen senior daripada Departemen Hukum Perdata FH UII, yang mana Penulis banyak sekali mendapat ilmu darinya, misalnya dalam hal Hukum Perusahaan, Hukum Kepailitan, Hukum Investasi, ataupun segala ilmu yang telah diberikan baik di dalam perkuliahan maupun di luar perkuliahan.
7. Ratna Hartanto, S.H., LL.M., Selaku Dosen Penguji II Tugas Akhir Penulis, serta selaku Dosen Hukum Perdata FH UII. Terimakasih atas segala kritikan atau masukan yang membangun terkait Tugas Akhir Penulis, yang mana Penulis dapat meningkatkan kualitas tulisan Penulis ataupun meminimalisir kesalahan daripada tulisan Penulis baik dari segi substansi materi tulisan ataupun tata tulis dan tata Bahasa yang digunakan.
8. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang begitu besar dan tak ternilai untuk Penulis.
9. Seluruh Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah menjalankan tugasnya masing-masing guna membuat berjalannya perkuliahan yang nyaman dan kondusif.

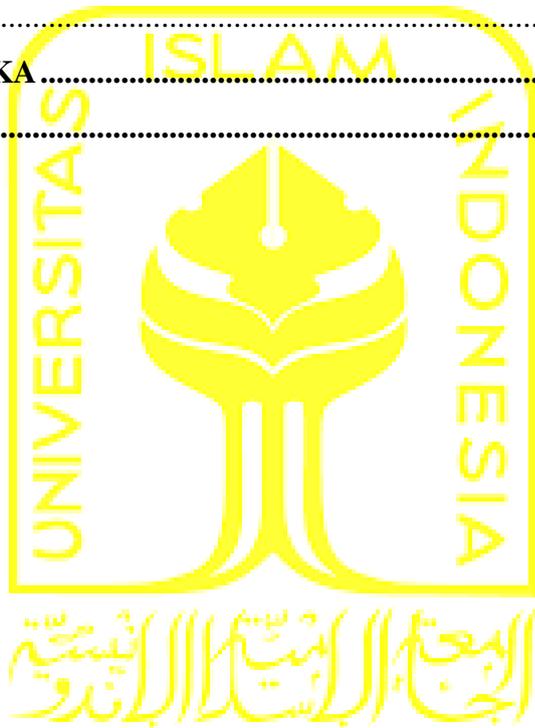
10. Ir. Heru Cahyanto (Alm.), selaku ayahanda dari Penulis, yang selalu memberikan nasihat maupun dukungan yang tiada hentinya disampaikan kepada Penulis, yang selalu memberikan perhatian, didikan, kasih sayang, dan cintanya kepada Penulis sejak masih berada di dalam kandungan hingga tiada lelah membesarkan Penulis mencapai tahap ini, meskipun pada saat selesainya Tugas Akhir ini ayahanda sudah berada di sisi Allah SWT, kepergiannya terjadi dikala Penulis sedang menempuh perkuliahan pada semester 7 ataupun disaat sehari sebelum hari lahir daripada Penulis, namun meskipun begitu didikan, nasihat, kasing sayang, dan suka duka bersamanya akan selalu mengenang di hati Penulis hingga akhir hayat nanti, dan sekali lagi Penulis mengucapkan terimakasih atas segalanya yang telah diberikan oleh Ayahanda tercinta.
11. Ita Nurasih, selaku Ibunda daripada Penulis, yang telah mengandung serta membesarkan Penulis. Terimakasih telah menjadi Ibu yang sangat hebat dalam segala hal yang tak pernah ternilai ataupun terganti hingga akhir hayat. Terimakasih atas kasih sayang, kesabaran, dan perjuangannya selama ini untuk selalu ada, mendidik, maupun memberikan nasihat kepada Penulis, semoga penulis dapat membahagiakan dan membanggakan mama kelak nanti, maupun berbakti, mencintai, dan menyayangi mama seperti apa yang telah diberikan mama kepada Penulis meskipun itu tidak sebanding atau tidak terganti seperti apa yang telah diberikan.
12. Granido Satya Pradana, selaku Kakak laki-laki Penulis, yang mana selalu memberikan candaan-candaan maupun memberikan nilai-nilai dalam kehidupan kepada Penulis.

13. Rafaella Pahlevi, S.H., selaku Kakak perempuan Penulis tercinta, yang mana bersama-sama berjuang dan belajar dalam menempuh gelar sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Terimakasih telah memberikan dukungan dan selalu mengingatkan mengenai segala hal. Memberikan contoh kepada Penulis mengenai kegigihan, disiplin, dan keuletan. Berjuang bersama untuk mendapat yang terbaik baik untuk nilai maupun ilmu sepanjang menjalani kurang lebih 4 (empat) tahun di Fakultas Hukum. Semoga bisa menggapai apa yang telah dicita-citakan, serta memberikan yang terbaik dan membahagiakan papa dan mama.
14. Sonia Pahlevi, selaku Adik Perempuan Penulis, yang mana juga telah menjadi saudara sekaligus teman daripada Penulis. Terimakasih atas dukungan, kasih sayang, maupun candaan yang tiada henti diberikannya. Semangat adikku tercinta untuk menyelesaikan kuliahnya, semoga bisa menimba ilmu sebaik-baiknya, dimudahkan dalam segala hal, menyelesaikan perkuliahan dengan tepat waktu, dapat menggapai cita-cita yang diinginkan, serta memberikan yang terbaik dan membahagiakan papa mama.
15. Muhammad Ihsan Hidayatullah, S.H., Rifqi Hizami, S.T., Yohanes Nathaniel Heros Mandaraka, S.T., Andreas Raditya Aryatama, S.Kom., Jordy Christevan Limeranto, S.T., Vico Cezario Tiranda, dan lainnya selaku teman atau sahabat daripada Penulis, baik sewaktu menempuh perkuliahan pada FH UII maupun ketika SMA, terimakasih atas waktu dan kesempatannya telah mengenal kalian yang luar biasa.

DAFTAR ISI

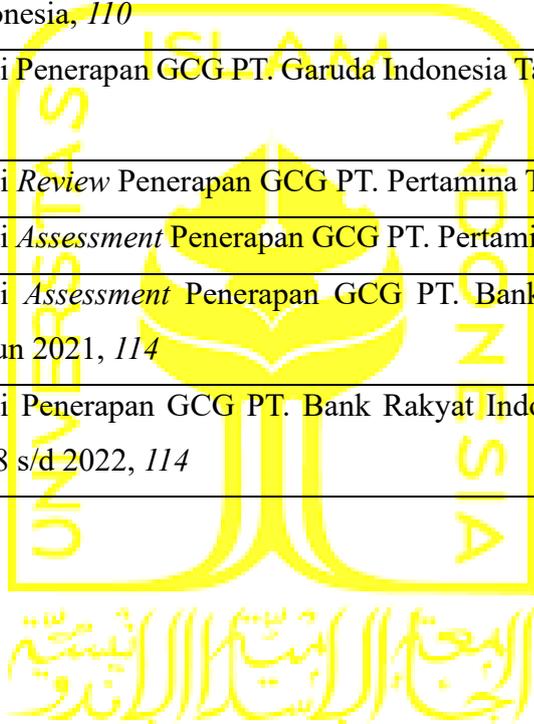
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
<i>CURRICULUM VITAE</i>	vi
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Orisinalitas Penelitian	10
E. Tinjauan Pustaka.....	12
F. Metode Penelitian.....	20
G. Kerangka Skripsi.....	23
BAB II LANDASAN TEORI	25
A. Tinjauan Umum Perseroan Terbatas (PT).....	25
B. Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (<i>Good Corporate Governance</i>).....	31
C. Tinjauan Umum Badan Usaha Milik Negara (BUMN)	53
D. Rangkap Jabatan Direksi dan Komisaris BUMN Persero.....	69
E. Rangkap Jabatan dan Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) dalam Perspektif Islam.....	77

BAB III PEMBAHASAN RANGKAP JABATAN DIREKSI DAN KOMISARIS BUMN PERSERO BERDASARKAN PRINSIP <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE</i>	82
A. Legalitas Rangkap Jabatan Direksi Dan/Atau Komisaris Dalam BUMN Persero Di Indonesia	82
B. Tolak Ukur Penerapan Prinsip GCG Dalam Rangkap Jabatan Direksi Dan/Atau Komisaris BUMN Di Indonesia	101
BAB IV PENUTUP	122
A. Kesimpulan	122
B. Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN	134



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	:	Nilai Penerapan GCG PT. Pertamina Tahun 2018 s/d 2022, 107
Tabel 1.2	:	Nilai Penerapan GCG PT. Adhi Karya Tahun 2018 s/d 2022, 108
Tabel 1.3	:	ASEAN <i>Corporate Governance Scorecard</i> (ACGS) PT. Adhi Karya, 108
Tabel 1.4	:	Nilai Penerapan GCG PT. Garuda Indonesia Tahun 2022, 109
Tabel 1.5	:	ASEAN <i>Corporate Governance Scorecard</i> (ACGS) PT. Garuda Indonesia, 110
Tabel 1.6	:	Nilai Penerapan GCG PT. Garuda Indonesia Tahun 2018 s/d 2022, 110
Tabel 1.7	:	Nilai <i>Review</i> Penerapan GCG PT. Pertamina Tahun 2021, 112
Tabel 1.8	:	Nilai <i>Assessment</i> Penerapan GCG PT. Pertamina Tahun 2022, 113
Tabel 1.9	:	Nilai <i>Assessment</i> Penerapan GCG PT. Bank Rakyat Indonesia Tahun 2021, 114
Tabel 1.10	:	Nilai Penerapan GCG PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tahun 2018 s/d 2022, 114



ABSTRAK

Rangkap jabatan Direksi dan Komisaris dalam BUMN Persero masih marak terjadi belakangan ini berdasarkan laporan daripada KPPU dan ICW. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN melarang adanya rangkap jabatan Direksi dan Komisaris. Akan tetapi terbitlah ketentuan baru yakni Peraturan Menteri BUMN yang memberikan pengecualian larangan rangkap jabatan Direksi dan Komisaris BUMN Persero. Bagaimanakah seharusnya legalitas daripada rangkap jabatan tersebut? Apakah rangkap jabatan menciderai daripada prinsip GCG? Lalu tolak ukur apa yang digunakan dalam penilaian penerapan GCG pada BUMN? Pada dasarnya Pasal 25 dan Pasal 33 UU BUMN jelas hanya memuat ketentuan mengenai larangan rangkap jabatan Direksi dan Komisaris. Adapun dalam Undang-Undang tersebut memberikan rujukan pada peraturan lain hanya terkait bilamana terdapat jabatan-jabatan lain yang dilarang untuk dirangkap, tapi tidak memberikan pengecualian. Misalnya dengan merujuk pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999. Sehingga ketentuan daripada Peraturan Menteri BUMN itu dapat dikatakan bertentangan dengan UU BUMN. Bahwa rangkap jabatan itu juga tidak sejalan dengan asas-asas yang terkandung di dalam prinsip GCG. Penilaian dan evaluasi digunakan sebagai metode penilaian penerapan GCG pada suatu BUMN sesuai ketentuan Keputusan Sekretariat Kementerian BUMN Nomor: SK-16/S.MBU/2012.

Kata Kunci: Rangkap Jabatan, Organ BUMN, Tata Kelola Perusahaan Yang Baik



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Erick Thohir selaku Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menyampaikan bahwa, kondisi kesehatan BUMN merupakan hal yang krusial. Sehatnya kondisi suatu BUMN ini dapat memberikan dampak masif bagi negara maupun masyarakat. Disampaikan pula bahwa, aksi berupa “bersih-bersih” BUMN dengan dilakukannya transformasi bisnis dan sumber daya manusia (SDM) akan membawa perubahan besar bagi BUMN. Tidak hanya meningkatkan kinerja semata, Erick mengatakan bahwa program transformasi yang dimaksud merupakan suatu fondasi besar bagi suatu BUMN untuk meminimalisasi praktik korupsi di tubuh perusahaan.¹

Kemudian berdasarkan pernyataan yang dikeluarkan oleh Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) pada tahun 2021 bahwa setidaknya terdapat psuatu peristiwa bahwasannya terdapat 62 jajaran Direksi dan Komisaris BUMN yang merangkap jabatan. Secara lebih rinci KPPU menjelaskan bahwa terdapat 31 Direksi dan Komisaris BUMN pada sektor keuangan, asuransi, dan investasi; 12 orang terjadi pada sektor pertambangan; dan 19 orang pada sektor konstruksi. Penelitian atau riset serupa juga pernah disampaikan oleh lembaga pengawas

¹ Terdapat dalam <https://bumn.go.id/media/press-conference/erick-thohir-bumn-harus-sehat-untuk-bisa-berkontribusi-ah>, diakses terakhir tanggal 12 Januari 2023. - Raker dengan Komisi VI, Erick: Kinerja BUMN Tetap Tumbuh di Tengah Pandemi Siaran Pers Nomor PR-152/S.MBU.B/09/2022 tentang Raker dengan Komisi VI, Erick: Kinerja BUMN Tetap Tumbuh di Tengah Pandemi

kebijakan publik, Ombudsman RI, pada tahun 2020, menyampaikan hasil risetnya bahwa ada sekitar 397 pejabat BUMN yang melakukan rangkap jabatan, angka yang meningkat dibandingkan data yang Ombudsman RI peroleh pada tahun 2017, yakni sekitar 222 pejabat BUMN melakukan rangkap jabatan.²

Pengangkatan anggota Direksi maupun Dewan Komisaris yang merangkap jabatan berpotensi menjadi indikasi tidak berjalannya sistem dalam internal BUMN. Mengapa dapat dikatakan demikian, karena jika dilihat secara gamblang nampak bahwa tidak ada standar kualifikasi terkait kualitas, rekam jejak, integritas, maupun kapasitas para calon. Jika tidak kunjung dibenahi, permasalahan ini tidak kunjung tuntas bahkan dapat memperpanjang dan memperburuk kiprah BUMN dalam mencari keuntungan sebesar-besarnya untuk negara karena terhalang maraknya kasus korupsi, hutang yang melonjak, hingga mengalami kerugian.³

Bahwa hingga kini terdapat setidaknya ada dua wakil menteri yang memiliki jabatan rangkap. Pertama adalah Suahazil Nazara sebagai Wakil Menteri Keuangan yang juga merupakan Wakil Komisaris Utama PT PLN (Persero). Kemudian yang kedua adalah Kartika Wirjoatmodjo sebagai Wakil Menteri BUMN yang juga merangkap sebagai Komisaris Utama Bank Rakyat Indonesia (BRI).⁴

² Riyan Setiawan, “Rangkap Jabatan BUMN Era Jokowi Picu Monopoli & Konflik Kepentingan”, terdapat dalam <https://tirto.id/rangkap-jabatan-bumn-era-jokowi-picu-monopoli-konflik-kepentingan-gbzt>, diakses terakhir tanggal 15 November 2022.

³ *Ibid.*

⁴ Titis Nurdiana, “MK Larang Wakil Menteri Rangkap Jabatan Sebagai Komisaris di Swasta dan BUMN”, terdapat dalam <https://nasional.kontan.co.id/news/mk-larang-wakil-menteri-rangkap-jabatan-sebagai-komisaris-di-swasta-dan-bumn>, diakses terakhir tanggal 18 November 2022.

Adapun praktik rangkap jabatan yang terjadi pada PT Garuda Indonesia pada tahun 2019, yakni antara Direktur Utama Garuda (I Gusti Ngurah Askhara), Direktur Komersial Garuda (Pikri Ilham Kurniansyah), dan Presiden Direktur Citilink (Juliandra Nurtjahyo). Ketiganya terbukti melakukan jabatan rangkap sebagai Komisaris PT Sriwijaya. Dimana singkat cerita bahwasannya Direktur Utama (Dirut) yang bersangkutan merangkap sebagai Komisaris pada 6 anak perusahaan dan cucu perusahaan PT Garuda Indonesia. Bahkan tidak hanya dirut PT Garuda yang merangkap jabatan, tetapi 4 Direktur lain pun juga melakukan hal serupa yaitu, Direktur Operasional, Direktur Kargo, dan Pengembangan Usaha, Direktur Teknik dan Layanan, serta Direktur Human Capital.⁵

Melihat daripada fenomena di atas, bahwa pada tahun 2020 rangkap jabatan sejatinya diizinkan oleh Kementerian BUMN dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri (Permen) BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020.⁶ Dimana peraturan itu hadir sebagai perubahan atas Permen BUMN Nomor PER-02/MBU/02/2015. Indonesia Corruption Watch (ICW) tidak luput menyoroti dan memberikan catatan mengenai Permen BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas BUMN ini. ICW menilai peraturan ini mencederai pengangkatan Dewan Komisaris karena memiliki banyak celah yang berpotensi mengabaikan konflik

⁵ Risanti Pratiwi, "Legalitas Rangkap Jabatan Direksi Dan Dewan Komisaris Pada Badan Usaha Milik Negara Yang Berbentuk Perseroan Terbatas", *Jurnal Lex Renaissance*, Edisi No. 2 Vol. 4, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Juli, 2019.

⁶ Lihat lebih lanjut Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 tentang Persyaratan Dan Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris Dan Dewan Pengawas BUMN Tahun 2020.

kepentingan dan ketidaksempurnaan integritas. Sehingga harapannya peraturan tersebut kembali dirubah dengan mempertimbangkan aspek konflik kepentingan dan ketidaksempurnaan integritas.⁷

Bahwa pada tahun 2021, kementerian BUMN pun mengeluarkan Permen BUMN Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara. Permen BUMN tersebut mengubah ketentuan sebelumnya. Bahwa pada intinya, terdapat pengecualian terhadap pelarangan rangkap jabatan untuk Direksi. Dimana di dalam ketentuan Permen tersebut memuat pengecualian larangan daripada rangkap jabatan terhadap Direksi.⁸

Di dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 (UU BUMN) sendiri memuat ketentuan mengenai larangan adanya rangkap jabatan pada anggota Direksi maupun Komisaris.⁹ Ketentuan itu ada pada Pasal 25 terkait ketentuan larangan untuk anggota Direksi.¹⁰ Serta pada Pasal 33 UU BUMN untuk Dewan Komisaris yang juga memuat hal serupa.¹¹ Kedua contoh Pasal itu merupakan contoh bahwa dalam prakteknya setiap organ dalam BUMN itu dituntut untuk menjalankan kepengurusan atau tata kelola dengan itikad baik (*good faith*). Selaras dengan UU

⁷ Indonesia Corruption Watch (ICW), “Rangkap Jabatan, Timses, Hingga Mantan Terpidana Korupsi: Cacat Integritas dan Potensi Konflik Kepentingan Dalam Pengangkatan Direksi & Komisaris BUMN”, terdapat dalam <https://antikorupsi.org/id/article/rangkap-jabatan-timses-hingga-mantan-terpidana-korupsi-cacat-integritas-dan-potensi-0>, diakses terakhir tanggal 15 November 2022.

⁸ Lihat lebih lanjut dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara

⁹ Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹⁰ Pasal 25 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹¹ Risanti Pratiwi, *Op. Cit.*

BUMN, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat (UU Anti Monopoli) pun juga melarang adanya rangkap jabatan pada anggota Direksi maupun Dewan Komisaris.¹²

Beralih pada istilah atau prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) atau Tata Kelola Perusahaan Yang Baik. Prinsip ini merupakan suatu upaya untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas guna mewujudkan nilai perusahaan maupun tujuan utama dari pemegang saham dalam jangka panjang dengan menerapkan sistem tata kelola organ internal perusahaan yang mengacu pada pengendalian, pengarahan, dan pengawasan.¹³ Indonesia sejatinya telah menerapkan prinsip GCG ini, yang mana diketahui penerapan tersebut berlaku sejak ditandatanganinya *Letter of intent (LoI)* dengan *International Monetary Fund* (IMF) yang salah satu bagian pentingnya adalah pencantuman jadwal perbaikan pengelolaan perusahaan (*Corporate Governance*) di Indonesia.¹⁴

Pada tahun 1999, Pemerintah Indonesia membentuk lembaga yang bertugas untuk merumuskan dan menyusun rekomendasi kebijakan nasional tentang *corporate governanace* (CG) yaitu Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG), salah satunya adalah *Code for Good Corporate*

¹² Adji Soenarso, “Banyak rangkap jabatan di BUMN, KPPU khawatirkan pelanggaran persaingan usaha”, terdapat dalam <https://nasional.kontan.co.id/news/banyak-rangkap-jabatan-di-bumn-kppu-khawatirkan-pelanggaran-persaingan-usaha>, diakses terakhir tanggal 15 November 2022.

¹³ Rusdiyanto, *Good Corporate Governance: Teori dan Implementasinya di Indonesia*, Cetakan Pertama, PT Refika Aditama, Bandung, 2019, hlm. 106.

¹⁴ Dedi Kusmayadi, *Good Corporate Governance*, Cetakan Pertama, LPPM Universitas Tasikmalaya, Tasikmalaya, 2015, e-book, hlm. 134.

Governance. Komite ini secara berkelanjutan memiliki kewenangan atau tanggung jawab untuk memantau perbaikan di bidang *corporate governance* Indonesia.¹⁵ Dalam pedoman umum Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG) ditetapkan 5 (lima) pilar dasar GCG, yakni Keterbukaan (*Transparency*), Akuntabilitas (*Accountability*), Pertanggungjawaban (*Responsibility*), Independensi (*Independency*), Kesetaraan dan Kewajaran (*Fairness*).¹⁶ Dengan demikian, diharapkan BUMN dapat menciptakan persaingan usaha yang sehat antara perusahaan negara dengan swasta, maupun menciptakan manajemen internal BUMN yang bersih dan sehat.

Dalam bukunya, Hendrik Manossoh mengumpulkan penelitian bukti empiris terkait dengan peningkatan kualitas laporan keuangan dengan menerapkan prinsip GCG. Dimana salah satu pendapatnya mengatakan bahwa dengan diterapkannya prinsip ini akan mengurangi adanya potensi untuk mengelabui atau bertindak curang terhadap laporan keuangan.¹⁷ Dengan demikian prinsip ini tepat bilamana diterapkan dalam tata kelola internal BUMN karena baik dari segi aspek hukum maupun ekonomi memiliki porsinya masing-masing untuk mengontrol dan mengawasi.

Dalam bukunya, Prof. Ridwan Khairandy menjelaskan secara ringkas mengenai aspek pokok yang perlu diperhatikan dalam berjalannya praktek dengan diterapkannya prinsip GCG diantaranya yaitu keadilan, transparansi, akuntabilitas,

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Rusdiyanto, *Op. Cit.*, hlm. 108.

¹⁷ Manossoh H, *Good Corporate Governance Untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan*, Cetakan Pertama, PT Norlive Kharisma Indonesia, Jakarta Selatan, 2016, e-book, hlm. 103-104.

dan tanggung jawab.¹⁸ Beliau juga menjelaskan bahwa prinsip GCG ini memiliki beberapa manfaat, beberapa diantaranya adalah peningkatan kinerja perseroan karena adanya pengambilan keputusan yang lebih baik, efisiensi operasional perseroan, dan meningkatnya kualitas pelayanan terhadap pemangku kepentingan (*Stakeholder*); Atau pun mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modal, yang berpotensi meningkatkan nilai saham dan dividen. Dari beberapa potensi manfaat yang telah disebutkan, diharapkan BUMN dapat membantu penerimaan bagi APBN terutama dari hasil privatisasi.¹⁹

GCG sejauh ini masih menjadi salah satu kelemahan bagi mayoritas perusahaan di Indonesia dalam prakteknya. Seperti yang juga diketahui bahwa tata kelola perusahaan yang kurang baik adalah penyebab terjadinya krisis ekonomi di akhir tahun 1990-an, dan sekiranya tidak diharapkan kembali terjadi kedepannya. Dimana penyebab dari hal itu karena rendahnya kualitas investasi hingga, lemahnya peran direksi dan komisaris, hingga penegakan hukum yang lemah.²⁰ Sekiranya Indonesia perlu belajar dari Amerika Serikat pada tahun 1929 disaat *market crash*, yang kemudian dilakukan restrukturisasi pengelolaan perusahaan (*corporate*

¹⁸ Ridwan Khairandy, *Hukum Perseroan Terbatas*, Cetakan Pertama, FH UII Press, Yogyakarta, 2014, hlm. 427.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 422.

²⁰ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, "Pemerintah Tekankan Pentingnya Penerapan GCG untuk Keberlanjutan Bisnis dan Upaya Menarik Investasi", terdapat dalam <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/3025/pemerintah-teknakan-pentingnya-penerapan-gcg-untuk-keberlanjutan-bisnis-dan-upaya-menarik-investasi>, diakses terakhir pada tanggal 15 November 2022.

governance) dan bangkit kembali menjadi salah satu negara yang perekonomiannya kuat.²¹

Dalam praktiknya, tingkat penerapan GCG bagi perusahaan BUMN dapat dilihat dari hasil *assessment* penerapan praktik-praktik GCG pada perusahaan tersebut. Berdasarkan surat keputusan Sekretaris Menteri Negara BUMN Nomor SK-16/S.MBU/2012 menyatakan bahwa ketentuan tersebut merupakan pedoman daripada *assessment* penerapan GCG dalam BUMN.²², Bahwa terhadap penerapan GCG ini tidak bersifat memaksa (*mandatory*) melainkan hanya didasarkan pada niat baik (*good will*) semata dari suatu perusahaan khususnya BUMN. Karena banyak BUMN yang hanya menerapkannya sebagai etika bisnis. Hal ini berakibat pada penegakan GCG pada Persero yang dinilai cukup lemah.²³

Mengenai rangkap jabatan dalam BUMN ini sudah pernah dilakukan penelitian sebelumnya. Namun mengingat adanya peraturan perundang-undangan terkait yang baru. Pada penelitian kali ini, Penulis akan mengkaji mengenai legalitas rangkap jabatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris BUMN Persero untuk memperdalam tata kelola perusahaan dengan prinsip GCG. Untuk mengkaji apakah rangkap jabatan sekiranya berpotensi dampak buruk pada kinerja pengurusan dan pengawasan organ BUMN Persero, karena adanya 2 (dua) Permen BUMN baru terkait. Apakah ketentuan rangkap jabatan yang baru ini melanggar atau

²¹ Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), “*Good Corporate Governance*”, terdapat dalam <http://www.bpkp.go.id/dan/konten/299/good-corporate.bpkp>, diakses terakhir tanggal 15 November 2022.

²² *Ibid.*

²³ Dian Cahyaningrum, “Hambatan Implementasi Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Yang Berbentuk Persero”, *Kajian*, Vol. 14, No. 3, September, 2009.

bertentangan daripada ketentuan UU BUMN, UU Pelayanan Publik, dan UU Anti Monopoli. Ataupun juga apakah melanggar daripada prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) dan membuat suatu BUMN Persero ini tidak dapat mengeluarkan potensi terbaiknya dalam berbisnis atau dalam hal ini meraih keuntungan sebesar-besarnya untuk negara.

Serta tidak luput, Penulis akan mengkaji mengenai surat keputusan Sekretaris Menteri Negara BUMN Nomor SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (GCG) pada BUMN. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gagasan baru. Karena fenomena rangkap jabatan ini berpotensi menyebabkan persaingan usaha yang tidak sehat karena dapat menciptakan monopoli pasar serta penyalahgunaan jabatan karena dapat terjadi benturan kepentingan, tidak maksimalnya kinerja dalam suatu jabatan, hingga potensi adanya tindak pidana korupsi.

B. Rumusan Masalah

Adapun berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah legalitas rangkap jabatan direksi dan/atau komisaris BUMN Persero di Indonesia?
2. Bagaimanakah tolak ukur penerapan prinsip GCG dalam rangkap jabatan direksi dan/atau komisaris BUMN di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimanakah legalitas rangkap jabatan direksi dan/atau komisaris BUMN Persero di Indonesia.
2. Untuk menganalisis bagaimanakah tolak ukur penerapan prinsip GCG dalam rangkap jabatan direksi dan/atau komisaris BUMN di Indonesia.

D. Orisinalitas Penelitian

Bahwa dalam melakukan kajian terkait dengan hal ini, sepengetahuan daripada Penulis belum ada yang melakukan kajian terkait dengan Analisa Yuridis Terkait dengan Rangkap Jabatan Direksi dan Komisaris dalam Tata kelola Internal BUMN Berdasarkan *Good Corporate Governance* secara spesifik. Serta dengan adanya pembaruan peraturan terkait dengan aturan main rangkap jabatan dalam BUMN ini yang membuat Penulis yakin untuk melakukan penelitian baik secara aspek orisinalitas penelitian maupun terkait dengan materi atau tema penelitian itu sendiri. Namun Penulis menemukan adanya suatu kesamaan dengan Peneliti lainnya yang telah terlebih dahulu melakukan penelitian. Kesamaan penelitian ini terkait dengan obyek penelitiannya yang sama-sama meneliti mengenai peristiwa rangkap jabatan dalam suatu BUMN ataupun perusahaan swasta, yang mana akan disampaikan secara singkat oleh Penulis sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2019, oleh Risanti Suci Pratiwi, mahasiswi Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, dengan judul “Legalitas Rangkap Jabatan Direksi dan Dewan Komisaris Pada Badan

Usaha Milik Negara Yang Berbentuk Perseroan Terbatas”, Jurnal Lex Renaissance, Edisi No. 2 Vol. 4, Juli 2019, berfokus pada legalitas rangkap jabatan direksi dan dewan komisaris dalam BUMN.

2. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2018, oleh Endang Dwi Handayani, mahasiswi Universitas Sumatera Utara Medan, Fakultas Hukum, Program Studi Ilmu Hukum, dengan judul “Tanggung Jawab Hukum Dewan Komisaris Dalam Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan’, berfokus pada tanggung jawab hukum dewan komisaris dalam penerapan prinsip *good corporate governance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2018, oleh Arinda Diah Permata Sari, mahasiswi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Syariah dan Hukum, Program Studi Ilmu Hukum, dengan judul “Analisa Yuridis Terhadap Penerapan Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Dalam Pembentukan Holdingisasi BUMN di Indonesia”, berfokus pada analisa prinsip *good coporate governance* dalam holdingisasi BUMN di Indonesia.
4. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2018, oleh Rizki Firmansyah, mahasiswa Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Hukum, dengan judul “Tinjauan Yuridis Pengaturan Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Merangkap Jabatan Sebagai Komisaris Atau Dewan Pengawas Di BUMN”, berfokus pada peninjauan yuridis terkait pengaturan tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Merangkap Jabatan Sebagai Komisaris Atau Dewan Pengawas Di BUMN.

5. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2020, oleh Muhammad Amin Majid, mahasiswa Universitas Islam Indonesia, Fakultas Hukum, Program Studi Hukum, dengan judul “Problematika Hukum Pengaturan Jabatan Rangkap Di Sektor Bumn Dalam Perspektif Hukum Persaingan Usaha”.
6. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2020, oleh Ahmad Wahyudi, mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Fakultas Syariah dan Hukum, Program Studi Ilmu Hukum, dengan judul “Problematika Rangkap Jabatan ASN, TNI, dan Polri Menjadi Komisaris di Badan Usaha Milik Negara”, berfokus pada penelitian terhadap permasalahan-permasalahan terkait rangkap jabatan ASN, TNI, dan POLRI yang menjadi Komisaris di BUMN.

E. Tinjauan Pustaka

Kerangka Teori:

1. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

Makna BUMN dapat ditemukan pada Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (UU BUMN).²⁴ Bila mengacu pada ketentuan Pasal 1 ayat (1), dapat diartikan bahwa BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.²⁵ Berdasar ketentuan pasal itu, dapat ditarik

²⁴ Lihat lebih lanjut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

²⁵ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

kesimpulan bahwa BUMN terdiri dari unsur badan usaha, seluruh atau sebagian besar modal dimiliki oleh negara, adanya penyertaan langsung oleh negara, dan modal penyertaan berasal dari kekayaan negara yang dipisah.²⁶

Tujuan dan maksud dari didirikannya suatu BUMN, tertuang dalam ketentuan Pasal 2 ayat (1) UU BUMN, dimana tujuan tersebut adalah sebagai berikut : a. Memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya; b. Mengejar keuntungan; c. Menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak; d. Menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi; dan e. Turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.²⁷

Kontribusi BUMN diharapkan menunjang nilai pertumbuhan ekonomi nasional dan membantu menanamkan pemasukan keuangan negara. Karena pada dasarnya, pemerintah mendirikan BUMN guna mengejar keuntungan atau dengan kata lain untuk berinvestasi dengan memperhatikan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat serta memperhatikan perhitungan bisnis atau komersial. Sedangkan BUMN Perusahaan Umum bertujuan dalam pelaksanaan menyediakan barang dan

²⁶ Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, hlm. 184.

²⁷ Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

jasa untuk kepentingan umum dengan memperhatikan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik.²⁸

Mengacu pada UU BUMN, BUMN terbagi atau dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu Perusahaan Perseroan dan Perusahaan Umum.²⁹ Sebelumnya, ketika masih berlaku ketentuan UU Nomor 9 Tahun 1969, BUMN dikelompokkan menjadi 3 jenis, yaitu Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum), dan Perusahaan Perseroan (Persero). Namun ketentuan pengelompokkan BUMN dalam UU Nomor 9 Tahun 1969 sudah tidak berlaku sejak berlakunya UU Nomor 19 Tahun 2003 yang menggantikannya.³⁰

BUMN berjenis Perusahaan Perseroan (Persero) pengertiannya dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 UU BUMN. Dari pengertian ketentuan tersebut dapat disimpulkan beberapa unsur yang menjadi suatu ciri Perusahaan Persero (Persero), yaitu Persero adalah badan usaha, Persero adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian. Perusahaan Perseroan (Persero) termasuk sebagai Perseroan Terbatas atau PT yang merupakan persekutuan modal, sehingga Persero terikat ketentuan yang ada dalam UUPT, kemudian Persero modalnya terbagi menjadi saham, dan Persero harus melakukan kegiatan usaha untuk mencapai tujuannya yaitu mengejar keuntungan.³¹

²⁸ Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, hlm. 188.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 189.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*, hlm. 190-199.

BUMN berjenis Perusahaan Umum (Perum) berdasar ketentuan Pasal 35 ayat (1) UU BUMN, Pendirian Perum diusulkan oleh Menteri kepada Presiden disertai dengan dasar pertimbangan setelah dikaji bersama dengan Menteri Teknis dan Menteri Keuangan.³² Dimana dalam penjelasan Pasal 35 ayat (1) UU BUMN itu diterangkan beberapa kriteria sebagai berikut :

- 1) Bidang usaha atau kegiatannya berkaitan dengan kepentingan orang banyak;
- 2) Didirikan tidak semata-mata untuk mengejar keuntungan (*cost effectiveness/cost recovery*);
- 3) Berdasarkan pengkajian memenuhi persyaratan ekonomis yang diperlukan bagi berdirinya suatu badan usaha (mandiri).

Pengusulan pendirian Perum kepada Presiden oleh Menteri, dapat dilakukan atas inisiatif Menteri dan dapat pula atas inisiatif dari Menteri Teknis dan/atau dari Menteri Keuangan sepanjang memenuhi kriteria tersebut di atas.³³ Pendirian Perum dilakukan melalui mekanisme hukum publik dengan melalui Peraturan Pemerintah (PP), tidak memerlukan proses keperdataan seperti pendirian Persero.³⁴

Organ yang dimiliki oleh Perusahaan Persero (Persero) berbeda dengan organ yang dimiliki oleh Perusahaan Umum (Perum), karena organ

³² Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

³³ Lihat lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

³⁴ Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, hlm. 210.

Persero sama dengan organ PT. Organ Persero terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Komisaris.³⁵ Sedangkan organ Perum terdiri dari Menteri, Direksi, dan Komisaris.³⁶

Dalam hal organ Perusahaan Perseroan, mengacu pada Pasal 25 dan Pasal 33 UU BUMN, anggota direksi dan dewan komisaris dilarang memangku jabatan rangkap.³⁷ Namun dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 dinyatakan Dewan Komisaris BUMN ituizinkan untuk melakukan rangkap jabatan bila memenuhi syarat yang telah ditentukan. Izin yang dimaksud berupa adanya penugasan khusus dari Menteri terlebih dahulu.³⁸ Dengan demikian, peraturan menteri BUMN ini berpotensi timbul suatu akibat yang tidak diinginkan yaitu konflik kepentingan dan monopoli yang berpotensi menghilangkan netralitas Dewan Komisaris dalam mengawasi kinerja direksi dalam mengelola BUMN.³⁹

2. Perseroan Terbatas (PT)

Menurut Pasal 1 angka 1 ketentuan UU Nomor 40 Tahun 2007, PT adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan

³⁵ *Ibid.*, hlm. 204.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 212.

³⁷ Pasal 25 dan Pasal 33 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

³⁸ Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 tentang Persyaratan Dan Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris Dan Dewan Pengawas BUMN Tahun 2020.

³⁹ Indonesia Corruption Watch (ICW), *Op. Cit.*

berdasarkan pedangjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.⁴⁰ Dimana jika mengacu pada UU PT, PT terdiri dari 3 Organ, Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Komisaris, RUPS menurut Pasal 1 angka 4 UU PT adalah Organ perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar.⁴¹ Direksi menurut Pasal 1 angka 5 UU PT adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas perrgunrsan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.⁴² Komisaris menurut Pasal 1 angka 6 UU PT adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi,⁴³

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

Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) adalah suatu sistem yang dapat meningkatkan nilai suatu perusahaan dalam jangka waktu panjang, yang muatan isi nya mengenai perihal struktur, prosedut,

⁴⁰ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT).

⁴¹ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT).

⁴² Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT).

⁴³ Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT).

dan mekanisme yang dirancang untuk mengelola suatu perusahaan dengan berdasar pada prinsip akuntabilitas.⁴⁴ Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) telah menetapkan 5 pilar dalam upaya penerapan prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik, dimana kelima pilar tersebut sebagai berikut :⁴⁵

- a. Keterbukaan (*Transparency*)
- b. Akuntabilitas (*Accountability*)
- c. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)
- d. Independensi (*Independency*)
- e. Kesetaraan dan Kewajaran (*Fairness*)

Perihal manajemen korporasi, secara teoritis prinsip dari *Good Corporate Governance* atau GCG itu bukan suatu hal yang baru. Misalnya saja Indonesia yang memperkenalkan konsep GCG ini bersama dengan (*International Monetary Fund*) IMF pasca krisis moneter yang melanda Indonesia guna melakukan *economy recovery*. GCG ini diharapkan dapat mewujudkan suatu tata kelola perusahaan yang baik, dan juga diharapkan dengan diterapkannya konsep ini memberikan perlindungan kepada pemegang saham (*stockholder*) beserta kreditor agar dapat memperoleh kembali investasinya.⁴⁶

Dalam konteks perusahaan, istilah *corporate governance* ini dapat dilihat secara luas lagi, yang mana menyangkut kewajiban direksi kepada

⁴⁴ Rusdiyanto, *Op. Cit.*, hlm. 105.

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 107.

⁴⁶ Ridwan Khairandy dan Camelia Malik, *Good Corporate Governance : Perkembangan Pemikiran dan Implementasinya di Indonesia dalam Perspektif Hukum*, Cetakan Pertama, Total Media, Yogyakarta, 2007, hlm. 60.

perusahaan secara keseluruhan, yang meliputi pemegang saham, tidak hanya meliputi kewajiban direksi terhadap perusahaan saja. Maka dalam hal ini, direksi memberikan suatu jaminan kepada para pemegang saham bahwa perusahaan akan memenuhi seluruh kewajibannya. Perusahaan akan dijalankan dan dikendalikan oleh direksi sesuai dengan tujuan perusahaan guna menambah nilai kekayaan pemegang saham.⁴⁷

Penerapan GCG penting diterapkan terutama bagi perusahaan yang mengelola dana publik, hal ini merupakan satu hal yang harus diperhatikan suatu perusahaan, baik itu BUMN maupun swasta. Khususnya bagi emiten yang memiliki kewajiban transparansi informasi kepada publik, terutama pemegang sahamnya atau investor. GCG dapat menentukan kredibilitas perusahaan di semua hadapan *stakeholders*-nya. GCG merupakan struktur yang oleh *stakeholder*, pemegang saham, komisaris, dan manajer dijadikan sebagai pedoman guna menyusun tujuan perusahaan dan sarana untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengawasi kinerja perusahaan tersebut.⁴⁸

Meskipun dikatakan bahwa kepentingan pemegang saham itu diutamakan, namun tidak berarti bahwa kepentingan *stakeholders* lainnya untuk dikesampingkan. Terciptanya prinsip GCG ini bertujuan untuk melahirkan suatu hubungan yang harmonis diantara pemegang saham, pengurus, pengawas, pihak kreditor, pemerintah, karyawan, serta pihak yang memiliki kepentingan lainnya baik secara internal maupun eksternal. Berarti bahwa, semua pemangku

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 61.

⁴⁸ Muhammad Iqbal, *Op. Cit.*

kepentingan (*stakeholders*) memiliki bagian untuk mendapat perhatian yang terbaik.⁴⁹

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai tipe penelitian hukum normatif. Penelitian Hukum Normatif adalah penelitian hukum yang mengkonsepsikan hukum sebagai norma meliputi nilai-nilai, hukum positif, dan putusan pengadilan. Penelitian ini termasuk ke dalam tipe penelitian hukum normatif karena Penulis dalam melakukan penelitiannya menggunakan sumber data tersier yang data-datanya berupa dari bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer adalah bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan perjanjian. Bahan hukum sekunder adalah bahan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, seperti: rancangan peraturan perundang-undangan, literatur, dan jurnal. Sedangkan bahan hukum tersier yang digunakan adalah kamus hukum sebagai pelengkap data primer dan data sekunder.⁵⁰

⁴⁹ Indra Surya, *Penerapan Good Corporate Governance: Mengesampingkan Hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha*, Edisi Pertama, Cetakan Kesatu, Kencana Pranada Media Grup, Jakarta, 2006, hlm. 70.

⁵⁰ Fakultas Hukum UII, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Edisi Revisi 1.0, Cetakan Pertama, Program Studi Hukum Program Sarjana (PSHPS) Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, 2020, hlm. 9.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan metode pendekatan perundang-undangan, konseptual, historis, komparatif, dan filosofis.⁵¹

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan oleh Penulis dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder semata, karena jenis atau tipe penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer adalah bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan perjanjian. Bahan hukum sekunder adalah bahan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, seperti: rancangan peraturan perundang-undangan, literatur, dan jurnal. Sedangkan, bahan hukum tersier adalah pelengkap data primer dan data sekunder, seperti kamus dan ensiklopedi.⁵²

Bahan hukum primer penelitian ini terdiri dari :

- a. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (UUBUMN);
- b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT);

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 10.

⁵² *Ibid.*, hlm. 11.

- c. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat;
- d. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- e. Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-07/MBU/09/2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/07/2021 Tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara;
- f. Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 sebagai perubahan atas Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas BUMN (Permen BUMN);
- g. Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan dalam Badan Usaha Milik Negara;
- h. Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-09/MBU/2012 sebagai perubahan atas Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*); dan
- i. Peraturan terkait lainnya.

Bahan hukum sekunder penelitian ini terdiri dari yang terdiri dari atas buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian ini yakni tentang rangkap jabatan anggota direksi dan dewan komisaris dalam

BUMN berdasarkan Tata kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*). Serta dalam penelitian ini digunakan juga bahan hukum tersier berupa kamus hukum.

4. Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Dimana analisis data kualitatif itu meliputi kegiatan pengklasifikasian data, editing, penyajian hasil analisis dalam bentuk narasi, dan pengambilan kesimpulan.⁵³

G. Kerangka Skripsi

Untuk memperoleh suatu skema atau perencanaan yang jelas tentang arah dan tujuan penulisan skripsi ini, maka secara garis besar Penulis akan menggambarkan mengenai sistematika skripsi ini sebagai berikut :

BAB I adalah Pendahuluan yang berisikan gambaran singkat mengenai isi skripsi yang terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Orisinalitas Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Kerangka Skripsi.

BAB II adalah Landasan Teori, Pada bab ini berisikan tentang teori pendukung penelitian. Dalam bab ini menjelaskan tentang teori yang erat kaitannya dengan judul penelitian, yaitu mengenai penjelasan umum Badan Usaha Milik Negara, penjelasan umum terkait dengan Perseroan Terbatas, penjelasan umum

⁵³ *Ibid.*, hlm. 12.

terkait dengan regulasi rangkap jabatan dalam BUMN, penjelasan terkait dengan prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) dan implementasinya, penjelasan umum terkait dengan persaingan usaha yang timbul akibat dari peristiwa rangkap jabatan dalam BUMN, juga disertai dengan pemaparan materi terkait dengan perspektif Islam dalam prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada suatu perusahaan.

BAB III adalah Pembahasan, berisi tentang pembahasan dan hasil penelitian Penulis, untuk menjawab rumusan masalah yang disusun oleh Penulis, dengan didasarkan pada penjelasan-penjelasan yang telah dijabarkan oleh Penulis pada bab sebelumnya.

BAB IV adalah Penutup yang memuat kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi tentang ringkasan jawaban atas permasalahan yang diteliti. Saran berisi tentang hal-hal yang diusulkan untuk perbaikan terkait dengan hasil temuan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Umum Perseroan Terbatas (PT)

1. Istilah Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan Terbatas (PT) merupakan suatu badan hukum, hal ini didasarkan pada ketentuan dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT). Secara tegas pada Pasal 1 angka 1 UUPT menyatakan bahwa “Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya”. Yang mana, prinsip dasar dari suatu perseroan sebagai badan hukum adalah adanya hak dan kewajiban yang melekat pada dirinya.⁵⁴ Sehingga dapat ditarik mengenai unsur-unsur dari suatu perseroan ini terdiri dari 1.) Badan hukum; 2.) Persekutuan modal; 3.) Didirikan karena dasar perjanjian; 4.) Menjalankan kegiatan usaha; dan 5.) Modal terdiri atas saham-saham.⁵⁵

Adapun selain teori *Legal Personality as Legal Person*, ada pula beberapa teori lainnya yang mendefinisikan suatu perseroan terbatas ini sebagai suatu bada hukum, yaitu *Corporate Realism, Theory of The Zweckvermorgen*,

⁵⁴ Wahyu Kurniawan, *Corporate Governance dalam Aspek Hukum Perusahaan*, Cetakan I, PT Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2012, hlm. 2.

⁵⁵ Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, hlm. 74.

Aggregation Theory, dan *Modern Views on Legal Personality*. Berdasarkan perspektif hukum dan ekonomi, apabila suatu perseroan tidak memiliki status badan hukum dapat menimbulkan suatu kesulitan pada perseroan itu sendiri untuk melindungi aset-aset perseroan dari “pemilik” perseroan sebagai kreditor.⁵⁶

Dengan didasarkan pada Pasal 1 angka 1 UUPT yang menyatakan bahwa suatu perseroan adalah badan hukum. Maka dari itu, suatu perseroan itu diharuskan memenuhi syarat sebagai suatu persekutuan modal, didirikan berdasar perjanjian, melakukan kegiatan usaha, dan perseroan itu lahir melalui perjanjian. Keempat hal itulah yang merupakan unsur pokok lahirnya suatu perseroan di Indonesia.⁵⁷ Modal digunakan sebagai kekayaan badan hukum itu sendiri, yang mana kekayaan itu tadi merupakan hasil dari pemisahan harta pendiri. Pasal 31 UUPT menentukan bahwa yang dimaksud dengan modal merupakan seluruh nilai nominal saham.

2. Sejarah Perseroan Terbatas (PT) di Indonesia

Dalam sejarah perundang-undangan Indonesia, ada sebanyak tiga kali perubahan peraturan terkait perseroan. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menggantikan peraturan sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. UUPT Tahun 1995 itu merupakan peraturan terkait perseroan yang menggantikan

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 13.

⁵⁷ Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, Kencana, Jakarta, 2016, hlm. 33.

ketentuan yang berlaku sebelumnya yaitu KUHD Pasal 36 hingga Pasal 56.⁵⁸ Penggantian dilakukan dengan alasan guna menyesuaikan dan memenuhi perkembangan hukum dan kebutuhan masyarakat, yang mana UUPT Tahun 1995 sudah tidak lagi memenuhi kebutuhan pada saat itu. Misalnya dalam hal perlunya akomodasi tuntutan masyarakat terkait layanan yang cepat, kepastian hukum, dan tuntutan terkait pengembangan usaha sesuai dengan prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).⁵⁹

3. Anggaran Dasar Perseroan Terbatas (PT)

Anggaran dasar Perseroan atau dalam hal ini dikenal istilah lain yakni *statuten* atau *article of association* dimuat ke dalam akta pendirian suatu perseroan. Suatu anggaran dasar dari suatu perseroan tidak diperbolehkan untuk bertentangan dengan ketentuan atau peraturan perundang-undangan. Bilamana bertentangan, maka anggaran dasar itu tidak diakui oleh hukum. Menteri Hukum dan HAM sesuai dengan kewenangannya dapat harus menolak setiap permohonan pengesahan akta pendirian perseroan yang memuat anggaran dasar atau perubahan anggaran dasar perseroan.⁶⁰

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 51.

⁵⁹ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm. 26-27.

⁶⁰ *Ibid.*, hlm. 80.

4. Organ Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan merupakan suatu badan hukum. Maka dari itu, suatu perseroan merupakan subjek hukum. Yang berarti bahwa, suatu perseroan dapat dilekatkan dibebani oleh hak dan kewajiban. Perseroan sebagai subjek hukum yang dapat melakukan hubungan hukum, memiliki kekayaan, dapat dituntut dan menuntut di hadapan pengadilan atas namanya sendiri. Namun meskipun perseroan adalah dipandang sebagai suatu badan hukum, akan tetapi perseroan tidak memiliki daya kehendak, pikiran, dan kesadarannya sendiri. Maka dari itu, ada orang-orang dibaliknya yang menjadi pengurus menjalankan kepentingan untuk dan atas nama serta tanggung jawab badan hukum tersebut.⁶¹ Di Indonesia sendiri ketentuan mengenai Perseroan Terbatas, pengurus yang menjalankan kepentingan untuk dan atas nama perseroan terdiri dari 3 (tiga) organ, yaitu Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Komisaris.⁶²

5. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Perseroan Terbatas (PT)

Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 UUPT, dinyatakan bahwa RUPS adalah “Rapat Umum Pemegang saham, yang selanjutnya disebut RUPS, adalah Organ perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar.”. Kewenangan RUPS dalam Pasal 1 angka 4 UUPT itu ditegaskan ulang dalam Pasal 75 ayat (1), yang

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 219.

⁶² *Ibid.*, hlm. 221.

berbunyi “RUPS mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris, dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar.”.

6. Direksi Perseroan Terbatas (PT)

Mengacu pada ketentuan Pasal 1 angka 5 UUPT disebutkan bahwasannya Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Direksi sesuai dengan ketentuan Pasal 94 ayat (1) UUPT merupakan organ perseroan yang diangkat oleh RUPS.

Kemudian terkait dengan tugas anggota Direksi, salah satu tugas dari Direksi yang ditentukan oleh UUPT sesuai dengan Pasal 92 ayat (1) UUPT adalah untuk menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan. Direksi bertanggung jawab atas pengurusan Perseroan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (1).⁶³ Dimana dalam Pasal 97 ayat (2) dinyatakan bahwa Direksi dalam hal Pengurusan, wajib dilaksanakan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Direksi juga bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian Perseroan apabila bersalah atau lalai menjalankan tugasnya.⁶⁴

⁶³ Pasal 97 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

⁶⁴ Pasal 97 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Adapun beberapa ketentuan lainnya yang mengatur terkait dengan tugas, kewajiban, kewenangan, pemberhentian, hak, dan lainnya terkait dengan anggota Direksi dalam pengelolaan atau pengurusan Perseroan yang tertuang di dalam ketentuan BAB VII Bagian Kesatu tentang Direksi dimulai dari Pasal 92 sampai dengan Pasal 107 UUPT ataupun dalam ketentuan Pasal lain dalam UUPT.⁶⁵

7. Komisaris Perseroan Terbatas (PT)

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 6 UUPT menyatakan bahwasannya Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas untuk melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Dewan Komisaris ini dalam perseroan sesuai dengan ketentuan Pasal 108 ayat (1) UUPT memiliki tugas untuk melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, dan memberi nasihat kepada Direksi. Dimana maksud ayat (1) tersebut dilakukan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.⁶⁶

Dewan Komisaris bertanggung jawab atas pengawasan Perseroan sebagaimana dalam ketentuan Pasal 108 ayat (1) UUPT.⁶⁷ Dewan Komisaris wajib dengan prinsip itikad baik, kehati-hatian, dan bertanggung jawab dalam

⁶⁵ Lihat lebih lanjut dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

⁶⁶ Pasal 108 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

⁶⁷ Pasal 114 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada anggota Direksi untuk mewujudkan kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.⁶⁸ Setiap anggota Dewan Komisaris akan ikut bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian Perseroan yang timbul apabila yang bersangkutan terbukti bersalah atau lalai menjalankan tugasnya sebagaimana dimaksud pada Pasal 114 ayat (2).

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

1. Pengertian Konsep *Good Corporate Governance* (GCG)

Corporate governance dapat diartikan sebagai sebuah proses dan struktur yang digunakan oleh organ perusahaan (Pemegang Saham, Direksi, Komisaris) guna meningkatkan keberhasilan kegiatan usaha yang dijalankan.⁶⁹ Secara teori, prinsip GCG merupakan manajemen korporasi dan bukanlah suatu hal yang baru di dunia. *Corporate governance* pertama kali digunakan oleh korporasi di Amerika yang terjerat beberapa skandal atau keterlibatan politik yang tidak sehat dan korupsi pada tahun 1970-an, serta adanya krisis ekonomi di berbagai negara membuat banyak perusahaan yang tersadar betapa pentingnya penerapan *corporate governance* ini.⁷⁰ Di Indonesia sendiri konsep GCG merupakan suatu teori yang baru dalam manajemen korporasi. Konsep

⁶⁸ Pasal 114 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

⁶⁹ Adrian Sutedi, *Good Corporate Governance*, Cetakan Kesatu, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 1-2.

⁷⁰ Ridwan Khairandy dan Camellia Malik, *Op. Cit.*, hlm. 60.

yang diperkenalkan oleh Pemerintah dan *International Monetary Fund* (IMF) dalam rangka *economy recovery* pasca krisis moneter pada tahun 1997.⁷¹

Menurut pendapat Vanderloo yang dikutip dari buku Prof. Ridwan Khairandy, bahwa *corporate governance* diartikan sebagai suatu prosedur yang dibuat perseroan. Yang mana prosedur tersebut memberikan kewenangan kepada direksi untuk memberitahukan tentang fakta-fakta material keadaan investor (*shareholders*) dan pemangku kepentingan (*stakeholders*), serta membuat keputusan yang efisien dan akurat dalam perseroan. *Corporate governance* disini diartikan sebagai rangkaian aturan hukum yang mengatur kewenangan dan kewajiban direksi, pejabat eksekutif perseroan, dan pemegang saham.⁷²

Definisi yang umum digunakan dalam mengartikan *corporate governance* adalah sebagai suatu sistem hukum dan praktik untuk menjalankan kewenangan dan kontrol dalam menjalankan kegiatan bisnis perusahaan. Sutan Remy Sjahdeni berpendapat bahwa *corporate governance* adalah suatu konsep yang menyangkut struktur perseroan yang berkaitan dengan struktur perseroan, pembagian tugas, pembagian kewenangan, dan pembagian tanggung jawab dari masing-masing unsur yang membentuk struktur perseroan itu serta mekanisme yang harus dipenuhi dan dijalankan oleh tiap-tiap unsur yang terdapat dalam struktur perseroan itu.⁷³

⁷¹ *Ibid.*

⁷² Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, hlm. 412-413.

⁷³ Ridwan Khairandy dan Camellia Malik, *Op. Cit.*, hlm. 63.

Corporate Governance dapat dimaknai sebagai perihal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan secara efektif yang berdasar pada budaya perusahaan, etika, sistem nilai, proses bisnis, kebijakan, dan struktur organisasi guna mendorong pertumbuhan kinerja perusahaan, pengelolaan sumber daya. Di Amerika konsep *corporate governance* berarti sebagai tanggung jawab sosial perusahaan (*social responsibility*) dan perilaku etis *stakeholders* didalamnya.⁷⁴ Menurut *Cadbury Committee*, *corporate governance* berdasar pada sistem yang mana mengarahkan dan mengontrol suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Direksi mengemban tanggung jawab guna mengatur perusahaan. Pemegang saham adalah guna memilih direksi, dan auditor bertanggung jawab guna memastikan pengaturan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁷⁵

Dalam konsep *Corporate Governance*, terdapat 2 (dua) jenis sistem *corporate governance* yang diterapkan dan berkembang di berbagai negara dengan adanya pengaruh dari budaya, sistem hukum, praktik bisnis, kebijakan, politik, dan ekonomi. Kedua sistem itu adalah *Single-board System* dan *Two-board System*. *Single-board system* merupakan sistem yang tidak memisahkan antara keanggotaan dewan komisaris dan dewan direksi perseroannya. Sedangkan *Two-board system* merupakan sistem yang secara tegas memisahkan antara keanggotaan dewan komisaris dan dewan direksi Perseroannya.⁷⁶

⁷⁴ *Ibid.*, hlm. 64.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ I Nyoman Tjager dan Antonius Alijoyo, *Corporate Governance: Tantangan dan Kesempatan bagi Komunitas Bisnis Indonesia*, PT Prenhallindo, Jakarta, 2003, hlm. 29-30.

Di dalam model struktur perusahaan *the Anglo-American* atau *Common Law Model* terjadi adanya dominasi manajemen perusahaan, berupa adanya pemimpin tunggal yang berkuasa, adanya kepemilikan saham publik yang luas, serta strukturnya berupa *Single-board System*. Sedangkan di dalam model *Continental European Model* atau *Civil Law Model*, berciri pada adanya dominasi yang dilakukan oleh pemegang saham mayoritas. Biasanya berfokus pada *stakeholders* dan kepemilikan saham publik yang lebih sempit daripada *Common Law Model*. Dalam *Civil Law Model* ini posisi hak-hak pemegang saham dan budaya litigasi sangat lemah. Lalu kepemimpinan dipilih berdasarkan konsensus, serta struktur perusahaannya berupa *Two-board System*.⁷⁷

Turnbull Report mengatakan definisi dari *Good Corporate Governance* (GCG) adalah sebagai berikut:⁷⁸

“Corporate governance is a company’s system of internal control has as it’s principal aim the management of risks that are significant to fulfilment of its business objectives, with a view to safeguarding the company’s assets and enchancing over time the value of the shareholders investment.”

Maka dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa corporate governance adalah suatu sistem pengendalian internal perusahaan yang fokus utamanya adalah pengelolaan risiko yang signifikan untuk melindungi aset perusahaan tersebut dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham.

⁷⁷ Ridwan Khairandy dan Camellia Malik, *Op. Cit.*, hlm. 19.

⁷⁸ Luki Karunia dan Zurrahma Rusyfan, *Good Corporate Governance (GCG) dan Komite Audit*, Cetakan Kesatu, Zurra Infigro Media, Bandung, 2021, hlm. 13.

Adapun pengertian mengenai *corporate governance* yang berkembang di Amerika Serikat adalah sebagai suatu tanggung jawab sosial perseroan (*social responsibility*) dan perilaku etis pemangku jabatan yang berada di dalamnya termasuk pula karyawan, pelanggan, pemasok, dan kreditor. Sedangkan pengertian dari *corporate governance* yang berkembang di Inggris adalah sebagai suatu bentuk tanggung jawab dan kewajiban direksi terkait dengan urusan finansial Perseroan.⁷⁹

Dengan berkembangnya macam-macam penjabaran mengenai definisi dari *corporate governance* di dunia, maka dalam praktiknya timbul 2 (dua) perspektif mengenai definisi dari *corporate governance*. Kedua perspektif itu adalah *corporate governance* dalam arti luas dan *corporate governance* dalam arti sempit. *Corporate governance* dalam arti luas tidak hanya memfokuskan pada aturan-aturan formal dan institusi *corporate governance* saja, tetapi juga meliputi pada praktik informal yang muncul karena tidak lengkapnya aturan hukum yang ada. Sehingga pada perspektif arti yang luas ini selain dari struktur internal juga meliputi lingkungan eksternal (pasar saham, sistem kepailitan, dan kebijakan pemerintah tentang persaingan usaha).⁸⁰

Sedangkan dalam perspektif *corporate governance* dalam arti sempit pada dasarnya hanya berbicara mengenai dua pokok pembahasan pada suatu perseroan, yaitu *governance structure* atau *board structure* dan *governance process* atau *governance mechanism*. *Governance structure* diartikan sebagai

⁷⁹ Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, hlm. 415.

⁸⁰ *Ibid.*, hlm. 416.

suatu hubungan pertanggungjawaban dan pembagian peran di antara berbagai organ utama Perseroan yakni pemegang saham (*shareholders*), komisaris, dan direksi atau pengelola. Sedangkan governance process membahas terkait dengan mekanisme kerja dan interaksi actual di antara organ-organ yang dimaksud tersebut.⁸¹

Pengertian selanjutnya terkait dengan *Good Corporate Governance* (GCG) juga diartikan oleh OECD dan FCGI sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antar pemegang saham, pengurus, kreditor, pemerintah, karyawan, serta stakeholders internal dan eksternal perusahaan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing dari mereka atau dengan kata lain sebagai pengendali suatu perusahaan.⁸² Kementerian BUMN mengartikan GCG melalui Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (1) sebagai suatu tata cara pengelolaan perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independency*), dan kewajaran (*fairness*).⁸³

Maka dari itu, tidak ada suatu standar yang pasti terkait dengan formulasi GCG yang efektif yang bisa diterapkan dalam semua perseroan. Pelaksanaan dari prinsip atau sistem GCG ini disesuaikan dengan kondisi tiap masing-masing perseroan. Yang mana, suatu perseroan di Indonesia diharuskan

⁸¹ *Ibid.*, hlm. 417.

⁸² Luki Karunia dan Zurrahma Rusyfan, *Op. Cit.*, hlm. 14.

⁸³ Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara.

untuk merumuskan standar dari sistem GCG mereka sendiri namun tetap dengan didasarkan pada standar dari GCG yang berlaku di Indonesia dan standar internasional (*best practices*).⁸⁴

2. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG)

Adapun 5 (lima) prinsip-prinsip ataupun pilar-pilar utama yang dibuat oleh OECD guna mewujudkan terselenggaranya praktik *Good Corporate Governance* (GCG) suatu perusahaan. Kelima prinsip itu adalah Keadilan (*Fairness*), Transparansi (*Transparency*), Akuntabilitas (*Accountability*), Responsibilitas (*Responsibility*), dan Kemandirian (*Independency*). Tidak luput juga Kementerian BUMN memberikan prinsip-prinsip dari *Good Corporate Governance* (GCG) selaras dengan apa yang dikemukakan oleh OECD. Yang mana, makna dari kelima asas-asas tersebut adalah sebagai berikut:

a. Keadilan (*Fairness*)

Makna dari prinsip keadilan ini adalah bahwa perseroan memberikan perlakuan yang sama terutama kepada pemegang saham minoritas dan pemegang saham asing, dengan terbukanya informasi yang penting dan melarang pembagian untuk pihak sendiri serta perdagangan saham oleh orang dalam. Prinsip ini diwujudkan dengan cara membuat peraturan korporasi yang melindungi kepentingan minoritas, membuat pedoman perilaku perusahaan (*corporate conduct*) dan/atau kebijakan yang

⁸⁴ Ridwan Khairandy, Op. Cit., hlm. 419.

memberikan perlindungan terhadap korporasi dari adanya perbuatan buruk orang dalam, *self dealing*, dan konflik kepentingan.⁸⁵

Dalam prinsip ini bahwa perusahaan diharuskan untuk selalu memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan diwajibkan untuk memberikan kesempatan kepada setiap pemangku kepentingan perusahaan untuk menyampaikan pendapat serta membuka akses informasi sesuai dengan lingkup masing-masing. Contoh penerapan yang sekiranya dapat dilakukan adalah sebagai berikut.⁸⁶

- 1) Perusahaan membuat kebijakan yang melindungi kepentingan investor, tidak luput investor minoritas.
- 2) Diterapkannya prinsip keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi segala hak-hak dan/atau kewajiban setiap pemangku kepentingan perusahaan yang lahir karena perjanjian atau peraturan perundang-undangan.
- 3) Dibuatnya kebijakan kontrol internal perusahaan sebagai pencegah akan terjadinya kesalahan internal, *self dealing*, dan konflik kepentingan.
- 4) Memberikan perlakuan yang setara antar setiap pemangku kepentingan perusahaan tanpa memandang jenis kelamin, agama, suku, ras, ataupun ketidaksempurnaan fisik.

⁸⁵ I Nyoman Tjager, *Op. Cit.*, hlm. 50.

⁸⁶ Luki Karunia dan Zurrahma Rusyfan, *Op. Cit.*, hlm. 27-28.

5) Perusahaan wajib memperhatikan prinsip kewajaran ketika melakukan segala bentuk transaksi, pembelian, ataupun disaat membuat keputusan penting lainnya dalam menjalankan kegiatan usaha perusahaan tersebut.

b. Transparansi (*Transparency*)

Dalam prinsip ini pemegang saham harus diberikan informasi mengenai perusahaan dengan benar dan tepat pada waktunya. Hal ini menjadi penting guna kinerja perusahaan, kepemilikan, serta para pemegang kepentingan (*stakeholders*). Prinsip ini diwujudkan dengan cara dengan mengembangkan sistem akuntansi dengan basis standar akuntansi dan *best practices*. Adapun dengan mengembangkan *Information Technology* dan *Management Information System (MIS)* guna memberikan jaminan terhadap adanya tolak ukur kinerja yang memadai dan efektifitas pengambilan keputusan yang dilakukan direksi dan komisaris. Serta tak luput mengumumkan jabatan yang kosong secara terbuka adalah sebagai bentuk dari perwujudan prinsip ini.⁸⁷

Prinsip ini mewajibkan perusahaan agar menyediakan informasi yang relevan, secara tepat waktu, jelas, akurat, dapat dibandingkan, serta mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan dalam menjalankan bisnisnya sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing

⁸⁷ I Nyoman Tjager, *Op. Cit.*, hlm. 51.

elemen perusahaan. Adapun beberapa contoh dalam penerapan prinsip ini yakni sebagai berikut:⁸⁸

- 1) Menjamin memberikan kualitas terbaik dalam pembuatan laporan dan disclosure. Hal ini dilakukan dengan menerapkan standarisasi sistem akuntansi dan praktik yang berlaku.
- 2) Menjamin untuk dilakukan evaluasi kinerja dan proses pembuatan keputusan yang terbaik oleh komisaris dan direksi dengan cara terus meningkatkan dan memanfaatkan teknologi informasi dan sistem informasi.
- 3) Menjamin adanya manajemen risiko yang dapat diantisipasi dengan baik, sehingga dengan hal tersebut perusahaan dapat menjalankan secara maksimal terkait dengan pengembangan manajemen risiko.

Dalam bukunya, Rusdiyanto dkk mengatakan bahwa dalam penerapan prinsip transparansi ini merupakan prinsip dasar guna menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis. Adapun terdapat 4 (empat) pedoman pokok dalam unsur transparansi ini. Keempat pedoman pokok yang dimaksud adalah sebagai berikut:⁸⁹

- 1) Perusahaan harus bisa menyediakan informasi secara jelas, akurat, tepat waktu, memadai, dan dapat dibandingkan serta mudah diakses oleh para pemangku kepentingan (*stakeholders*) sesuai dengan hak-haknya.

⁸⁸ Luki Karunia dan Zurrahma Rusyfan, *Op. Cit.*, hlm. 25.

⁸⁹ Rusdiyanto, *Op. Cit.*, hlm. 40.

- 2) Informasi yang harus diungkap tersebut adalah berupa visi, misi, target atau tujuan usaha, dan strategi perusahaan; kondisi keuangan perusahaan; susunan dan kompensasi pengurus; pemegang saham kendali perusahaan; kepemilikan saham oleh anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris beserta anggota keluarganya dalam perusahaan yang dimaksud dan perusahaan lainnya; sistem manajemen risiko perusahaan, sistem pengawasan, dan pengendalian internal perusahaan; sistem dan pelaksanaan GCG serta tingkat kepatuhannya; dan kejadian penting yang berpotensi mempengaruhi kondisi perusahaan.
- 3) Penerapan prinsip ini sejatinya tidak mengurangi kewajiban perusahaan untuk memenuhi ketentuan terkait kerahasiaan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, rahasia jabatan, dan hak-hak pribadi.
- 4) Kebijakan perusahaan yang dibuat harus berbentuk secara tertulis dan secara proporsional untuk dikomunikasikan kepada para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

c. Akuntabilitas (*Accountability*)

Prinsip ini berarti bahwa dimana suatu perusahaan berada dalam suatu keadaan yang dikelola dan dijalankan secara profesional tanpa benturan kepentingan manapun, serta menerapkan prinsip-prinsip korporasi

yang sehat.⁹⁰ Prinsip ini berimplikasi pada kewajiban hukum yang diemban oleh para Direksi. Dimana direksi disyaratkan untuk menjalin hubungan yang berlandaskan pada kepercayaan dengan pemegang saham dan perseroan. Direksi tidak diperbolehkan mempunyai kepentingan pribadi dalam mengambil keputusan dan bertindak secara aktif untuk persero, berdasarkan informasi yang diperoleh secara menyeluruh.⁹¹

Terdapat berbagai aspek yang membangun akan prinsip ini. Dimana aspek-aspek tersebut terdiri dari adanya jaminan dihormatinya segala hak para pemangku kepentingan (*stakeholders*), adanya kesempatan bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*) untuk memperoleh ganti rugi yang efektif atas terjadinya suatu pelanggaran hak-hak mereka, dibukanya mekanisme pengembangan terhadap prestasi pihak pemangku kepentingan (*stakeholders*), dan adanya akses yang diberikan kepada semua pihak terkait guna mendapat informasi yang relevan.⁹²

Prinsip ini direalisasikan dengan berbagai cara antara lain yaitu menyiapkan laporan keuangan (*financial statement*) dengan akurat, tepat pada waktunya, dan dengan cara yang tepat pula; mengembangkan komite audit dan resiko untuk mendukung fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dewan Komisaris; pengembangan dan perumusan kembali terkait peran dan fungsi internal audit sebagai mitra bisnis strategi berdasarkan *best practices*;

⁹⁰ Joni Emirzon, *Regulatory Driven dalam Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada Perusahaan di Indonesia*, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, Vol. 4, No. 8, Desember, 2006, hlm. 95.

⁹¹ Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, hlm 439

⁹² *Ibid.*

menangani segala bentuk perselisihan; penegakan hukum dalam perseroan (mengadopsi penghargaan dan sanksi); penggunaan auditor eksternal yang memenuhi syarat (berbasis profesionalisme).⁹³

Dalam prinsip akuntabilitas ini, memuat pula kewajiban untuk melakukan penyajian dan laporan terhadap segala bentuk tindak-tanduk kegiatan perseroan di bidang administrasi keuangan, tidak hanya pada pemegang saham saja. Dengan melalui prinsip ini, maka pemisahan yang dilakukan terhadap pemegang saham dan pengurus menjadi jelas dan tegas dalam hal pengelolaan. Pengurus perseroan wajib memiliki tanggung jawab terhadap perseroan dan pihak lain yang terkait sebagai bentuk perwujudan prinsip akuntabilitas.⁹⁴

d. Kemandirian (*Independency*)

Prinsip ini dimaknai sebagai suatu kepatuhan di dalam pengelolaan suatu perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku.⁹⁵ Prinsip ini mengupayakan agar masing-masing organ tidak terjadi saling mendominasi ataupun mencegah adanya intervensi dari pihak lain. Dalam Pedoman pokok pelaksanaannya masing-masing organ perusahaan harus menghindari adanya suatu dominasi atau pengaruh akan suatu kepentingan tertentu oleh pihak manapun, atau dengan kata lain bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*). Sehingga pengambilan keputusan suatu organ perseroan dapat dilakukan secara

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ *Ibid.*, hlm. 440.

⁹⁵ Joni Emirzon, *Op. Cit.*, hlm. 96.

obyektif. Masing-masing organ perusahaan juga wajib melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹⁶

e. *Responsibilitas (Responsibility)*

Prinsip diartikan sebagai kesesuaian (kepatuhan) di dalam pengelolaan suatu perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku.⁹⁷ Prinsip ini memuat hal-hal yang sekiranya berkaitan dengan pemenuhan kewajiban sosial perseroan. Pemenuhan pertanggungjawaban. Perseroan wajib menganut prinsip supremasi hukum (*rule of law*). Antara lain menaati beberapa peraturan yang berlaku seperti peraturan perpajakan, peraturan ketenagakerjaan dan keselamatan kerja, peraturan lingkungan hidup, peraturan perlindungan konsumen peraturan terkait larangan praktik monopoli serta persaingan usaha tidak sehat.⁹⁸

Selanjutnya dalam prinsip ini, untuk organ perseroan yang memiliki fungsi selaku pengawas diharuskan untuk memastikan pengawasan yang efektif terhadap direksi yang harus mempertanggungjawabkan kebijakan yang dibuatnya kepada perseroan serta para pemegang saham. Bentuk pertanggungjawaban terhadap Perseroan merupakan syarat penting dan wajib untuk dijunjung tinggi oleh Direksi. Yang mana, melalui *corporate*

⁹⁶ Arif Nugroho, “Peran Serikat Pekerja Dan Karyawan Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance”, *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 3, No. 1, Desember, 2014, hlm. 60.

⁹⁷ Joni Emirzon, *Loc. Cit.*

⁹⁸ Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, hlm 441.

opportunity yang dimiliki oleh Direksi, membuatnya memiliki kesempatan yang luas untuk mengalihkan keuntungan Perseroan untuk menjadi kepentingan pribadi.⁹⁹ Sehingga daripada hal itu, adanya *check and balances* wajib sekiranya untuk diperhatikan, Direksi harus bisa menanam kepercayaan dan menjalin hubungan terhadap pemegang saham (*shareholders*), perseroan, dan pemangku kepentingan (*stakeholders*).¹⁰⁰

Dalam prinsip ini, Direksi tidak hanya bertugas semata-mata untuk menjalankan bisnis perseroan sehari-hari, melainkan juga agar Direksi dapat memenuhi kehendak masyarakat di lingkungannya, dan memenuhi kepentingan seluruh pemangku kepentingan. Prinsip *responsibilitas* ini diwujudkan dengan kesadaran bahwa dengan adanya tanggung jawab akan menimbulkan konsekuensi logis dari adanya wewenang, menyadari akan adanya tanggung jawab sosial, menghindari penyalahgunaan kekuasaan, menjadi pengurus yang profesional dengan menjunjung etika dalam menjalankan bisnis, serta menciptakan dan menjaga lingkungan bisnis yang sehat.¹⁰¹

3. *Good Corporate Governance* (GCG) di Indonesia

Dalam sejarahnya, pengelolaan perseroan di Indonesia dewasa ini mengalami banyak perubahan dan perbaikan. Usaha memperbaiki tata kelola perseroan tersebut salah satunya adalah dengan lahirnya lembaga non

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ *Ibid.*, hlm. 442.

¹⁰¹ *Ibid.*

pemerintah, yaitu Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG) pada tahun 1999. Yang mana, lembaga ini memiliki tugas untuk merumuskan dan merekomendasikan suatu kebijakan nasional mengenai pengelolaan perusahaan yang baik di Indonesia.¹⁰²

KNKCG ini memberikan suatu rekomendasi guna memantau perbaikan penerapan GCG pada perseroan di Indonesia. Hal ini dilatarbelakangi oleh buruknya pengelolaan perseroan di Indonesia pada tahun 90-an. Hal tersebut selaras dengan penelitian Mckinsey & Company terhadap lima negara di Asia, yang hasilnya Indonesia berada di posisi terakhir sebagai negara yang melaksanakan GCG. Terjadi banyak kasus penyimpangan terhadap GCG dalam pengelolaan perseroan di Indonesia. Penyimpangan yang dimaksud misalnya seperti digunakannya nama perusahaan untuk mendapatkan pinjaman pribadi.¹⁰³

Secara garis besar tujuan utama dari KNKCG adalah untuk membangun budaya *good governance* dengan meningkatkan keefektifan penerapan *good governance* itu sendiri. Yang kemudian pada Tahun 2004 sesuai dengan Keputusan Menteri Kep 49/M.EKON/11/Tahun 2004, KNKCG diubah namanya menjadi Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) guna memperluas cakupan yang sebelumnya hanya berkaitan dengan *corporate* atau perseroan menjadi publik. Adapun pada tahun 2006, dilakukan revisi terhadap

¹⁰² Ricky Agusiady, *Mewujudkan Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan yang Baik di Era Industri 4.0 dan Masyarakat 5.0)*, Cetakan Kedua, Penerbit Deepublish, Yogyakarta, 2022, hlm. 112.

¹⁰³ *Ibid.*, hlm. 111.

panduan GCG dengan menekankan pada komitmen dalam menyiapkan kerangka dasar atas governance yang efektif, Yang mana panduan tersebut dijadikan sebagai acuan oleh BUMN, perusahaan swasta, dan perbankan.¹⁰⁴

Tidak berhenti disitu, upaya mengimplementasikan prinsip GCG terus dilakukan oleh Indonesia. Salah satunya adalah diaturnya mengenai pengurusan dan pengawasan BUMN yang disesuaikan dengan prinsip GCG pada Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pada bagian IV. Yang diketahui pula bahwa adanya perubahan UUPT dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 menjadi UU Nomor 40 Tahun 2004, guna mengikuti perkembangan zaman serta merupakan upaya guna menyelaraskan hal-hal baru tersebut agar sesuai dengan penerapan prinsip GCG.¹⁰⁵

Diketahui bahwa hingga saat ini kebijakan terkait dengan penerapan GCG BUMN di Indonesia tertuang dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara. Ketentuan itu mencabut ketentuan sebelumnya yaitu Peraturan Menteri BUMN Nomor PER/01/MBU/2011 tentang Tata Kelola Yang Baik pada Badan Usaha Milik Negara.

¹⁰⁴ Rusdiyanto, *Op. Cit.*, hlm. 145.

¹⁰⁵ Luki Karunia dan Zurrahma Rusyfan, *Op. Cit.*, hlm. 31.

4. Pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG)

Penerapan GCG dalam pengelolaan suatu perusahaan memiliki beragam tujuan dan manfaat. Penerapan GCG akan mewujudkan transparansi terhadap perseroan itu sendiri. Transparansi itu akan mencegah atau meminimalisir praktek dalam perseroan yang tidak sehat, seperti transaksi saham karena adanya hubungan istimewa antar pihak yang bekepentingan sehingga merugikan pemegang saham minoritas. Selain itu, kelebihan yang didapat dengan menerapkan GCG adalah meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan keselarasan dalam organisasi perusahaan yang berpotensi memberikan kontribusi yang dapat menciptakan kesejahteraan untuk pemegang saham, pegawai, dan *stakeholders* lainnya. Tidak luput juga bahwa dengan pelaksanaan GCG ini akan menciptakan keterbukaan, keadilan, pertanggungjawaban, dan perlindungan akan hak dan kewajiban bagi *shareholders* dan *stakeholders*.¹⁰⁶

Pengaruh dijalankannya prinsip GCG ini dalam tata kelola suatu perusahaan menurut Kusmayadi juga dapat berupa beberapa hal sebagai berikut.¹⁰⁷

- 1) Biaya keagenan (*Agency Cost*) yang berkurang, biaya keagenan berarti sebagai biaya yang harus ditanggung oleh pemegang saham (*shareholders*) sebagai akibat adanya pendelegasian wewenang kepada pihak manajemen.

¹⁰⁶ Luki Karunia dan Zurrahma Rusyfan, *Op. Cit.*, hlm. 17.

¹⁰⁷ *Ibid.*, hlm. 19.

- 2) Biaya modal (*Cost of Capital*) yang berkurang, artinya bahwa tingkat bunga atas dana atau sumber daya yang dipinjam oleh suatu perusahaan akan semakin mengecil seiring dengan turunnya tingkat risiko perusahaan karena diterapkannya tata kelola perusahaan dengan baik
- 3) Potensi akan meningkatnya nilai saham dari perusahaan dan sekaligus dapat meningkatkan citra perusahaan itu sendiri kepada publik dalam jangka waktu yang Panjang.
- 4) Dengan adanya kepercayaan terhadap perusahaan, maka akan tercipta suatu dukungan dari para pemangku kepentingan (*stakeholders*) perusahaan dalam lingkungan perusahaan tersebut terhadap keberadaan dari berbagai strategi serta kebijakan yang akan ditempuh perusahaan.

Adapun pengaruh dijalankannya atau diterapkannya prinsip GCG ini dalam tata kelola suatu perusahaan menurut I Nyoman Tjager antara lain adalah beberapa hal sebagai berikut:¹⁰⁸

- 1) Dengan adanya GCG, maka dapat meningkatkan atau menambah minat dari pemegang saham itu sendiri terhadap suatu perusahaan yang menerapkannya. Sehingga sangat berpotensi bahwa akan bertambah jumlah pemegang saham yang akan menanamkan modalnya pada suatu perusahaan yang dimaksud. Bahkan pun akan meningkatkan tingkat kepercayaan pemegang saham kepada manajemen perusahaan.

¹⁰⁸ *Ibid.*

- 2) Dengan adanya GCG, maka berpotensi untuk dapat mencegah atau meminimalisir terjadinya krisis keuangan dalam kurun waktu Panjang, Dimana hal yang tidak mengenakkan yang pernah terjadi di Tahun 97 pada saat krisis ekonomi di Asia, terjadi karena penyebab utama yang dipantik oleh buruknya sistem tata kelola perusahaan pada kala itu karena tidak menerapkan prinsip GCG.
- 3) Sejalan dengan era globalisasi mulai berkembang pasar dunia yang mewajibkan seluruh perusahaan agar memiliki sistem tata kelola manajemen dengan basis GCG, baik itu perusahaan yang bergerak dibidang keuangan maupun pasar modal.
- 4) Dengan adanya GCG memang bukanlah satu-satunya jalan atau solusi untuk terhindar dari suatu krisis ekonomi. Akan tetapi, dengan diterapkannya prinsip GCG dapat menjadi suatu pemantik akan sistem yang terbaru sesuai dengan perkembangan bisnis disaat era globalisasi ini yang penuh perubahan.

Pada intinya tujuan utama dari adanya pengelolaan perusahaan yang baik ini akan memberikan dampak berupa perlindungan dan perlakuan yang adil kepada setiap pemegang saham (*shareholders*) maupun kepada pihak lainnya yang berkepentingan (*stakeholders*). Yang mana hal itu terjadi karena adanya perwujudan melalui peningkatan nilai pemegang saham secara maksimal. Tidak sekedar menjaga agar perseroan bekerja sesuai peraturan dan norma yang berlaku secara universal. Sehingga pada akhirnya pula perseroan akan

memperoleh keyakinan bahwa segala bentuk kegiatan usaha yang dilakukannya adalah suatu keputusan yang benar.¹⁰⁹

Dimana selain daripada pengaruh ataupun manfaat daripada penerapan atau pelaksanaan GCG dalam suatu perseroan ini. Setidaknya ada beberapa perihal terkait dengan situasi yang sekiranya ideal untuk dicapai oleh suatu perseroan, yakni sebagai berikut:¹¹⁰

- 1) *Existence of fair business: efficient market, efficient regulation, and efficient contract;*
- 2) *Information regarding the (fair) price and specification of goods and services being exchanged is available to all parties;*
- 3) *Each party is able and is willing to comply to the rules and regulation, ant terms and condition in-contract;*
- 4) *Judicial process exist and are able to implement the rules and to execute punishment to the non-compliant of the contract.*

Sehingga daripada itu dengan adanya *corporate governance* yang baik diyakini dapat membantu untuk “mengebalkan” perseroan dari kondisi yang merugikan perseroan, dalam banyak hal *corporate governance* yang baik telah terbukti meningkatkan kinerja perusahaan sampai 30% di atas tingkat kembalian (*rate of return*) yang normal.¹¹¹

¹⁰⁹ Joni Emirzon, Op. Cit., hlm. 98.

¹¹⁰ *Ibid.*, hlm. 97

¹¹¹ *Ibid.*

5. Prinsip *Good Corporate Governance* dalam UUPT

Pada dasarnya pengertian terkait dengan GCG tidak dapat ditemukan di dalam ketentuan UUPT. Prinsip GCG tidak secara eksplisit dibahas atau dengan kata lain tidak secara gamblang diatur di dalam ketentuan UUPT. Akan tetapi, prinsip GCG ini dapat ditemukan dalam UUPT. Dimana ketentuan UUPT menjabarkan beberapa ketentuan-ketentuan yang ada di dalamnya sebagai representasi dari nilai-nilai yang ada dalam prinsip GCG.¹¹²

6. Prinsip *Good Corporate Governance* dalam UU BUMN

Konsep GCG sendiri di dalam UU BUMN menyebutkan bahwasannya kepengurusan dan pengawasan BUMN harus dilaksanakan berdasarkan pada prinsip-prinsip GCG, hal itu dilakukan untuk mengoptimalkan peran tiap elemen perusahaan atau dalam hal ini BUMN serta mampu mempertahankan keberadaan BUMN itu sendiri dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia yang semakin kompetitif dan terbuka. Bahwasanya UU BUMN ini pada dasarnya dirancang dan dibuat guna melahirkan suatu sistem pengelolaan dan pengawasan yang dilandaskan pada efisiensi maupun produktivitas untuk meningkatkan kinerja maupun nilai (*value*) BUMN itu sendiri. Adapun UU tersebut dimaksudkan guna menghindarkan BUMN dari Tindakan eksploitasi atau penyelewengan terhadap prinsip GCG.¹¹³

¹¹² Ricky Pratomo, "Penerapan Good Corporate Governance Sebagai Budaya Perusahaan", terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/klinik/a/penerapan-igood-corporate-governance-i-sebagai-budaya-perusahaan-cl6890>, diakses terakhir tanggal 25 Mei 2023.

¹¹³ Luki Karunia dan Zurrahma Rusyfan, *Op. Cit.*, hlm. 17.

Pengaturan terkait dengan GCG ini diatur tersendiri di luar dari UU BUMN. Dimana pengaturan GCG dalam BUMN terdapat di dalam ketentuan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara. Dalam Permen BUMN ini dicantumkan bahwasannya pengertian dari GCG berarti sebagai suatu tata cara pengelolaan perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independency*), dan kewajaran (*fairness*).¹¹⁴

C. Tinjauan Umum Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

1. Konsep Dasar BUMN (Pengertian, Bentuk, Organ, Maksud dan Tujuan BUMN)

Berdasarkan ketentuan yang ada di dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (UU BUMN), Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki arti sebagai badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN juga didefinisikan sebagai badan usaha dalam bidang tertentu, yang umumnya menyangkut kepentingan umum, dimana peran pemerintah didalamnya relatif besar. Eksistensi dari BUMN merupakan konsekuensi dan

¹¹⁴ Pasal 1 angka 23 Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara.

amanah dari konstitusi di mana hal-hal yang penting dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.¹¹⁵

Sesuai dengan pada Pasal 1 UU BUMN. Jika dicermati ketentuan tersebut, maka bentuk BUMN dapat ditemukan pada Pasal 1 angka 2 dan angka 4, yaitu Perusahaan Perseroan (Persero) dan Perusahaan Umum (Perum). Persero adalah BUMN yang bentuknya perseroan terbatas, modalnya terbagi ke dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% sahamnya dimiliki oleh Negara, yang mana tujuan utama dari Persero itu untuk mengejar keuntungan. Sedangkan Perum adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki oleh negara dan tidak terbagi atas saham, yang Perum bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.¹¹⁶

BUMN Persero itu sendiri terbagi menjadi tiga organ yaitu Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Komisaris. BUMN. Dimana dalam hal modal BUMN seratus persen dimiliki negara, maka Menteri bertindak selaku RUPS. Apabila nilai saham yang dimiliki negara kurang dari seratus persen, maka Menteri berkedudukan sebagai pemegang saham mewakili negara dan keputusan RUPS diambil bersama dengan pemegang saham lainnya.¹¹⁷ Namun terkait posisi Menteri dalam kepengurusan internal BUMN ini masih

¹¹⁵ Jhon F. Sipayung, Bismar Nasution, Mahmul Siregar, "Tinjauan Yuridis Holdingisasi BUMN dalam Rangka Peningkatan Kinerja Menurut Perspektif Hukum Perusahaan", *TRANSPARANCY*, Jurnal Hukum Ekonomi, FEB, Vol.1, No.1, Mei, 2013, hlm. 3.

¹¹⁶ Lihat lebih lanjut dalam Pasal 1 angka 2 dan angka 4 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹¹⁷ Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, hlm. 204-205.

menimbulkan kerancuan, apakah berkududukan sebagai organ negara yang melaksanakan wewenangnya sebagai pembantu presiden atau memang merupakan suatu organ dalam BUMN.¹¹⁸

Maksud dan tujuan dari BUMN dapat ditemukan di dalam ketentuan Pasal 2 ayat (1) UU BUMN, yang mana maksud dan tujuan dari BUMN adalah sebagai berikut:¹¹⁹

- 1) memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya;
- 2) mengejar keuntungan;
- 3) menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak;
- 4) menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi; dan
- 5) turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.

2. Sejarah BUMN

Dalam sejarah bangsa Indonesia, pengaturan mengenai BUMN telah mulai dilakukan pada tahun 1960. Dimana pada tahun 1960 tersebut melalui

¹¹⁸ Bahrul Yakup, *Dekonstruksi dan Reformulasi Hukum BUMN di Indonesia*, Cetakan Pertama, Genta Publishing, Yogyakarta, 2020, hlm. 2.

¹¹⁹ Lihat lebih lanjut dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomer 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Undang-Undang Nomor 19 Prp. Tahun 1960 dengan tujuan mengusahakan adanya keseragaman dalam cara mengurus dan menguasai serta bentuk hukum dari BUMN yang ada. Dalam undang-undang tersebut pula BUMN disederhanakan menjadi tiga bentuk, yaitu Perusahaan Jawatan, Perusahaan Umum, dan Perusahaan Perseroan.¹²⁰

Secara historis kehadiran BUMN di Indonesia terjadi sejak kolonial belanda, dengan nama *spoorswagen, Gemeenschapelijke Mijnbow Maatscapij Biliton* (GMB). Namun setelah Indonesia merdeka, Indonesia mengambil alih seluruh perusahaan publik tersebut untuk dijadikan sebagai perusahaan negara dengan status jawatan. Misalnya Jawatan Kereta Api, Jawatan Pegadaian, Jawatan Angkutan Motor Republik Indonesia (DAMRI), dan sebagainya.¹²¹

Pada awal kemerdekaan, Indonesia hanya memiliki Sumber Daya Alam yang melimpah, namun tidak ada modal dan teknologi. Yang kemudian atas dasar itulah *the founding fathers* merumuskan landasan hukum terkait asas keadilan di bidang ekonomi dan kesejahteraan rakyat yang tertuang di dalam Pasal 33 Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945. Dimana secara eksplisit, Pasal 33 itu menegaskan, negara mengambil peranan yang penting dalam bidang ekonomi guna mewujudkan kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan

¹²⁰ Rahayu Hartini, *BUMN Persero: Konsep Keuangan Negara dan Hukum Kepailitan di Indonesia*, Setara Press, Malang, 2017, hlm. 1.

¹²¹ Aminuddin Ilmar, *Hak Menguasai Negara: Dalam Privatisasi BUMN*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-1, Jakarta, 2012, hlm. 73.

rakyat dengan mendirikan BUMN melalui nasionalisasi perusahaan-perusahaan yang dulunya adalah perusahaan milik pemerintah kolonial belanda.¹²²

Pada era tahun 1973 s/d 1978 BUMN memperoleh pendapatan dengan skala besar namun dengan dikontrol langsung oleh Pemerintah. Namun daripada hal tersebut memberikan dampak positif sekaligus negatif. Negatif karena BUMN berada dalam genggaman birokrasi dan politik pemerintah yang berakibat pengelolaan BUMN tidak mandiri, serta memiliki keterbatasan bekerja sesuai mekanisme pasar. Kondisi ini menjadi latar belakang BUMN kurang maksimal dalam hal efisiensi, daya saing, inovasi, dan profesionalisme pengelolaan, bahkan sampai dengan adanya dugaan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).¹²³

Selanjutnya dengan berjalannya waktu, pihak korporasi swasta perannya semakin kuat, sehingga pada tahun 1990-an peran BUMN dalam perekonomian mulai menurun secara relatif. Kemudian pada tahun 1998 terjadilah reformasi politik, yang dipenuhi dengan tuntutan untuk menghilangkan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan hal tersebut, pembinaan BUMN memasuki babak baru dengan dibentuknya Kantor Menteri Negara Pendayagunaan BUMN (Meneg P-BUMN) yang bertugas

¹²² Riant Nugroho dan Randy R. Wrihatnolo, *Manajemen Privatisasi BUMN*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2008, e-book, hlm. 1.

¹²³ Bambang Siswaji, Unung Nuryartono, Bustanul Arifin, dan Muhammad Said Did, "Analisis Pengaruh Institusi terhadap Strategi dan Kinerja Badan Usaha Milik Negara (BUMN)", *Jurnal Manajemen Teknologi, Sekolah Pascasarjana Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor*, Vol. 13, No. 3, 2013, hlm. 229.

mengelola dan membina BUMN sekaligus bertindak sebagai kuasa pemegang saham kala itu.¹²⁴

Peristiwa ini diikuti terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1998. Yang mana, PP tersebut memberikan perlakuan kepada BUMN Persero sama dengan PT yang pada umumnya tunduk pada UU Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas kala itu. Hal itu dimaksudkan meletakkan dasar-dasar GCG dengan melarang secara tegas pihak luar manapun untuk turut melakukan atau campur tangan dalam pengurusan Persero. Lambat laun, Pemerintah terus mengupayakan penguatan terhadap pengaturan BUMN, dan lahirlah Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN. Upaya tersebut guna memperjelas orientasi BUMN yang dibedakan menjadi dua bentuk. BUMN Persero yang difokuskan untuk mencari keuntungan, dan BUMN Perum yang berorientasi pada penyediaan barang dan layanan publik.¹²⁵

3. Dasar Hukum BUMN

Ketentuan mengenai BUMN diatur di dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (UU BUMN). Adapun beberapa peraturan pelaksana lainnya yang lahir karena berlakunya UU BUMN terbaru, yang mana beberapa peraturan pelaksana tersebut antara lain sebagai berikut:

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ *Ibid.*, hlm. 230.

- 1) PP Nomor 41 Tahun 2003 tentang Pelimpahan Kewenangan Meneg BUMN, yang menggantikan ketentuan PP Nomor 64 Tahun 2001;
- 2) PP Nomor 33 Tahun 2005 tentang Tata Cara Privatisasi;
- 3) PP Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan BUMN;
- 4) PP Nomor 44 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyertaan dan Pernatausahaan Modal Negara pada BUMN dan PT;
- 5) PP Nomor 45 Tahun 2005 tentang Tata Cara Pendirian, Pengurusan, dan Pembubaran BUMN.

Adapun peraturan mengenai pelaksanaan prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) dalam pengelolaan BUMN dewasa ini diatur di dalam ketentuan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara. Dimana ketentuan itu mencabut ketentuan sebelumnya yakni Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011 tentang Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) dalam Badan Usaha Milik Negara.

Ataupun peraturan yang berkaitan dengan Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris BUMN yang diatur di dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 tentang perubahan atas Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas BUMN (Permen BUMN). Serta peraturan yang berkaitan dengan Anggota Direksi

Badan Usaha Milik Negara yang diatur di dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-09/MBU/09/2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara.

Serta tidak luput Mahkamah Konstitusi (MK), dalam Putusan Nomor 62/PUU/-XI/2013 yang mengukuhkan mengenai status daripada kekayaan negara yang berasal dari keuangan negara (APBN) yang dipisahkan untuk dilakukan penyertaan modal pada BUMN.¹²⁶ Bahwa MK dalam putusan tersebut menolak pasal 2 dalam UU No 17 tahun 2003 Tentang Keuangan Negara untuk dihapus. Hal itu dilakukan sebagai melindungi kepastian hukum terhadap status keuangan negara pada BUMN. pemisahan kekayaan negara yang dimaksud bukanlah suatu transaksi yang mengalihkan suatu hak, yang mana tidak terjadi peralihan hak dari negara kepada BUMN. Maka dari itu kekayaan negara yang dipisahkan itu masih tetap menjadi kekayaan negara.¹²⁷

4. RUPS (Menteri) BUMN Persero

Dalam tata kelola BUMN, Menteri berkedudukan sebagai RUPS sebagai bentuk representasi dari Negara. Seperti apa yang dinyatakan dalam

¹²⁶ BPK RI, "Pemisahan Kekayaan Negara di BUMN", terdapat dalam <https://www.bpk.go.id/news/pemisahan-kekayaan-negara-di-bumn>, diakses terakhir tanggal 20 Desember 2023.

¹²⁷ Made Pratama, "Status Kedudukan Dan Harta Kekayaan Bumn Analisa Status Kedudukan Dan Harta Kekayaan Bumn Analisa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 62/Puu-Xi/2013 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 62/PUU-XI/2013", *Dharmasisya*, Jurnal Program Magister Hukum, Vol. 1, No. 1, Maret 2020, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Pasal 14 ayat (1) UU BUMN bahwasannya Menteri bertindak selaku RUPS dalam hal seluruh saham Persero dimiliki oleh negara dan bertindak selaku pemegang saham pada Persero dan perseroan terbatas dalam hal tidak seluruh sahamnya dimiliki oleh negara. Meskipun dalam Pasal 14 ayat (2) dinyatakan bahwa Menteri dapat memberikan kuasa dengan hak substitusi kepada perorangan atau badan hukum untuk mewakilinya dalam suatu RUPS.

Adapun sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (3), Pihak yang menerima kuasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), wajib terlebih dahulu mendapat persetujuan Menteri untuk mengambil keputusan dalam RUPS mengenai: 1) perubahan jumlah modal; 2) perubahan anggaran dasar; 3) rencana penggunaan laba; 4) penggabungan, peleburan, pengambilalihan, pemisahan, serta pembubaran Persero; 5) investasi dan pembiayaan jangka panjang; 6) kerja sama Persero; 7) pembentukan anak perusahaan atau penyertaan; dan pengalihan aktiva.

5. Anggota Direksi BUMN Persero

Dalam pengurusan tata kelola BUMN, UU BUMN memberikan tugas tersebut kepada Direksi. Hal ini dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 5 ayat (1) UU BUMN yang menyatakan bahwa pengurusan BUMN dilakukan oleh Direksi. Dalam melakukan tugas kepengurusannya tersebut, sesuai dengan Pasal 5 ayat (2), bahwa Direksi diberikan tanggung jawab penuh atas pengurusan BUMN untuk kepentingan dan tujuan BUMN serta mewakili BUMN, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Yang kemudian dalam

ketentuan Pasal 5 ayat (3) disebutkan bahwasannya dalam menjalankan tugasnya sebagai pengurus BUMN tersebut, anggota Direksi harus mematuhi anggaran dasar BUMN dan peraturan perundang-undangan serta wajib melaksanakan prinsip-prinsip profesionalisme, efisiensi, transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, serta kewajaran. Perihal Direksi terdiri atas lebih dari seorang anggota, maka salah seorang anggota Direksi lainnya akan diangkat sebagai direktur utama.¹²⁸

Pasal 7 UU BUMN menyatakan bahwa anggota Direksi dilarang mengambil keuntungan pribadi baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan BUMN selain penghasilan yang sah. Yang mana dalam Pasal 8 ayat (1) dinyatakan pula bahwasannya anggota Direksi tidak berwenang mewakili BUMN apabila terjadi beberapa hal. Ketentuan Pasal 7 tersebut serupa dengan ketentuan mengenai tidak berwenangnya seorang anggota Direksi mewakili perseroan dalam keadaan tertentu seperti apa yang diatur di dalam ketentuan UUPT. Dimana beberapa hal tersebut menurut ketentuan Pasal 7 UU BUMN adalah sebagai berikut:

- 1) terjadi perkara di depan pengadilan antara BUMN dan anggota Direksi atau Komisaris atau Dewan Pengawas yang bersangkutan; atau
- 2) anggota Direksi atau Komisaris atau Dewan Pengawas yang bersangkutan mempunyai kepentingan yang bertentangan dengan kepentingan BUMN.

¹²⁸ Pasal 16 ayat 5 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Selanjutnya, Direksi dalam hal ini sebagai pengurus dari BUMN, baik pengangkatan ataupun pemberhentiannya dilakukan dan ditetapkan oleh RUPS. Dalam hal ini yang dimaksud dengan RUPS ialah Menteri terkait.¹²⁹ Adapun ketika Menteri mengangkat seseorang anggota Direksi akan dipertimbangkan dengan beberapa hal atau kriteria seperti apa yang tertera di dalam Pasal 16 ayat (1), yang menyatakan bahwa Anggota Direksi diangkat berdasarkan pertimbangan keahlian, integritas, kepemimpinan, pengalaman, jujur, perilaku yang baik, serta dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan Persero. Serta dalam melakukan pengangkatan anggota Direksi tersebut dilakukan melalui serangkaian mekanisme uji kelayakan dan kepatutan.¹³⁰

Mengenai pemberhentian anggota Direksi BUMN, bahwa anggota Direksi BUMN sewaktu-waktu dapat diberhentikan berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya.¹³¹ Adapun dalam Pasal 18 menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut terkait dengan tata cara pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri. Adapun larangan yang tertuang di dalam ketentuan Pasal 25 UU BUMN kepada anggota Direksi selaku pengurus dari BUMN. Larangan tersebut berkaitan dengan rangkap jabatan. Anggota Direksi dilarang memangku jabatan rangkap sebagai:

¹²⁹ Lihat lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹³⁰ Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹³¹ Pasal 17 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

- 1) anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan;
- 2) jabatan struktural dan fungsional lainnya pada instansi/lembaga pemerintah pusat dan daerah; dan/atau
- 3) jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya berkaitan dengan tata cara pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi yang telah dibahas di paragraf sebelumnya sejatinya diatur di dalam ketentuan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-09/MBU/09/2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara.

6. Dewan Komisaris BUMN Persero

Komisaris merupakan salah satu organ BUMN yang mempunyai tugas sebagai pengawas. Dimana dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas, Komisaris bertanggung jawab penuh atas pengawasan BUMN untuk kepentingan dan tujuan BUMN. Pun juga dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, Komisaris harus mematuhi Anggaran Dasar BUMN dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta wajib melaksanakan prinsip-prinsip profesionalisme, efisiensi, transparansi, kemandirian, akuntabilitas,

pertanggungjawaban, serta kewajaran, serupa dengan ketentuan bagi anggota Direksi¹³² Yang mana selain memiliki tugas untuk mengawasi anggota Direksi dalam menjalankan kepengurusan BUMN, Komisaris juga bertugas untuk memberikan nasihat kepada Direksi terkait.¹³³

Selain apa yang telah dikemukakan pada paragraf di atas, menurut penjelasan Pasal 31 UU BUMN menyatakan bahwasannya Komisaris dalam melaksanakan tugasnya berkewajiban untuk:

- 1) memberikan pendapat dan saran kepada RUPS mengenai rencana kerja dan anggaran perusahaan yang diusulkan Direksi;
- 2) mengikuti perkembangan kegiatan Persero, memberikan pendapat dan saran kepada RUPS mengenai setiap masalah yang dianggap penting bagi pengurusan Persero;
- 3) melaporkan dengan segera kepada pemegang saham apabila terjadi gejala menurunnya kinerja Persero;
- 4) memberikan nasihat kepada Direksi dalam melaksanakan pengurusan Persero;
- 5) melakukan tugas pengawasan lain yang ditetapkan anggaran dasar Persero dan/ atau berdasarkan keputusan RUPS.

¹³² Pasal 6 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹³³ Pasal 31 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Selain itu, agar Komisaris dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsinya, Komisaris mempunyai wewenang sebagai berikut:¹³⁴

- 1) melihat buku-buku, surat-surat, serta dokumen-dokumen lainnya, memeriksa kas untuk keperluan verifikasi dan memeriksa kekayaan Persero;
- 2) memasuki pekarangan, gedung, dan kantor yang dipergunakan oleh Persero;
- 3) meminta penjelasan dari Direksi dan/atau pejabat lainnya mengenai segala persoalan yang menyangkut pengelolaan Persero;
- 4) meminta Direksi dan/atau pejabat lainnya dengan sepengetahuan Direksi untuk menghadiri rapat Komisaris;
- 5) menghadiri rapat Direksi dan memberikan pandangan-pandangan terhadap hal-hal yang dibicarakan;
- 6) memberhentikan sementara Direksi, dengan menyebutkan alasannya;
- 7) wewenang lain yang dianggap perlu sebagaimana diatur dalam anggaran dasar Persero.

Serupa pula dengan anggota Direksi, Komisaris juga dilarang mengambil keuntungan pribadi baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan BUMN selain penghasilan yang sah.¹³⁵ Serta Komisaris juga tidak

¹³⁴ Penjelasan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹³⁵ Pasal 7 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

berwenang untuk mewakili sebagai representasi BUMN bilamana melakukan hal-hal sebagai berikut:¹³⁶

- 1) terjadi perkara di depan pengadilan antara BUMN dan anggota Direksi atau Komisaris atau Dewan Pengawas yang bersangkutan; atau
- 2) anggota Direksi atau Komisaris atau Dewan Pengawas yang bersangkutan mempunyai kepentingan yang bertentangan dengan kepentingan BUMN.

Sama halnya dengan anggota Direksi, pengangkatan dan pemberhentian Komisaris BUMN dilakukan dan ditetapkan oleh Menteri.¹³⁷ Adapun komposisi dari organ Komisaris ini harus ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan pengambilan keputusan dapat dilakukan secara efektif, tepat dan cepat, serta dapat bertindak secara independen.¹³⁸ Dimana serupa dengan masa jabatan dari Direksi, masa jabatan anggota Komisaris ditetapkan 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan. Dalam hal Komisaris terdiri lebih dari seorang anggota, maka salah seorang anggota Komisaris akan diangkat sebagai komisaris utama.¹³⁹

Adapun sama halnya dengan Direksi, Anggota Komisaris sewaktu-waktu dapat diberhentikan berdasarkan pada keputusan RUPS dengan

¹³⁶ Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹³⁷ Pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹³⁸ Makna bertindak secara “independen” berarti bahwa Komisaris tidak boleh mempunyai kepentingan yang dapat mengganggu kemampuannya untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri dan kritis dalam hubungan satu sama lain dan terhadap Direksi.

¹³⁹ Lihal lebih lanjut dalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

menyebutkan alasannya.¹⁴⁰ Dimana ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pengangkatan dan pemberhentian Komisaris diatur dengan Keputusan Menteri, yakni Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 tentang perubahan atas Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas BUMN (Permen BUMN).

7. Perbandingan BUMN di Indonesia dengan Negara Lainnya

Menurut *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT) sendiri, BUMN didefinisikan sebagai “*a state enterprise, where located, and any enterprise that has been granted, formally or in effect, exclusive or special privileges*”. Kemudian OECD dalam *Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprise* memberikan definisi terkait dengan BUMN sebagai “*where the state has significant control, through full majority, or significant minority ownership*”. Adapun OECD memberikan definisi lain dari BUMN yang terdapat dalam laporan tentang netralitas kompetisi sebagai “*all types of government-owned bodies that are actually or potentially competing with private operators in any given market and that can be considered as a commercially entity*”.¹⁴¹

¹⁴⁰ Lihat lebih lanjut dalam Pasal 29 dan 30 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹⁴¹ Bahrul Yakub, *Op. Cit.*, hlm. 24-25

Dari hasil studi yang dilakukan oleh United Nation and Development Organization (UNDO) sebuah organisasi dibawah naungan PBB untuk mengembangkan industri bersama ICPE (*International Center For Public Enterprise*) yang berpusat di Yugoslavia menyatakan bahwa pada umumnya suatu negara yang memiliki unit usaha dalam skala nasional atau BUMN mencantumkan tujuan dan latar belakang penguasaan negara pada bidang yang vital dan strategis, yang mana suatu bidang itu menyangkut dengan kepentingan umum dan masyarakat luas.¹⁴²

Tiap-tiap negara memiliki histori atau sejarah terkait dengan kehadiran ataupun pendirian usaha negara atau dengan kata lain BUMN, yang mana setiap negara satu dengan yang lain memiliki latar belakang yang berbeda dalam hal pendirian BUMN. Alasan ideologis bukanlah merupakan alasan semata wayang yang melandasi didirikannya suatu perseroan di suatu negara. Alasan-alasan yang dimaksud bisa juga berasal dari latar belakang ekonomi, politik, sosial budaya, dan lainnya pada suatu negara tersebut.¹⁴³

D. Rangkap Jabatan Direksi dan Komisaris BUMN Persero

1. Ketentuan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT)

Berkaitan dengan perihal rangkap jabatan terhadap organ pengurus dan pengawas Perseroan Terbatas. Anggota Direksi dan Dewan Komisaris tidak diatur ketentuannya pada UUPT perihal rangkap jabatan. Pengaturan mengenai

¹⁴² Aminuddin Ilmar, *Op. Cit.*, hlm. 72.

¹⁴³ *Ibid.*, hlm. 73.

rangkap jabatan pada organ Perseroan Direksi dan Komisaris dalam peraturan perundang-undangan hanya dapat ditemukan pada UU BUMN beserta peraturan pelaksanaannya. Itupun berkaitan dengan Direksi dan Komisaris BUMN, misalnya ketentuan Peraturan Menteri BUMN yang mengatur terkait dengan tata cara pengangkatan atau pemberhentian anggota Direksi, tata cara pengangkatan atau pemberhentian anggota Dewan Komisaris, ataupun pengaturan terkait GCG dalam BUMN.¹⁴⁴

2. Ketentuan Dalam Undang-Undang Badan Usaha Milik Negara (UU BUMN)

UU BUMN secara tegas memberikan larangan terkait dengan rangkap jabatan kepada anggota Direksi maupun anggota Dewan Komisaris. Perihal larangan rangkap jabatan kepada anggota Direksi BUMN dapat ditemukan di dalam ketentuan Pasal 25 UU BUMN, yang menyatakan bahwa anggota Direksi 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;
- b. jabatan struktural dan fungsional lainnya pada instansi/lembaga pemerintah pusat dan daerah; dan/atau

¹⁴⁴ Lihat lebih lanjut dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

- c. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adanya larangan rangkap jabatan kepada anggota Direksi BUMN itu dilakukan dengan tujuan agar anggota Direksi benar-benar menggunakan segala tenaga dan pikirannya dan/atau perhatian secara penuh pada tugas, kewajiban dan pencapaian tujuan Persero serta menghindari timbulnya benturan kepentingan.¹⁴⁵ Sejalan dengan pengaturan rangkap jabatan kepada anggota Direksi BUMN, demikian pula berlaku bagi anggota Dewan Komisaris. Pasal 33 UU BUMN memberikan larangan adanya rangkap jabatan kepada anggota Dewan Komisaris, yang menyatakan bahwa anggota Dewan Komisaris 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.

Larangan perangkapan jabatan tersebut dimaksudkan agar anggota Dewan Komisaris benar-benar menggunakan segala tenaga dan pikirannya dan/atau perhatian secara penuh pada tugas, kewajiban dan pencapaian tujuan Persero serta menghindari timbulnya benturan kepentingan.¹⁴⁶ Maka dari itu,

¹⁴⁵ Terdapat dalam Penjelasan Pasal 25 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹⁴⁶ Terdapat dalam Penjelasan Pasal 33 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

jika disimpulkan dari kedua pasal tersebut di atas yakni Pasal 25 dan Pasal 33 UU BUMN dapat dikatakan bahwa UU yang dimaksud memberikan atau mengatur perihal pelarangan terhadap peristiwa rangkap jabatan pada anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris pada BUMN.

3. Ketentuan dalam Undang-Undang Anti Monopoli

Di dalam ketentuan Pasal 26 UU Anti Monopoli menyatakan bahwasannya, "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:"

- 1) berada dalam pasar bersangkutan yang sama; atau
- 2) memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang dan atau jenis usaha; atau
- 3) secara bersama dapat menguasai pangsa pasar barang dan atau jasa tertentu, yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan atau persaingan usaha tidak sehat.

4. Ketentuan dalam Undang-Undang Pelayanan Publik

Di dalam ketentuan pelayanan publik mengatur terkait pelarangan rangkap jabatan yang dilakukan oleh pejabat atau orang yang bekerja pada organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan pelayanan publik. Diketahui bahwa ketentuan tersebut diatur di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (selanjutnya disebut

UU Pelayanan Publik). Dimana dalam Pasal 17 huruf a UU Pelayanan Publik menyatakan bahwasannya pelaksana dilarang merangkap sebagai komisaris atau pengurus organisasi usaha bagi pelaksana yang berasal dari lingkungan instansi pemerintah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah. Yang mana, makna dari kata “pelaksana” berarti sebagai pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik.¹⁴⁷

Sehingga dapat ditarik garis besarnya bahwasannya ketentuan dalam UU Pelayanan Publik terkait dengan pelarangan rangkap jabatan yang dilakukan oleh pejabat yang menjabat dalam instansi yang melakukan pelayanan publik pada suatu BUMN, selaras dengan ketentuan yang ada di dalam UU BUMN terkait dengan pelarangan rangkap jabatan dalam jajaran Anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris. Hal itu dilakukan salah satunya adalah untuk menciptakan tata kelola yang sehat sebagai upaya dari penerapan GCG.

5. Ketentuan Dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-07/MBU/09/2022

Peraturan Menteri (Permen) BUMN Nomor PER-07/MBU/09/2022 merupakan perubahan atas Permen BUMN Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota

¹⁴⁷ Lihat lebih lanjut dalam Pasal 1 angka 5 dan Pasal 17 huruf a Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Direksi BUMN. Ketentuan Rangkap jabatan dalam Permen ini adalah sebagai salah satu penyebab berakhirnya suatu jabatan Direksi BUMN. Hal itu tertuang di dalam Pasal 17 ayat (4) huruf d yang berbunyi “tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai Direksi berdasarkan ketentuan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan termasuk rangkap jabatan yang dilarang dan pengunduran diri.”. Dimana pelarangan rangkap jabatan yang dimaksud adalah terhadap jabatan-jabatan sebagai berikut:

- a. Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta;
- b. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN dan perusahaan lain;
- c. jabatan struktural dan fungsional lainnya pada instansi/lembaga pemerintah pusat dan/atau daerah;
- d. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan;
- e. pengurus partai politik, anggota legislatif dan/atau kepala daerah/wakil kepala daerah;
- f. jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan; dan/atau
- g. menjadi calon legislatif atau calon kepala daerah/wakil kepala daerah.

Adapun pengecualian terhadap rangkap jabatan itu yang tercantum di dalam ketentuan Pasal 17 ayat (6), dimana Direksi boleh melakukan rangkap jabatan sebagai berikut:

- a. Dewan Komisaris pada anak perusahaan BUMN/perusahaan terafiliasi BUMN yang bersangkutan, dengan ketentuan hanya berhak atas

penghasilan tertinggi dari jabatan yang dirangkapnya, kecuali ditetapkan lain oleh Menteri.

- b. Dewan Komisaris pada perusahaan lain untuk mewakili/memperjuangkan kepentingan BUMN sepanjang memperoleh izin dari Menteri BUMN

Sehingga daripada ketentuan pasal-pasal di atas dapat dikatakan bahwasannya Anggota Direksi diperbolehkan merangkap jabatan sebagai Dewan Komisaris pada anak perusahaan BUMN/perusahaan terafiliasi BUMN yang bersangkutan dan rangkap jabatan sebagai Dewan Komisaris pada perusahaan lain untuk mewakili/memperjuangkan kepentingan BUMN.

6. Ketentuan Dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020

Peraturan Menteri (Permen) BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 merupakan perubahan atas Permen BUMN Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas BUMN. Berkaitan dengan larangan terkait dengan rangkap jabatan, maka Permen BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 memberikan gambaran umum terkait dengan rangkap jabatan yang ditujukan pada Dewan Komisaris. BAB V huruf A angka 1 dinyatakan bahwasannya Dewan Komisaris dapat merangkap jabatan sebagai Dewan Komisaris pada perusahaan selain BUMN, dengan ketentuan yang mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan sektoral. Selanjutnya pada

angka 2 dinyatakan bahwasannya bagi Dewan Komisaris yang merangkap jabatan sebagai Dewan Komisaris pada perusahaan selain BUMN sebagaimana dimaksud pada angka 1, wajib memenuhi presentase kehadiran dalam rapat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN selama satu tahun paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) kehadiran, sebagai persyaratan untuk memperoleh tantiem/insentif kinerja bagi yang bersangkutan.

Terkait dengan larangan rangkap jabatan Komisaris BUMN ada pada BAB V huruf B. Yang mana, pada BAB V huruf B ini terdiri dari 6 klausa. Dimana dari 6 klausula tadi, pada BAB V huruf B angka 1 dinyatakan bahwa perbuatan rangkap jabatan Dewan Komisaris BUMN adalah dilarang kecuali dengan adanya penugasan dari Menteri terkait. Bunyi ketentuan perihal larangan rangkap jabatan pada Dewan Komisaris terdapat perbedaan dengan ketentuan sebelumnya yakni Permen BUMN Nomor PER-02/MBU/02/2015. Dimana dalam Peraturan sebelumnya meskipun hampir serupa akan tetapi pada BAB V huruf a angka 1, terdapat suatu perbedaan yang mana dinyatakan ketentuan yang dimaksud itu dilarang namun tidak berlaku apabila pengangkatan anggota Dewan Komisaris dilakukan dalam rangka pengawasan BUMN/Perusahaan dalam program penyehatan berdasarkan penugasan khusus dan Menteri.

Diketahui bahwa pada Permen sebelumnya masih terdapat suatu kata pembatas yang kuat yang melindungi jabatan terhadap rangkap jabatan. Kalimat ini terdapat dalam “apabila pengangkatan anggota Dewan Komisaris dilakukan dalam rangka pengawasan BUMN/Perusahaan dalam program penyehatan

berdasarkan penugasan khusus Menteri.”. Sekiranya peraturan sebelumnya lebih tegas melarang rangkap jabatan daripada peraturan terbarunya. Namun di dalam peraturan terbarunya kalimat dalam ketentuan itu dirubah atau dihilangkannya sehingga menjadi sedikit memunculkan ambiguitas.

E. Rangkap Jabatan dan Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam Perspektif Islam

1. Rangkap Jabatan dalam Islam

Perbuatan atau peristiwa rangkap jabatan erat kaitannya atau dengan kata lain sangat berpotensi menimbulkan adanya suatu konflik kepentingan (*conflict of interest*). Dengan timbulnya suatu konflik kepentingan (*conflict of interest*) akan menjadi salah satu pemicu utama terhadap adanya suatu potensi penyalahgunaan jabatan maupun wewenang yang dimiliki oleh seseorang ataupun adanya pengambilan keuntungan untuk diri sendiri (misalnya praktik KKN). Hal itu dikarenakan adanya unsur kepentingan pribadi dalam menjalankan profesionalitas tugas dan kewajibannya.¹⁴⁸

Islam sangat menentang dan tidak memberikan rasa toleransi terhadap segala bentuk hal penyelewengan atau penyalahgunaan wewenang atau jabatan, baik itu dalam skala kecil ataupun dalam skala cakupan besar. Karena dengan adanya konflik kepentingan tersebut berpotensi menimbulkan kerugian bagi

¹⁴⁸ ACLC KPK, “Pemimpin yang Adil dan Amanah, Wajib dalam Hukum Islam”, terdapat dalam <https://aclc.kpk.go.id/aksi-informasi/informasi/20220214-pemimpin-yang-adil-dan-amanah-wajib-dalam-hukum-islam>, diakses terakhir tanggal 5 Mei 2023.

perseroan. Dalam hal ini perseroan yang dimaksudkan adalah BUMN yang mana dapat berpotensi merugikan negara.

Kedua paragraf di atas dapat ditemukan ketentuan terkaitnya di dalam Quran dan Hadis. Dimana Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“yaaa ayyuhallaziina amanuu laa takhuunulloha war-rosuula wa takhuunuuu amaanaatikum wa angtum ta'lamuun”

"Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui." (QS. Al-Anfal 8: Ayat 27)

Nabi shallallahu 'alaihi wasallam pernah bersabda "Tidaklah seorang hamba yang Allah beri amanat kepemimpinan, namun dia tidak menindaklanjutinya dengan baik, selain tak akan mendapat bau surga." (H.R. Bukhari No. 6617). Adapun Nabi Muhammad pernah bersabda "Sesungguhnya kalian akan berlomba-lomba mendapatkan jabatan, padahal kelak di akhirat akan menjadi sebuah penyesalan" (HR Bukhari dari Abu Hurairah RA).

Sebagaimana pada masa Nabi Yusuf AS, dimana saat itu Mesir terjadi kesalahan pejabat negara yang tidak bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat. Lalu, Yusuf AS meminta dijadikan pejabat yang mengurus kesejahteraan masyarakat. Kemudian Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:¹⁴⁹

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ

¹⁴⁹ Nashuh Nashrullah, "Peran Rasulullah SAW untuk Mereka yang Gila Jabatan", terdapat dalam <https://islamdigest.republika.co.id/berita/qbnorg320/pesan-rasulullah-saw-untuk-mereka-yang-gila-jabatan>, diakses terakhir tanggal 31 Mei 2023.

“qoolaj'alnii 'alaa khozaaa-inil-ardh, innii hafiizhun 'aliim”

"Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, dan berpengetahuan.""
(QS. Yusuf 12: Ayat 55)

Maka dari itu hendaknya rangkap jabatan sangatlah dihindari karena berpotensi menimbulkan konflik kepentingan (*conflict of interest*). Ataupun dilakukan dengan regulasi yang ketat. Terkadang seorang pemimpin pun tidak Amanah dalam mengemban suatu jabatan, apalagi dengan adanya dua jabatan sekaligus yang saling berkaitan. Penghindaran tersebut juga dilakukan sebagai upaya untuk mencegah timbulnya penyalahgunaan wewenang, penyelewengan kewajiban, fitnah, hingga potensi timbulnya kerugian dalam hal ini perseroan atau BUMN sebagai unit usaha negara.

2. *Good Corporate Governance (GCG) dalam Islam*

Pada dasarnya, GCG di Indonesia menganut 5 pilar atau prinsip dasar dalam penerapannya, yaitu *Transparency* (Keterbukaan), *Accountability* (Akuntabilitas), *Responsibility* (Tanggung Jawab), *Independency* (Kemandirian), dan *Fairness* (Keadilan). Yang mana, kelima prinsip dasar GCG tersebut menurut perspektif Islam adalah sebagai berikut:

a) *Transparency* (Keterbukaan)

لِلّٰهِ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ ۗ وَاِنْ تُبْدُوْا مَا فِيْ اَنْفُسِكُمْ اَوْ تَخْفَوْهُ يٰۤحٰا سَبِكُمْ بِهٖ اللّٰهُ ۗ فَيَعْلَمُ
لِمَنْ يَّشَآءُ وَيُعْذِّبُ مَنْ يَّشَآءُ ۗ وَاللّٰهُ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

"Milik Allah-lah apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi. Jika kamu nyatakan apa yang ada di dalam hatimu atau kamu sembunyikan, niscaya Allah memperhitungkannya (tentang perbuatan itu) bagimu. Dia mengampuni siapa yang Dia kehendaki dan mengazab siapa yang Dia kehendaki. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu." (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 284)

b) *Accountability* (Akuntabilitas)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

"Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat." (QS. An-Nisa' 4: Ayat 58)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

"Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya." (QS. Al-Qasas 28: Ayat 26)

c) *Responsibility* (Tanggung Jawab)

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

"Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya," (QS. Al-Muddassir 74: Ayat 38)

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْنُورًا

"Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya." (QS. Al-Isra' 17: Ayat 36)

d) *Independency (Kemandirian)*

لَهُ مَعْقِبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

"Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia." (QS. Ar-Ra'd 13: Ayat 11)

e) *Fairness (Keadilan)*

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اِعْدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

"Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Ma'idah 5: Ayat 8)

BAB III

PEMBAHASAN RANGKAP JABATAN DIREKSI DAN KOMISARIS

BUMN PERSERO BERDASARKAN PRINSIP *GOOD CORPORATE*

GOVERNANCE

A. Legalitas Rangkap Jabatan Direksi Dan/Atau Komisaris Dalam BUMN

Persero Di Indonesia

Sejalan dengan pemberitaan jajaran Direksi atau Komisaris BUMN yang merangkap jabatan.¹⁵⁰ Diketahui bahwa dalam suatu artikel yang menyatakan bahwasannya terdapat 39 pejabat Kementerian Keuangan RI (Kemenkeu) yang rangkap jabatan di BUMN sebagai Komisaris. Adapun terdapat seorang personal yang pada sektor pertambangan memiliki jabatan rangkap pada 22 (dua puluh dua) perusahaan yang berbeda.¹⁵¹ Yang mana mengenai peristiwa tersebut ditanggapi langsung oleh Menteri BUMN RI Erick Thohir sebagai suatu hal yang dapat diterima karena diperbolehkan oleh Undang-Undang. Dalam sudut pandanganya, mengenai hal itu dilakukan guna menjaga sistem moneter yang ada di BUMN serta mewujudkan *check and balances*.¹⁵²

¹⁵⁰ ICW, *Loc. Cit.*

¹⁵¹ Ferry Sandi, “Terkuak! KPPU: Puluhan Rangkap Jabatan Direksi/Komisaris BUMN”, terdapat dalam <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210323124004-4-232189/terkuak-kppu-puluhan-rangkap-jabatan-direksi-komisaris-bumn>, diakses terakhir tanggal 24 Desember 2023.

¹⁵² Shafira Arini, “39 Pejabat Kemenkeu Rangkap Jabatan Komisaris BUMN, Erick Thohir Buka Suara”, terdapat dalam <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6610535/39-pejabat-kemenkeu-rangkap-jabatan-komisaris-bumn-erick-thohir-buka-suara/2>, diakses terakhir tanggal 2 Juni 2023.

Dari sekian pejabat yang dimaksudkan tersebut, diketahui pula bahwasannya tidak hanya antar Direksi dan/atau Komisaris, namun jabatan rangkap juga ditemukan pada lingkup Kementerian. Beberapa contohnya adalah Wakil Menteri Keuangan dan Wakil Menteri BUMN memiliki jabatan rangkap, Pertama adalah Wakil Menteri BUMN selaku Wakil Komisaris Utama PT PLN (Persero) dan Wakil Menteri Keuangan selaku Komisaris Utama Bank Rakyat Indonesia (BRI).¹⁵³

Perihal topik pembahasan pada paragraf di atas, Sri Mulyani selaku Menteri Keuangan membenarkan akan adanya hal tersebut pada kanal *YouTube* MetroTv pada 5 Maret 2023. Dimana menurut perspektif dari seorang Sri Mulyani mengatakan hal itu sebagai suatu penugasan dari negara kepada para pejabat Kemenkeu untuk berjalannya suatu BUMN itu sendiri. Hal itu menurutnya juga karena Kemenkeu sebagai *Ultimate Shareholders* bagi suatu BUMN guna mengawasi terkait dengan penggunaan uang negara.¹⁵⁴ Erick Thohir selaku Menteri BUMN pun mengatakan adanya peranan pejabat kementerian itu untuk memastikan kelancaran dari program-program yang dijalankan oleh BUMN. Serta menurutnya pula pejabat Kemenkeu lah yang mengisi kursi dari Komisaris BUMN, karena di

¹⁵³ Titis Nurdiana, *Loc. Cit.*

¹⁵⁴ ITB Ahmad Dahlan, "Kontroversi Jajaran Kemenkeu Rangkap Jabatan Komisaris BUMN, Sri Mulyani: 'Saya Juga Merangkap Banyak Jabatan'", terdapat dalam <https://www.itb-ad.ac.id/2023/03/08/kontroversi-jajaran-kemenkeu-rangkap-jabatan-komisaris-bumn-sri-mulyani-saya-juga-merangkap-banyak-jabatan/>, diakses terakhir tanggal 2 Juni 2023.

dalam diri pejabat tersebut melekat tanggung jawab serta secara hierarki dapat mempermudah akan koordinasi yang dilakukan.¹⁵⁵

Menyoroti hal tersebut, Roziqin selaku Dosen Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia dan Doktor Hukum Zhejiang University Tiongkok menyatakan bahwasannya meskipun rangkap jabatan yang dimaksud itu telah lama terjadi, akan tetapi hal itu bukanlah untuk dibenarkan. Menurutnya, memang benar bahwasannya Kemenkeu merupakan *Ultimate Shareholders*, yang mana BUMN dibentuk dengan Peraturan Pemerintah dan modal dasarnya berasal dari penyertaan modal negara. Namun menurutnya bilamana Komisaris BUMN yang merangkap jabatan itu dalam melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi dalam pengurusan perseroan bekerja dengan benar dan maksimal, maka tidak ada lagi atau kecil kemungkinan BUMN yang merugi.¹⁵⁶

Beliau juga berpendapat bila para pejabat Kemenkeu tersebut merangkap sebagai Komisaris pada BUMN karena jabatannya, maka gaji ataupun tunjangan yang akan diterima sebaiknya hanya dari satu instansi saja. Menurutnya, mereka memakai waktu jam kerja yang sama. Beliau menyatakan pekerjaan dari pejabat Kemenkeu ini terhitung sibuk sehingga tidak perlu diembankan tugas lagi sebagai Komisaris. Menurutnya larangan rangkap jabatan difungsikan agar Komisaris dapat memberikan segala tenaga, pikiran, dan perhatiannya pada tugas, kewajiban,

¹⁵⁵ Yohana Artha, "Alasan Direksi Boleh Rangkap Jabatan Komisaris", terdapat dalam <https://money.kompas.com/read/2023/04/06/040400126/alasan-direksi-bumn-boleh-rangkap-jabatan-komisaris>, diakses terakhir tanggal 2 Juni 2023.

¹⁵⁶ Rozikin, "Menyoal Rangkap Jabatan Komisaris", terdapat dalam <https://www.republika.id/posts/38535/menyoal-rangkap-jabatan-komisaris>, diakses terakhir tanggal 2 Juni 2023.

maupun pencapaian akan tujuan BUMN, termasuk untuk menghindari benturan kepentingan (*conflict of interest*), yang sangat rawan terjadi. Perseroan yang diperuntukkan untuk mencari keuntungan sebanyak-banyaknya, namun malah negara melakukan penyuntikan dana guna menjaga keberlangsungan dari BUMN itu.¹⁵⁷

Sebelum masuk pada pembahasan yang lebih mendalam mengenai legalitas rangkap jabatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris dalam BUMN di Indonesia. Legalitas berasal dari kata “legal”, yang menurut KBBI kata legal berarti sebagai suatu perihal yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hukum.¹⁵⁸ Yang kemudian, kata “legalitas” sendiri menurut KBBI diartikan sebagai perihal (keadaan) sah atau keabsahan.¹⁵⁹ Sehingga dapat diartikan bahwasannya keabsahan suatu keadaan atau perihal berdasarkan daripada peraturan perundang-undangan atau hukum yang berlaku.

Legalitas mengenai rangkap jabatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris dalam BUMN di Indonesia diatur dengan berbagai tingkatan peraturan perundang-undangan. Mulai dari tingkat Undang-Undang, yakni diatur pada UU BUMN, UU Anti Monopoli, dan UU Pelayanan Publik. Selanjutnya Adapun peraturan pelaksanaannya, diatur di dalam ketentuan Permen BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020, Permen BUMN Nomor PER-7/MBU/09/2022, Permen BUMN

¹⁵⁷ *Ibid.*

¹⁵⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Legal”, terdapat dalam <https://kbbi.web.id/legal>, diakses terakhir tanggal 7 Agustus 2023.

¹⁵⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Legalitas”, terdapat dalam <https://kbbi.web.id/legalitas>, diakses terakhir tanggal 7 Agustus 2023.

Nomor PER-2/MBU/03/2023, serta Keputusan Sekretariat Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-16/S.MBU/2012.

Hierarki Peraturan Perundang-undangan Indonesia diatur di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.¹⁶⁰ Yang mana ketentuan tersebut telah mengalami 2 (dua) kali perubahan, menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Sesuai dengan Pasal 7 ayat (1), hierarki terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat; Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang; Peraturan Pemerintah; Peraturan Presiden; Peraturan Daerah Provinsi; dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Adapun kekuatan daripada hierarki itu adalah berurutan sesuai dengan Pasal 7 ayat (1).¹⁶¹

Adapun jenis Peraturan Perundang-undangan selain daripada pada Pasal 7 ayat (1) seperti yang dimaksud di atas, mencakup pula peraturan yang dibentuk oleh badan atau lembaga negara.¹⁶² Salah satunya adalah peraturan yang dibentuk oleh Menteri terkait yang dibentuk berdasarkan kewenangan atau sepanjang diperintah oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.¹⁶³ Yang mana dalam

¹⁶⁰ Lihat lebih lanjut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

¹⁶¹ Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

¹⁶² Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

¹⁶³ Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

penelitian ini sekiranya asas *lex superiori derogat legi inferiori* akan menjadi fondasi dalam menentukan dasar hukum terkait dengan topik penelitian. Dimana peraturan yang lebih rendah secara hierarki tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Asas ini berlaku ketika dua peraturan yang hierarkinya tidak sederajat dan saling bertentangan. Begitupula dengan asas *lex specialis derogat legi general*. Dimana peraturan yang lebih khusus mengesampingkan peraturan yang lebih umum. Asas ini berlaku ketika dua peraturan yang hierarkinya sederajat dengan materi yang sama.¹⁶⁴

Dalam ketentuan UU BUMN, larangan rangkap jabatan anggota Direksi ada pada ketentuan Pasal 25. Sedangkan untuk Dewan Komisaris ada pada ketentuan Pasal 33. Yang mana terdapat dua Peraturan Menteri BUMN mengenai pengaturan Direksi dan Komisaris yang membolehkan rangkap jabatan dilakukan atas izin Menteri terkait.

Permen BUMN terkait larangan rangkap jabatan terhadap Dewan Komisaris yang dimaksud adalah Permen BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020. Permen tersebut memuat pengecualian untuk jabatan rangkap. Pertama, Komisaris dapat merangkap sebagai Komisaris pada perusahaan selain BUMN.¹⁶⁵ Kedua, merangkap sebagai Komisaris pada BUMN lain dengan adanya penugasan dari

¹⁶⁴ Tri Pramesti, "Hierarki Peraturan Perundang-undangan di Indonesia", terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hierarki-peraturan-perundang-undangan-di-indonesia-cl4012>, diakses terakhir tanggal 24 Desember 2023.

¹⁶⁵ Lihat lebih lanjut Bab V huruf A angka 1 Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan Dan Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris Dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara.

Menteri terkait dalam rangka penyehatan BUMN.¹⁶⁶ Sehingga memang bahwasannya ketentuan tersebut tidak mutlak melarang seorang Dewan Komisaris BUMN untuk memiliki jabatan rangkap sebagai Dewan Komisaris pada BUMN lain. Pada dasarnya pelarangan yang mutlak secara tegas dilarang adalah terhadap Komisaris dalam melakukan jabatan rangkap adalah bilamana ia merangkap sebagai Direksi sesuai Pasal 33 ayat (1) UU BUMN.¹⁶⁷ Namun terkait Komisaris yang merangkap sebagai Komisaris dengan meskipun tidak secara jelas dilarang, namun Pasal 33 ayat (2) menyatakan jabatan lain yang dilarang sesuai peraturan perundang-undangan, dalam hal ini UU Anti Monopoli melarang Komisaris merangkap sebagai Komisaris dalam satu perusahaan pada waktu yang bersamaan.¹⁶⁸

Mengenai rangkap jabatan Direksi BUMN diatur di dalam ketentuan Permen BUMN Nomor PER-7/MBU/09/2022. Permen ini menyatakan Direksi BUMN dilarang memiliki jabatan rangkap sebagai Direksi BUMN, BUMD, badan usaha milik swasta, ataupun jabatan-jabatan lain sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang tertuang pada Pasal 17 ayat (4) tersebut. Yang mana di dalam Pasal 17 ayat (6) memberikan pengecualian, bahwa anggota Direksi BUMN diperbolehkan memiliki jabatan rangkap sebagai Dewan Komisaris pada anak

¹⁶⁶ Lihat lebih lanjut Bab V huruf B angka 1 Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan Dan Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris Dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara.

¹⁶⁷ Lihat lebih lanjut Pasal 33 ayat Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹⁶⁸ Pasal 26 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.

perusahaan BUMN/perusahaan terafiliasi BUMN yang bersangkutan ataupun menjadi Dewan Komisaris pada perusahaan lain guna mewakili/memperjuangkan kepentingan BUMN dengan atas izin Menteri terkait.¹⁶⁹ Ketentuan daripada Pasal 17 ayat (6) Permen ini sekiranya dalam suatu kondisi dapat memicu pertentangan daripada ketentuan UU BUMN. Yang mana pada Pasal 25 ayat (3) UU BUMN memuat ketentuan larangan jabatan lain untuk dirangkap oleh Direksi BUMN sesuai ketentuan perundang-undangan lainnya.¹⁷⁰

Kemudian jika melihat pada ketentuan yang ada di dalam Permen BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola Dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara, dimana seorang mantan anggota Direksi dapat menjadi anggota Dewan Komisaris pada BUMN yang bersangkutan setelah tidak menjabat sebagai Direksi pada BUMN yang bersangkutan paling singkat selama 1 (satu) tahun, kecuali hal itu dilakukan dengan adanya suatu pertimbangan tertentu dari Menteri terkait dalam rangka menjaga kesinambungan program penyehatan BUMN yang bersangkutan, sepanjang tidak ada peraturan perundang-undangan yang melarangnya.¹⁷¹ Permen BUMN ini setidaknya membuka peluang untuk dilakukannya jabatan rangkap seperti apa yang ada pada

¹⁶⁹ Lihat lebih lanjut Pasal 17 ayat (6) Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-7/MBU/09/2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/07/2021 Tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, Dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara.

¹⁷⁰ Pasal 25 ayat (3) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

¹⁷¹ Pasal 15 ayat (6) Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola Dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara.

ketentuan Permen BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 ataupun pada Permen BUMN Nomor PER-7/MBU/09/2022.

Beralih pada pembahasan mengenai pejabat publik (kemenkeu dan lainnya) yang menjabat sebagai anggota Direksi atau Dewan Komisaris BUMN. Dimana UU Pelayanan Publik melarang terkait adanya hal itu, seperti apa yang ada di dalam Pasal 17 huruf a yang menyatakan pelaksana dilarang merangkap sebagai komisaris atau pengurus dari lingkungan instansi pemerintah, BUMN, dan BUMD.¹⁷² Yang mana, maksud daripada kata “pelaksana” tersebut dalam UU Pelayanan Publik tersebut adalah sebagai pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik.¹⁷³ Organisasi penyelenggara sendiri berarti sebagai satuan kerja penyelenggara pelayanan publik yang berada di lingkungan institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik.¹⁷⁴

Secara umum abdi negara secara keseluruhan mulai dari pejabat negara, pejabat pemerintahan, pegawai BUMN, dan lainnya dikatakan sebagai pelayan publik karena gajinya diperoleh dari APBN/APBD.¹⁷⁵ Kemenkeu atau KemenBUMN sendiri memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan di

¹⁷² Pasal 17 huruf a Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

¹⁷³ Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

¹⁷⁴ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

¹⁷⁵ Saiful Roswandi, “Hierarki Penyelenggara Pelayanan Publik”, terdapat dalam <https://ombudsman.go.id/artikel/r/pwkinternal--hierarki-penyelenggara-pelayanan-publik>, diakses terakhir tanggal 3 Juni 2023.

bidang keuangan negara dan kekayaan negara untuk membantu daripada Presiden dalam melaksanakan pemerintahan negara.¹⁷⁶ Sehingga secara tugas pokok dan fungsi ada perbedaan yang mencolok apabila pejabat publik lah (Kemenkeu atau KemenBUMN) yang merangkap jabatan sebagai anggota Direksi atau Dewan Komisaris suatu BUMN.

Maka daripada itu pejabat kemenkeu sendiri tergolong sebagai “pelaksana” yang dimaksudkan oleh UU Pelayanan Publik. Yang berarti pelarangan dalam Pasal 17 huruf a berlaku pula untuk mereka selaku pejabat penyelenggara pelayanan publik. Namun senyatanya, sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Menteri Keuangan ataupun Menteri BUMN bahwsannya banyaknya pejabat Kemenkeu yang melakukan rangkap jabatan adalah sebagai bentuk daripada penugasan negara kepada mereka selaku *Ultimate Shareholders* ataupun guna menciptakan *check and balances* pada BUMN itu sendiri. Bahwa jajaran daripada Kemenkeu merupakan bagian daripada RUPS BUMN.¹⁷⁷ Sehingga sekiranya tak elok apabila pemegang jabatan Komisaris BUMN adalah jajaran daripada Kementerian terkait. Karena dalam hal pengangkatan Komisaris BUMN berpotensi terjadi adanya benturan kepentingan apabila hal demikian terjadi.

Kembali pada ketentuan daripada UU Anti Monopoli mengenai rangkap jabatan yang ada di dalam Pasal 26. Bahwasannya Direksi atau Komisaris dilarang memiliki jabatan rangkap sebagai Direksi atau Komisaris pada perusahaan dengan

¹⁷⁶ Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Kemenkeu RI), “Tugas dan Fungsi”, terdapat dalam <https://www.kemenkeu.go.id/profile/tugas-dan-fungsi>, diakses terakhir tanggal 3 Juni 2023.

¹⁷⁷ *Ibid.*

tiga kriteria. *Pertama*, perusahaan yang berada dalam pasar yang sama, *Kedua*, perusahaan yang memiliki keterkaitan dalam bidang/jenis usaha, dan *Ketiga*, perusahaan yang secara bersama dapat menguasai pasar untuk barang atau jasa tertentu yang berpotensi timbul adanya praktek monopoli.¹⁷⁸ Bahwa terkait Pasal 26 UU Anti Monopoli tersebut merupakan ketentuan dengan pendekatan *Per Se Illegal*. Yang mana berarti bahwa ketentuan Pasal tersebut adalah sesuatu hal yang dilarang (*illegal*) tanpa adanya pembuktian lebih lanjut mengenai dampak yang ditimbulkan. Hal ini dapat diketahui dengan adanya frasa “dilarang” tanpa diikuti dengan kalimat “yang dapat mengakibatkan” pada Pasal 26 tersebut.¹⁷⁹

Pada dasarnya baik anggota Direksi maupun Dewan Komisaris dalam bertindak selaku pengurus atau pengawas BUMN didasari dengan itikad baik. Hal ini dinyatakan pada Pasal 97 ayat (2) UUPA, bahwa anggota Direksi dalam melaksanakan pengurusan perseroan harus dengan itikad baik dan tanggung jawab. Begitupula pada Pasal 114 ayat (2), bahwa Dewan Komisaris wajib memiliki itikad baik, kehati-hatian, dan tanggung jawab dalam menjangkau tugas pengawasan yang dimilikinya. Itikad baik atau *good faith* sendiri dalam *Black Law Dictionary* dimaknai sebagai kehendak seseorang yang tulus pada pikiran manusia dalam menggapai suatu tujuan tertentu.¹⁸⁰

¹⁷⁸ Makna dari memiliki keterkaitan yang erat adalah apabila perusahaan-perusahaan yang dimaksudkan itu saling mendukung atau berhubungan langsung dalam proses produksi, pemasaran, atau produksi dan pemasaran.

¹⁷⁹ Zahry Vandawati, “Pendekatan *Per Se Illegal* dan *Rule od Reason* dalam Persaingan Usaha”, terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pendekatan-per-se-illegal-dan-rule-of-reason-dalam-persaingan-usaha-1t4b94e6b8746a9/>, diakses terakhir tanggal 14 November 2023.

¹⁸⁰ Wahyu Kurniawan, *Op. Cit.*, hlm. 90.

Perihal daripada Direksi yang diharuskan untuk beritikad baik dan bertanggung jawab erat kaitannya dengan *fiduciary duty* dari seorang Direksi itu sendiri. Dimana seorang Direksi dalam melakukan kepengurusan perseroan tersebut bermula dari adanya kepercayaan perseroan yang menunjuknya serta kepengurusan itu bukan diperuntukkan bagi kepentingan pribadinya.¹⁸¹ Berdasarkan hal itu, perseroan memberikan kepercayaan yang besar kepada direksi untuk melakukan tugasnya mengelola perseroan. Sehingga diperlukan adanya integritas dan loyalitas dengan standar tinggi, terampil, serta bertindak atas nama perseroan secara *bona fides* (iktikad baik).¹⁸² Iktikad baik sendiri belum ada suatu standar yang baku mengenainya. Meskipun tercantum di dalam bunyi pasal perundang-undangan, namun sulit untuk dilakukan pembuktian terhadap iktikad baik tersebut. Hal demikian terjadi karena iktikad baik berdasarkan dari diri pribadi seseorang dalam menjalankan suatu tindakan.¹⁸³

Kembali pada pembahasan legalitas mengenai rangkap jabatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris dalam BUMN. Bahwa baik secara *vertical* maupun *horizontal* kurang secara tegas meskipun ada pelarangan untuk itu. Dapat dikatakan demikian karena baik dari peraturan perundang-undangan terkait mulai dari tingkat Undang-Undang hingga pada peraturan pelaksanaannya terdapat celah-celah yang bisa dimanfaatkan dilakukannya rangkap jabatan. UU BUMN misalnya, Direksi dilarang merangkap jabatan sebagai anggota Direksi BUMN, BUMD, Badan usaha

¹⁸¹ Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, hlm. 258.

¹⁸² *Ibid.*, hlm. 260.

¹⁸³ Robert Prayoko, *Doktrin Business Judgment Rule: Aplikasinya dalam Hukum Perusahaan Modern*, Cetakan I, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2015, hlm. 77.

milik swasta, Jabatan struktural/fungsional instansi pemerintah baik pusat/daerah, dan jabatan lain sesuai perundang-undangan. Lalu terkait Dewan Komisaris, dalam UU BUMN dilarang merangkap jabatan sebagai Direksi BUMN, BUMD, Badan usaha milik swasta, dan jabatan lain sesuai perundang-undangan.

Adapun ketentuan yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), yakni Peraturan OJK Nomor 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik. Dimana peraturan tersebut dalam Pasal 6 ayat (1) dinyatakan bahwa anggota Direksi dapat merangkap jabatan sebagai: a. anggota Direksi paling banyak pada 1 (satu) Emiten atau Perusahaan Publik lain; b. anggota Dewan Komisaris paling banyak pada 3 (tiga) Emiten atau Perusahaan Publik lain; dan/atau 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.¹⁸⁴

Perihal Dewan Komisaris, dalam Pasal 24 ayat (1) dinyatakan bahwa 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. Selanjutnya dalam ayat (2) dinyatakan bahwa bilamana Dewan Komisaris yang dimaksud tidak merangkap jabatan sebagai anggota Direksi, maka Dewan Komisaris dapat merangkap jabatan sebagai Dewan Komisaris paling banyak pada 4 (empat) perusahaan emiten atau perusahaan publik lainnya. Yang kemudian,

¹⁸⁴ Pasal 6 ayat (1) Peraturan OJK Nomor 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik.

Dewan Komisaris tersebut dapat merangkap sebagai anggota Komite paling banyak pada 5 (lima) Emiten atau Perusahaan Publik lain.¹⁸⁵

Adapun larangan bagi Direksi dan Komisaris yang terdapat dalam ketentuan diatas tersebut tidak relevan digunakan sebagai payung hukum penelitian ini. Mengingat ketentuan daripada Pasal 6 ayat (2) dan Pasal 24 (5) POJK tersebut yang menyatakan bilamana terdapat peraturan yang mengatur ketentuan yang lebih ketat, maka peraturan itulah yang digunakan. Sehingga dalam hal ini baik UU BUMN ataupun Permen BUMN adalah dasar hukum yang tepat dijadikan sebagai landasan mengenai pengaturan hal tersebut.¹⁸⁶

Melihat daripada banyaknya ketentuan yang mengatur perihal rangkap jabatan Direksi dan Komisaris BUMN ini, maka sejatinya berlakulah asas di dalam hierarki peraturan perundang-undangan terkait yakni *lex superiori derogat legi inferiori*. Yang berarti UU BUMN sebagai ketentuan atau landasan utama atau tertinggi secara hierarki mengenai larangan rangkap jabatan Direksi atau Komisaris BUMN. Melihat daripada itu UU BUMN memberikan rujukan pada peraturan lain yang sekiranya mengatur terkait larangan tersebut, yakni ada pada ketentuan UU Anti Monopoli dan UU Pelayanan Publik.¹⁸⁷

Terjadinya rangkap jabatan pada dua posisi elemen BUMN (Direksi dan Komisaris) itu merupakan hal yang krusial. Dimana seharusnya digunakan secara maksimal dan penuh kehati-hatian dalam pengelolaannya. Permasalahan dapat

¹⁸⁵ Pasal 24 ayat (1) Peraturan OJK Nomor 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik.

¹⁸⁶ Pasal 6 ayat (2) dan Pasal 24 ayat (5) Peraturan OJK Nomor 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik.

¹⁸⁷ Tri Pramesti, *Loc. Cit.*

berpotensi terjadi dengan adanya rangkap jabatan itu. Pertama, berkaitan dengan permasalahan moral, yang mana permasalahan moral ini akan terjadi karena adanya suatu risiko bahwa pejabat publik yang ditunjuk tidak memiliki kapasitas, waktu, dan tenaga dalam menjalankan tugasnya mengawasi BUMN.¹⁸⁸ Seorang yang mengemban jabatan Direksi atau Komisaris tanpa adanya jabatan rangkap seringkali tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, misalnya lalai, kinerja yang tidak maksimal, hingga pada menimbulkan kerugian terhadap BUMN itu sendiri.

Ketika seorang Komisaris suatu BUMN merangkap sebagai Komisaris pada BUMN lain ataupun pada perusahaan lain selain BUMN, baik dengan ada atau tidaknya izin dari Menteri terkait, hal tersebut tidak memberikan jaminan bahwa pengawasan yang dilakukannya akan tetap optimal atau objektif atau justru malah sebaliknya. Begitupula berlaku pada Direksi, bilamana seorang Direksi suatu BUMN merangkap sebagai Komisaris pada perusahaan terafiliasi BUMN terkait atau sebagai Komisaris perusahaan lain, baik guna mewakili/memperjuangkan kepentingan BUMN, atau baik dengan atas izin/tidak dari Menteri terkait, hal itu tidak menjamin Direksi untuk tetap mencurahkan tenaga, pikiran dan perhatian secara penuh pada tugas, kewajiban, dan pencapaian tujuan Persero.¹⁸⁹

Riset yang pernah dilakukan oleh Universitas Stanford dan Yale, yang menunjukkan bahwa orang yang mengerjakan banyak tugas memiliki kinerja yang lebih rendah daripada seseorang yang fokus untuk menyelesaikan satu tugas pada

¹⁸⁸ The Conversation, “Rangkap jabatan di BUMN adalah masalah bagi keadilan sosial”, terdapat dalam <https://theconversation.com/rangkap-jabatan-di-bumn-adalah-masalah-bagi-keadilan-sosial-142183>, diakses terakhir tanggal 11 Juni 2023.

¹⁸⁹ Pasal 19 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

satu waktu. Penelitian lain pernah juga dilakukan kepada peran pengawasan BUMN di Cina selama 40 tahun terakhir, yang mana BUMN di Cina akan cenderung mengeluarkan biaya yang lebih tinggi ketika terdapat anggota dewan BUMN di Cina yang merangkap jabatan. Terhadap penelitian tersebut, dikatakan bahwa seorang pejabat berpotensi menggunakan BUMN guna kepentingan institusinya (lembaga pemerintah atau partai politik).¹⁹⁰

Bahwa terhadap rangkap jabatan (Direksi atau Komisaris) dalam BUMN secara *dassein* dapat dikatakan tergolong masif jumlahnya dengan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ombudsman RI seperti apa yang pernah disebutkan pada BAB sebelumnya. Hal ini sekiranya perlu diperhatikan secara lebih oleh pemerintah bila ingin memajukan BUMN baik dalam memperoleh keuntungan sebesar-besarnya untuk negara hingga mengalahkan perusahaan swasta. Perlu dilakukan penegasan aturan baik dalam hal ketentuan rangkap jabatan maupun sanksi/hukuman terhadap hal itu.

Dapat dilihat bahwa dengan tidak diterapkannya *Good Corporate Governance* dalam pengelolaan suatu perseroan akan berakibat pada tidak maksimalnya potensi perolehan laba yang ada ataupun tidak tercapainya tujuan suatu perseroan itu sendiri dalam menjalankan kegiatan usahanya. Dapat dilihat pada tahun 2001 yang mana BUMN memiliki laba yang jauh lebih rendah daripada modal yang ditanamkan. Pada tahun tersebut BUMN memiliki aset sebesar 772,5 triliun rupiah, sedangkan laba yang dihasilkan oleh BUMN itu sendiri hanya

¹⁹⁰ The Conversation, *Loc. Cit.*

mencapai angka 22,783 triliun rupiah. Dari angka tersebut diketahui bahwa *return of asset* (roa) yang dimiliki oleh BUMN pada waktu itu hanya sebesar 3,6%, yang berarti bahwa BUMN pada waktu itu dapat dikatakan *underperforming*. Uraian tadi merupakan cerminan akan kurangnya dan tidak efisiennya penerapan gcg dalam penanaman modal.¹⁹¹

Alasan terjadinya rangkap jabatan yang terjadi dalam lingkungan tata kelola perusahaan ataupun pengawasan BUMN seperti apa yang disampaikan oleh MenBUMN atau MenKeu adalah sebagai bentuk dari *check and balances*¹⁹² atau bentuk pengawasan dari negara selaku *Ultimate Shareholders* pada BUMN.¹⁹³ Meskipun begitu, apakah memang sejatinya adanya rangkap jabatan ini dapat mewujudkan adanya *check and balances* pada suatu perseroan.

Jika dilihat alasan-alasan yang mendasari dilakukannya rangkap jabatan pada tata kelola suatu perseroan, maka ada beberapa alasan terjadinya rangkap jabatan itu baik secara *vertical* ataupun *horizontal*. Rangkap jabatan digunakan dalam perusahaan yang berada dalam lingkungan eksternal yang tidak pasti, maka dengan itu dapat mewujudkan tata kelola yang efektif sebagai suatu upaya kolaborasi. Rangkap jabatan yang dimaksud juga memberikan dorongan kepada perusahaan dalam hal pengurangan biaya transaksi dengan ditingkatkannya kepercayaan antar anggota, terfasilitasinya transfer informasi, dan terciptanya pengaturan guna menyelesaikan permasalahan secara seksama. Selain itu, alasan dilakukannya rangkap jabatan pada tata kelola perusahaan sebagai wadah untuk

¹⁹¹ I Nyoman Tjager, *Op. Cit.*, hlm. 189.

¹⁹² Shafira Arini, *Loc. Cit.*

¹⁹³ ITB Ahmad Dahlan, *Loc. Cit.*

mengembangkan potensi pribadi manajer, adanya legitimasi dalam perusahaan besar dan sehat, serta adanya peluang untuk potensi karir manajer itu sendiri (insentif keuangan, prestis, atau peluang kontrak profesional).¹⁹⁴

Akan tetapi benturan kepentingan itu sangat dimungkinkan terjadi dalam hal ini terkait rangkap jabatan. Benturan kepentingan menurut Peraturan Bapepam IX.E.1 adalah sebagai perbedaan antara kepentingan ekonomis perusahaan dengan kepentingan ekonomis pribadi anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau pemegang saham utama yang dapat merugikan perusahaan dimaksud. Menurut Boatright benturan kepentingan diartikan sebagai suatu konflik yang timbul ketika adanya suatu kepentingan pribadi yang mempengaruhi seseorang yang dimaksud ketika melaksanakan kepentingan pihak lain dan untuk kepentingan pihak lain tersebut. Yang mana, dari kedua pengertian tersebut dapat ditarik garis besarnya bahwa benturan kepentingan adalah sebagai suatu situasi yang dihadapi seseorang ketika membuat suatu keputusan.¹⁹⁵ Sehingga sekiranya perlu diperketat terkait ketentuan daripada izin untuk dilakukan jabatan rangkap.

Sebagai contoh, terdapat suatu kasus suatu Perseroan yang melibatkan anggota Direksi karena adanya benturan kepentingan, yang mana kasus tersebut melanggar daripada prinsip GCG. Kasus tersebut terjadi pada PT Energy Management Indonesia (Persero) selaku BUMN, dimana telah diputus dengan Putusan Nomor 54/Pid.Sus-TPK/2018/PN.Jkt.Pst pada tanggal 21 November 2018 pada tingkat pertama, dan diputus dengan Putusan Nomor

¹⁹⁴ Siti Anisah, "Jabatan Rangkap Dalam Hukum Persaingan Usaha Di Indonesia dan Amerika Serikat", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 3, No. 1, Januari, 2023, hlm. 53.

¹⁹⁵ Wahyu Kurniawan, *Op. Cit.*, hlm. 92-93.

7/PID.SUSTPK/2019/PT.DKI pada tingkat banding. Pada kasus tersebut terbukti bahwa anggota Direksi PT Energy Management Indonesia melakukan pelanggaran terhadap prinsip GCG.¹⁹⁶

Dengan tidak diberlakukannya prinsip GCG dalam pengelolaan suatu perseroan juga dapat berdampak pada potensi timbulnya KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). Seperti yang pernah terjadi pada Tahun 2018, kasus yang melanda Lippo Group. Dimana Lippo Group terjerat permasalahan perihal korupsi yang terkena operasi tangkap tangan (OTT) oleh KPK karena adanya tindak pidana berupa penyuaipan perihal perizinan terhadap proyek Meikarta. Atas kejadian tersebut berdampak langsung kepada para pemegang saham yang berakibat pada timbulnya kerugian.¹⁹⁷

Rangkap jabatan dalam hal persaingan usaha juga berpotensi menimbulkan masalah, karena elemen eksekutif perusahaan dapat menjadi perantara pertukaran informasi diantara pesaing.¹⁹⁸ Amerika Serikat dengan *US Antitrust Law*-nya, menganut pelarangan bagi perusahaan yang saling bersaing. Hal ini serupa dengan adanya pengaturan yang ada di Indonesia, yaitu UU Anti Monopoli.¹⁹⁹ Seperti apa yang pernah terjadi dalam kasus PT Garuda Indonesia Persero (BUMN) pada Putusan Perkara No. 01/KPPU/-L/2003 bahwasannya benturan kepentingan karena

¹⁹⁶ Dhita Destria, "Tindakan Benturan Kepentingan Yang Dilakukan Oleh Direksi Perusahaan Sebagai Bentuk Pelanggaran Prinsip *Good Corporate Governance*", Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, Vol. 5, No. 2, Maret 2021, hlm. 148.

¹⁹⁷ Dwi Purwanto, "Deretan Kasus Korupsi Ingatkan Kita Pentingnya Penerapan GCG", terdapat dalam <https://pratamaindomitra.co.id/deretan-kasus-korupsi-ingatkan-kita-pentingnya-penerapan-gcg.html>, diakses terakhir tanggal 4 Juni 2023.

¹⁹⁸ Siti Anisah, *Op. Cit.*, hlm. 54.

¹⁹⁹ *Ibid.*, hlm. 59.

rangkap jabatan dapat terjadi dengan berupa adanya tindakan kesewenang-wenangan atau *unilateral conduct*.²⁰⁰

Maka dari penjabaran paragraf di atas, rangkap jabatan ini berpotensi timbul adanya benturan kepentingan yang juga berpotensi menimbulkan adanya kerugian bagi pihak perusahaan itu sendiri, pihak kedua/ketiga, dan pihak lainnya. Benturan kepentingan yang dimaksud seperti potensi timbulnya direksi/komisaris yang menyalahgunakan kewenangan untuk mendapat keuntungan bagi diri pribadinya sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Lalu benturan kepentingan juga dapat berupa terbaginya fokus atau *effort* pengurusan atau pengawasan yang dilakukan oleh seorang Direksi atau Komisaris. Potensi adanya tindakan kesewenang-wenangan atau *unilateral conduct*. Bahkan hingga potensi adanya tindakan monopoli pada suatu sektor usaha. Namun tidak memungkiri bahwa dalam suatu kondisi rangkap jabatan ini memiliki nilai positif karena perusahaan dalam hal keuangan dapat melakukan pengurangan biaya transaksi dengan ditingkatkannya kepercayaan antar anggota, terfasilitasinya transfer informasi, dan terciptanya pengaturan guna menyelesaikan permasalahan secara seksama.²⁰¹

B. Tolak Ukur Penerapan Prinsip GCG Dalam Rangkap Jabatan Direksi Dan/Atau Komisaris BUMN Di Indonesia

Ketentuan mengenai tolak ukur penerapan GCG yang digunakan terhadap BUMN di Indonesia sejatinya diatur di dalam Keputusan Sekretaris Kementerian

²⁰⁰ *Ibid.*, hlm. 63.

²⁰¹ *Ibid.*, hlm. 53.

BUMN. Lebih tepatnya diatur di dalam Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN Nomor: SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara.

Adanya Keputusan Sekretaris KemenBUMN tersebut dimaksudkan untuk digunakan sebagai pedoman dalam dilakukannya penilaian dan evaluasi terhadap penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (GCG) pada BUMN.

Pengukuran ini dilakukan dengan 2 (dua) bentuk, penilaian (*assessment*) dan evaluasi (*review*). Sebelum dilakukan pengukuran, perlu dilakukan adanya sosialisasi terkait GCG terhadap BUMN yang bersangkutan. Penilaian pada dasarnya dilakukan oleh penilai independen (*assessor*) sedangkan evaluasi pada dasarnya dilakukan oleh BUMN yang bersangkutan (*self assessment*). Dilakukannya penilaian atau evaluasi GCG ini untuk mengukur kualitas GCG dalam BUMN, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan daripada penerapan GCG dalam BUMN, dan mengawasi konsistensi daripada penerapan GCG dalam BUMN. Skala penilaian yang ada mulai dari nilai di atas 85 dengan predikat “Sangat Baik”, nilai 75 s/d 85 dengan predikat “Baik”, nilai 60 s/d 75 dengan predikat “Cukup Baik”, nilai 50 s/d 60 dengan predikat “Kurang Baik”, dan nilai kurang dari sama dengan 50 dengan predikat “Tidak Baik”.²⁰²

Adapun berdasarkan paragraf di atas, parameter yang digunakan sebagai penilaian mencakup pada 6 (enam) aspek. Keenam aspek itu adalah Komitmen

²⁰² Keputusan Sekretariat Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara.

Terhadap Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik Secara Berkelanjutan (Aspek Ke-I); Pemegang Saham/RUPS (Aspek Ke-II); Dewan Komisaris/Dewan Pengawas (Aspek Ke-III); Direksi (Aspek Ke-IV); Pengungkapan dan Keterbukaan Informasi (Aspek Ke-V); serta Faktor Lainnya (Aspek Ke-VI). Yang mana dari keenam aspek tadi, secara lebih merinci terdiri dari 43 (empat puluh tiga) Indikator dan 153 (seratus lima puluh tiga) Subindikator. Terhadap Aspek I, terdapat indikator yang mengharuskan agar suatu perseroan memiliki pedoman GCG dan pedoman perilaku (*code of conduct*) yang juga harus ditinjau dan dimutakhirkan secara berkala.²⁰³ Selain daripada itu Perseroan juga diharuskan melakukan *assessment* dan *review* secara berkala terhadap pelaksanaan GCG-nya.²⁰⁴ Serta indikator-indikator lainnya yang tertera pada Aspek Ke-I.

Perihal persoalan rangkap jabatan pada anggota Direksi atau Dewan Komisaris ada pada Aspek Ke-II Keputusan Sekretariat KemenBUMN tersebut, lebih tepatnya pada Indikator butir Ke-7/Subindikator butir Ke-16, 19, dan 20. Bahwasannya pada Indikator/Subindikator tersebut menyebutkan bahwa dalam suatu internal BUMN terdapat adanya penetapan mengenai pedoman pengangkatan dan pemberhentian Direksi oleh RUPS, adanya penetapan mengenai pengaturan rangkap jabatan bagi anggota Direksi oleh RUPS, dan adanya kepatuhan

²⁰³ Aspek I, Indikator Butir Ke-1, Subindikator Butir Ke-1 dan Ke-2, Keputusan Sekretariat Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara.

²⁰⁴ Aspek I, Indikator Butir Ke-3, Subindikator Butir Ke-5, Keputusan Sekretariat Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara.

pemberhentian anggota Direksi oleh RUPS sesuai dengan perundang-undangan. Selanjutnya masih berada pada Aspek Ke-II, yakni pada Indikator butir Ke-8/Subindikator butir Ke-22, 24, dan 25. Bahwasannya terdapat adanya penetapan mengenai pedoman pengangkatan dan pemberhentian Komisaris oleh RUPS, adanya penetapan mengenai pengaturan rangkap jabatan bagi Dewan Komisaris oleh RUPS, dan adanya kepatuhan pemberhentian Dewan Komisaris oleh RUPS sesuai dengan perundang-undangan.

Selanjutnya mengenai kriteria atau indikator di dalam Aspek Ke-III mengenai Dewan Komisaris/Dewan Pengawas. Bahwa pada Indikator butir Ke-19/Subindikator butir Ke-66 dan 67 yang menyatakan suatu BUMN memiliki Dewan Komisaris yang berperan dalam pencalonan anggota Direksi dan menilai daripada kinerja anggota Direksi yang bersangkutan. Pada Indikator butir Ke-20/Subindikator butir Ke-69 bahwa Dewan Komisaris memiliki kebijakan yang berkaitan dengan benturan kepentingan dan melaksanakannya secara konsisten.

Selanjutnya beralih pada kriteria atau indikator di dalam Aspek Ke-IV mengenai Direksi. Bahwa pada Indikator butir Ke-31/Subindikator Ke-119 dan 120 yang menyatakan bahwa Direksi BUMN perlu untuk menetapkan kebijakan mengenai mekanisme bagi Direksi dan pejabat struktural guna mencegah adanya pengambilan keuntungan pribadi dan pihak lain yang disebabkan karena adanya benturan kepentingan serta perlu untuk Direksi menerapkan kebijakan terkait pencegahan daripada benturan kepentingan. Maka dari, bahwa penilaian mengenai penerapan GCG di dalam BUMN sekiranya telah mencakupi daripada adanya

penerapan mengenai ketentuan rangkap jabatan pada anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris agar sesuai dengan perundang-undangan yang ada.

Adapun secara rinci bobot nilai mengenai komitmen BUMN untuk penerapan GCG hanya diberikan sebesar 7 (tujuh) poin dari total 100 (seratus) poin.²⁰⁵ Yang kemudian terkait indikator kepatuhan mengenai pengangkatan dan pemberhentian Direksi oleh RUPS itu berbobot 2,423 poin dari 100, sedangkan terkait pengangkatan dan pemberhentian Komisaris oleh RUPS dengan total poin 1,731 poin dari 100. Adapun indikator terkait penetapan ketentuan jabatan rangkap Direksi dan Komisaris oleh RUPS dengan masing-masing memiliki bobot nilai sebesar 0,346 poin saja dari 100.

Kembali melihat seperti apa yang telah disampaikan pada BAB sebelumnya, bahwasannya dalam Prinsip GCG menganut 5 pilar utama sebagai prinsip dasar yang membangun GCG itu sendiri. Kelima pilar tersebut adalah akuntabilitas, transparansi, independensi, keadilan, dan responsibilitas. Dengan kelima pilar tersebutlah yang digunakan sebagai dasar dalam menilai penerapan dari adanya GCG dalam suatu BUMN. Adapun berikut ini akan disajikan dan dianalisis mengenai performa penerapan GCG dari beberapa BUMN di Indonesia yang akan dijadikan sebagai contoh. Hal itu dapat dilihat pada informasi yang dipublikasi oleh beberapa BUMN, misalkan seperti PT Pertamina (Persero), PT

²⁰⁵ Aspek II, Indikator Butir ke-7, Keputusan Sekretariat Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara.

Garuda Indonesia (Persero), PT Adhi Karya (Persero), PT PLN (Persero), dan PT BRI (Persero).

Pada PT PLN (Persero), disebutkan mengenai tujuan implementasi GCG dan prinsip-prinsip GCG itu sendiri.²⁰⁶ Dalam pedoman GCGnya yang dipublikasi, disebutkan pula secara merinci mengenai kedudukan, hak, kewajiban, tugas, pengangkatan, dan lainnya terkait Direksi dan Komisaris. Pada Bagian II tentang Dewan Komisaris huruf E mengenai Pemilihan dan Pengangkatan Komisaris disebutkan, bahwa Komisaris dilarang memangku jabatan rangkap sebagai Direksi atau jabatan lainnya di Perusahaan lain, baik swasta maupun milik Negara, yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.²⁰⁷

Selanjutnya pada Bagian III tentang Direksi huruf E mengenai Pemilihan dan Pengangkatan Direktur disebutkan, bahwa Direktur dilarang memangku jabatan rangkap sebagai Direktur atau Komisaris di BUMN/BUMD/Perusahaan swasta lain atau jabatan lainnya di Perusahaan lain, baik swasta maupun milik Negara, yang dapat menimbulkan benturan kepentingan, kecuali apabila mendapatkan persetujuan dari RUPS.²⁰⁸ Kriteria dalam pedoman GCG internal PT PLN (Persero) selaras dengan apa yang ada dalam Peraturan Menteri BUMN, yang mana rangkap jabatan tersebut dapat dikecualikan sepanjang mendapat izin dari RUPS (Menteri terkait).²⁰⁹

12. ²⁰⁶ PT. PLN (Persero), *Pedoman Good Corporate Governance*, Jakarta, 2022, e-book, hlm.

²⁰⁷ *Ibid.*, hlm. 28.

²⁰⁸ *Ibid.*, hlm. 36.

²⁰⁹ *Ibid.*, hlm. 85.

Berikut merupakan beberapa perolehan nilai daripada penerapan GCG PT.

Pertamina (Persero):²¹⁰

Jenis Penilaian GCG	Tahun Penilaian				
	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Self Assessment & Review</i>	92,37	92,65	92,85	96,94	95,06

Tabel 1.1

Pada PT Adhi Karya (Persero), dalam pedoman GCGnya tidak disebutkan mengenai larangan dari adanya rangkap jabatan terhadap Dewan Komisaris mereka.²¹¹ Begitupula terhadap anggota Direksi, tidak dicantumkan mengenai larangan rangkap jabatan.²¹² Namun dalam BAB 1.3 tentang Direksi, pada angka 8 disebutkan bahwa Direksi dalam melaksanakan tugasnya, dilakukan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab harus bertindak secara cermat, hati-hati dan mempertimbangkan berbagai aspek penting yang relevan dan menggunakan wewenang, sumber daya yang dimiliki untuk sebesar-besar meningkatkan keberhasilan bisnis dan akuntabilitas Perseroan, serta tetap memperhatikan keseimbangan kepentingan stakeholder dengan kegiatan Perseroan. Serta pada angka 11 dinyatakan bilamana Direktur yang mempunyai benturan kepentingan tidak berwenang mewakili Perseroan dan digantikan oleh Direktur lain yang tidak mempunyai benturan atau potensi benturan kepentingan.²¹³

²¹⁰ PT. Pertamina (Persero), Laporan Tahunan 2018 s/d 2022, *e-book*.

²¹¹ PT. Adhi Karya (Persero), *Surat Keputusan Direksi tentang Penyempurnaan Pedoman Good Corporate Governance (GCG Code) PT. Adhi Karya (Persero)*, Nomor 014-6/2018/350, Jakarta, 2018, *e-book*, hlm. 18-21.

²¹² *Ibid.*, hlm. 16-18.

²¹³ *Ibid.*, hlm. 16.

Kemudian mengenai evaluasi, diatur di dalam *Code 4.0* tentang Sosialisasi, Implementasi, dan Evaluasi GCG *Code*, yang mana evaluasi dilakukan oleh tim khusus dan dilakukan secara berkala guna menyempurnakan GCG.²¹⁴ Adapun beberapa skor asesmen GCG PT. Adhi Karya (Persero) berupa penilaian dari penilai independen dan *self assessment* dalam kurun waktu 2016 s/d 2020 sebagai berikut.²¹⁵

Jenis Asesmen	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Self Assessment</i>	83,4	-	86,9	-	92,3
<i>Assessment BPKP</i>	-	81,6	-	84,8	-

Tabel 1.2

<i>ASEAN Corporate Governance Scorecard (ACGS)</i>	
Tahun	Skor
2019	63.50 (<i>Minimum Requirment</i>)
2020	74.60 (<i>Fair</i>)

Tabel 1.3

Selanjutnya melihat daripada pedoman GCG internal PT Garuda Indonesia (Persero). Dalam pedoman internalnya, PT Garuda Indonesia (Persero) selaras dengan apa yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan dengan memberikan larangan adanya rangkap jabatan terhadap Direksi atau Dewan Komisaris. Yang kemudian di dalam pedoman internal tersebut ditambahkan bahwasannya anggota Direksi Perseroan juga dilarang memangku jabatan rangkap sebagai anggota Dewan Komisaris pada lebih dari 3 emiten atau perusahaan publik.

²¹⁴ *Ibid.*, hlm. 34.

²¹⁵ PT. Adhi Karya (Persero), "Laporan GCG", terdapat dalam <https://adhi.co.id/manual-gcg/>, diakses terakhir tanggal 17 Juli 2023.

Konsekuensi yang timbulpun tidak berbeda dengan perundang-undangan yang ada, dimana ketika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan rangkap jabatan tersebut Direksi akan berakhir masa jabatannya.²¹⁶ Begitupula dengan Dewan Komisaris, dimana pelarangan beserta pengecualiannya mengikuti daripada perundang-undangan yang berlaku.²¹⁷ Kemudian pada tahun 2022, PT Garuda Indonesia (Persero) mempublikasikan terkait dengan penilaian daripada penerapan GCG pada perusahaannya. Dimana penilaian tersebut dilakukan oleh penilai independen ataupun dilakukan sendiri (*self assessment*). Adapun data daripada penilaian penerapan GCG PT Garuda Indonesia (Persero) pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:²¹⁸

<i>Self Assessment</i>					
Indikator		Bobot Maksimal	Capaian Tahun 2022		Penjelasan
			Skor	% Capaian	
1.	Komitmen Terhadap Penerapan Tata Kelola yang Baik Secara Berkelanjutan	7,000	6,810	97,283%	Sangat Baik
2.	Pemegang Saham dan RUPS/Pemilik Modal	9,000	8,459	93,990%	Sangat Baik
3.	Dewan Komisaris	35,000	33,004	94,298%	Sangat Baik
4.	Direksi	35,000	33,176	94,788%	Sangat Baik

²¹⁶ PT. Garuda Indonesia (Persero), *Board Manual PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk*, Terbitan 4, Amandemen 0, Jakarta, 2022, e-book, hlm. 35-36.

²¹⁷ *Ibid.*, hlm. 64-65.

²¹⁸ PT. Garuda Indonesia (Persero), "Penilaian Tata Kelola Perusahaan", terdapat dalam <https://www.garuda-indonesia.com/id/id/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-assessment/index>, diakses terakhir tanggal 17 Juli 2023.

5.	Pengungkapan Informasi dan Transparansi	9,000	8,744	97,161%	Sangat Baik
6.	Aspek Lain	5,000	2,500	50,000%	Sangat Baik
Skor Keseluruhan:		100,000	92,693	92,693%	Sangat Baik

Tabel 1.4

ASEAN Corporate Governance Scorecard (ACGS)		
No.	Komponen Penilaian	Skor
1.	Hak Pemegang Saham	8
2.	Perlakuan Setara terhadap Pemegang Saham	8
3.	Peran Pemangku Kepentingan	13,85
4.	Pengungkapan dan Transparansi	20,31
5..	Tanggung Jawab Dewan Komisaris	36,25
6.	Bonus	10
7.	Penalti	-8
Total Skor:		88,41

Tabel 1.5

Adapun beberapa perolehan nilai daripada penerapan prinsip GCG pada PT. Garuda Indonesia (Persero), sebagai berikut:²¹⁹

Jenis Penilaian GCG	Tahun Penilaian				
	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Self Assessment & Review</i>	100	80,01	86,83	87,08	92,69

Tabel 1.6

Melihat daripada kedua tabel di atas, bahwasannya penerapan daripada prinsip GCG di dalam PT Garuda Indonesia (Persero) telah memperoleh penilaian yang baik. Adapun *self assessment* yang dilakukan pada Tahun 2022 mengalami peningkatan daripada hasil yang dilakukan pada Tahun 2021. Dimana pada Tahun 2021 perseroan memperoleh nilai 87,080, dengan kualifikasi "Sangat Baik". Serta

²¹⁹ PT. Garuda Indonesia (Persero), Laporan Tahunan 2018 s/d 2022, *e-book*.

berdasarkan penilaian daripada ACGS selaku penilai independen juga memberikan hasil nilai sebesar 88,41 dengan predikat “good”.²²⁰ Diketahui pada tahun 2019 PT Garuda memperoleh predikat “good” dengan nilai 80,012.²²¹ Namun pada tahun 2019 tersebut, diketahui pula terjadi peristiwa rangkap jabatan yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Askhara selaku Direktur Utama PT Garuda dan Pikri Ilham Kurniansyah selaku Direktur Komersial PT Garuda merangkap jabatan sebagai Komisaris PT Sriwijaya Air.²²²

Mengambil contoh berikutnya, yakni penerapan GCG pada PT Pertamina (Persero). Dalam pedoman GCGnya, seperti BUMN lainnya PT. Pertamina (Persero) didasarkan pada 5 (lima) pilar utama GCG.²²³ Salah satu daripada tujuan adanya pedoman GCG ini adalah memaksimalkan nilai Perusahaan dengan cara meningkatkan penerapan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran dalam pelaksanaan kegiatan Perusahaan.²²⁴ Adapun di dalam pedoman GCG-nya disebutkan mengenai benturan kepentingan yang sekiranya dilarang. Dimana makna perilaku benturan kepentingan itu adalah menerima gratifikasi atau pemberian/penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatannya; Menggunakan aset Pertamina dan jabatan untuk kepentingan pribadi/ golongan; Menggunakan informasi rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan; Memberikan akses khusus kepada pihak tertentu

²²⁰ *Ibid.*

²²¹ PT. Garuda Indonesia (Persero), *Laporan Tahunan 2020 PT Garuda Indonesia (Persero)*, Jakarta, 2020, e-book, hlm. 414.

²²² Risanti Suci Pratiwi, *Op. Cit.*, hlm. 268-269.

²²³ PT. Pertamina (Persero), *Pedoman Tata Kelola Perusahaan*, Jakarta, 2017, e-book, hlm. 5.

²²⁴ *Ibid.*, hlm. 8.

tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya; Dalam proses pelaksanaan kegiatan usaha tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak pengguna barang/jasa Pertamina; Menyalahgunakan jabatan; Digunakan diskresi yang menyalahgunakan wewenang; Bekerja di luar pekerjaan pokoknya (*moonlighting* atau *outside employment*).²²⁵

Meskipun begitu, tidak diberikan ketentuan mengenai rangkap jabatan Direksi atau Komisaris secara merinci. Namun di dalam salah satu tujuan daripada pedoman GCG tersebut dinyatakan untuk menciptakan pengambilan keputusan oleh seluruh Organ Perusahaan yang didasarkan pada nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga hal itu tidak lepas daripada ketentuan perundang-undangan mengenai pengaturan larangan dan pengecualian rangkap jabatan baik Direksi atau Komisaris.²²⁶ Adapun seperti BUMN lainnya, dalam praktek pelaksanaan GCG PT. Pertamina (Persero) diwajibkan untuk melaksanakan penilaian mengenai penerapan GCG pada internal tata kelola perusahaan. Dimana data daripada hasil *self assessment* tersebut adalah sebagai berikut:²²⁷

<i>Assessment BPKP</i>					
Indikator	Bobot Maksimal	Capaian Tahun 2021		Penjelasan	
		Skor	% Capaian		
1. Komitmen Terhadap Penerapan Tata Kelola yang Baik	7,00	6,96	99,46%	Sangat Baik	

²²⁵ *Ibid.*, hlm. 37-38.

²²⁶ *Ibid.*, hlm. 8.

²²⁷ PT. Pertamina (Persero), *Laporan Tahunan 2021 PT Pertamina (Persero)*, Jakarta, 2021, e-book, hlm. 268-270.

	Secara Berkelanjutan				
2.	Pemegang Saham dan RUPS/Pemilik Modal	9,00	8,61	95,68%	Sangat Baik
3.	Dewan Komisaris	35,00	34,07	97,35%	Sangat Baik
4.	Direksi	35,00	33,57	95,91%	Sangat Baik
5.	Pengungkapan Informasi dan Transparansi	9,00	8,73	96,99%	Sangat Baik
6.	Aspek Lain	5,00	5,00	100,00%	Sangat Baik
Skor Keseluruhan:		100,00	96,94	96,94%	Sangat Baik

Tabel 1.7

<i>Self Assessment</i>					
	Indikator	Bobot Maksimal	Capaian Tahun 2022		Penjelasan
			Skor	% Capaian	
1.	Komitmen Terhadap Penerapan Tata Kelola yang Baik Secara Berkelanjutan	7,00	6,85	97,83%	Sangat Baik
2.	Pemegang Saham dan RUPS/Pemilik Modal	9,00	8,75	97,27%	Sangat Baik
3.	Dewan Komisaris	35,00	34,19	97,66%	Sangat Baik
4.	Direksi	35,00	32,96	94,18%	Sangat Baik
5.	Pengungkapan Informasi dan Transparansi	9,00	8,06	89,58%	Sangat Baik
6.	Aspek Lain	5,00	4,25	85,00%	Sangat Baik
Skor Keseluruhan:		100,00	95,06	95,06%	Sangat Baik

Tabel 1.8

Sehingga daripada itu dapat diketahui bahwasannya nilai yang diperoleh PT. Pertamina (Persero) baik pada tahun 2021 dan 2022 adalah dengan predikat “sangat baik”. Meskipun pada tahun 2022 nilai yang diperoleh mengalami penurunan daripada yang diperoleh pada tahun 2021. Namun meskipun begitu penurunan yang ada tidaklah signifikan dan tetap berada pada predikat “sangat baik”.²²⁸

Berikutnya pengambilan sampel BUMN Persero, yakni PT BRI (Persero). Pada *Self Assessment* terakhirnya pada Tahun 2022, PT BRI (Persero) memperoleh predikat “baik”. Lalu PT. BRI (Persero) juga berhasil memperoleh penilaian tinggi dalam penilaian yang dilakukan oleh ACGS. Penilaian tersebut dilakukan pada tahun 2019 dan 2021 sebagai bentuk penilaian yang dilakukan oleh pihak independen. Dimana skor penilaian pada Tahun 2019 diperoleh dengan skor 110,22 dan memperoleh penghargaan Top 3 PLCs Indonesia. Yang kemudian, pada Tahun 2021 juga memperoleh penghargaan Top 3 PLCs Indonesia dan ASEAN *Asset Class*. Adapun penilaian yang dilaksanakan oleh CGPI terhadap PT. BRI (Persero) sebagai berikut:²²⁹

<i>Assessment CGPI</i>					
Tahun	2018	2019	2020	2021	2022
Skor	89,6	90,75	93,25	95,10	95,18

Tabel 1.9

²²⁸ PT. Pertamina (Persero), *Laporan Tahunan 2022 PT Pertamina (Persero)*, Jakarta, 2022, e-book, hlm. 244-245.

²²⁹ PT. BRI (Persero), *Laporan Tahunan 2022 PT BRI (Persero)*, Jakarta, 2022, e-book, hlm.786-791.

Adapun beberapa perolehan nilai daripada penerapan prinsip GCG pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), sebagai berikut:²³⁰

Jenis Penilaian GCG	Tahun Penilaian				
	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Self Assessment & Review</i>	89,60	90,75	93,25	95,10	95,18

Tabel 1.10

Namun dengan beberapa data yang telah disampaikan diatas mengenai penilaian penerapan GCG dari beberapa sampel BUMN Persero. Misalnya saja pada PT PLN (Persero) dan PT BRI (Persero), yang mana Suahazil Nazara sebagai Wakil Menteri Keuangan yang juga merupakan Wakil Komisaris Utama PT PLN (Persero) dan Kartika Wirjoatmodjo sebagai Wakil Menteri BUMN yang juga merangkap sebagai Komisaris Utama Bank Rakyat Indonesia (BRI).²³¹ Ataupun yang pernah terjadi pada PT Garuda Indonesia pada tahun 2019, yakni I Gusti Ngurah Askhara selaku Direktur Utama PT Garuda dan Pikri Ilham Kurniansyah selaku Direktur Komersial PT Garuda yang merangkap jabatan sebagai Komisaris PT Sriwijaya Air. Sehingga dapat diketahui bahwasannya dengan perolehan nilai GCG yang “baik” ataupun “sangat baik” tidak menjamin tidak adanya rangkap jabatan yang terjadi atau tidak dilanggarnya ketentuan rangkap jabatan pada struktur tata kelola internal BUMN. Karena melihat beberapa contoh diatas, sekiranya peristiwa tersebut melanggar daripada ketentuan UU Pelayanan Publik ataupun UU Anti Monopoli.

²³⁰ PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Laporan Tahunan 2018 s/d 2022, e-book.

²³¹ Titis Nurdiana, *Loc. Cit.*

Selanjutnya kembali kepada pembahasan *Good Corporate Governance* (GCG) yang merupakan suatu prinsip yang digunakan dalam tata kelola atau manajemen suatu perusahaan. GCG merupakan suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ perusahaan (Pemegang Saham, Direksi, Komisaris) guna meningkatkan keberhasilan kegiatan usaha yang dijalankan dan akuntabilitas perusahaan demi mewujudkan nilai pemegang saham kedepannya namun tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* lainnya.²³² Dengan kata lain, konsep ini merupakan suatu sistem yang mencerminkan hubungan yang bersinergi antara manajemen dan pemegang saham, kreditor, pemerintah, *supplier*, dan *stakeholder* lainnya.²³³

Penerapan GCG ke dalam tata kelola suatu perseroan yang profesional sudah menjadi suatu syarat yang penting dan utama atau dengan kata lain dapat dikatakan sebagai *conditio sine qua non*²³⁴. Adapun 2 (dua) faktor utama yang memiliki pengaruh antar satu dengan yang lainnya dalam penerapan prinsip GCG ini ke dalam tata kelola suatu perseroan. Kedua faktor utama tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Aturan Hukum, yaitu adanya seperangkat aturan yang mengatur terkait dengan hubungan antar unsur perseroan
- 2) *Law Enforcement*, yakni seperangkat mekanisme yang secara langsung atau tidak langsung mendukung adanya upaya penegakan aturan yang dimaksud

²³² Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 1-2.

²³³ Ridwan Khairandy dan Camellia Malik, *Op. Cit.*, hlm. 60.

²³⁴ Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 177.

Dalam bukunya, Munir Fuady mengatakan bahwa ada 2 (dua) konsekuensi yang timbul dari diterapkannya prinsip GCG dalam tata kelola suatu perusahaan. Kedua konsekuensi itu adalah sebagai berikut:²³⁵

1) Konsekuensi Ekstern

Maksud dari konsekuensi ekstern ini berarti bahwa dalam hal perseroan melakukan penerapan prinsip GCG, maka akan memiliki pengaruh terhadap lingkungan ekstern perusahaan. Yang berarti bahwa, perusahaan diharuskan untuk bertindak dan mengambil keputusan sedemikian rupa sehingga tidak ada *stakeholders* luar perusahaan yang dirugikan. Oleh karenanya, dalam menjalankan bisnis yang dimaksud, suatu perusahaan tidak diperbolehkan untuk merugikan kepentingan pihak kreditur, masyarakat, maupun lingkungannya.

2) Konsekuensi Intern

Maksud dari konsekuensi intern ini berarti bahwa dalam hal perseroan melakukan penerapan prinsip GCG, maka akan memiliki pengaruh terhadap lingkungan intern perusahaan. Yang mana, intern perseroan adalah pengaturan dan pengambilan keputusan perusahaan dengan pertimbangan kepentingan *stakeholders* dalam perusahaan. Segala unsur perseroan harus dilindungi tanpa merugikan suatu pihak sedikitpun.

Selaras dengan pendapat pada paragraf di atas, Misahardi Wilamarta juga menyebutkan mengenai hambatan dalam pengimplementasian dari prinsip GCG.

²³⁵ Munir Fuady, *Perlindungan Saham Minoritas*, Cetakan Pertama, CV. Utomo, Bandung, 2005, hlm. 47.

Hambatan-hambatan itu antara lain adalah struktur keungan Perseroan yang tidak sehat, *Law Enforcement* yang tidak efektif dan tidak efisien, adanya perbuatan melawan hukum yang dilakukan organ Perseroan, kinerja lembaga pemerintah yang tidak efektif, serta adanya kelemahan dalam memberikan perlindungan hukum kepada *stakeholders*.²³⁶

Dalam Permen BUMN Adapun dalam ayat (3) dinyatakan bahwasannya penerapan GCG paling sedikit diwujudkan pada:

- 1) pelaksanaan tugas dan tanggung jawab RUPS/Menteri, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, dan Direksi;
- 2) kelengkapan dan pelaksanaan tugas komite yang menjalankan fungsi pengendalian intern;
- 3) penerapan fungsi kepatuhan, Audit Intern, dan Audit Ekstern;
- 4) penerapan Manajemen Risiko;
- 5) pedoman Benturan Kepentingan;
- 6) transparansi kondisi keuangan dan non keuangan; dan
- 7) pedoman perilaku etika (*code of conduct*).

Tidak luput dalam Permen BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 dijelaskan mengenai tujuan daripada penerapan prinsip GCG dalam BUMN. Dimana tujuan yang dimaksud adalah sebagai berikut.²³⁷

²³⁶ Misahardi Wilamarta, *Hak Pemegang Saham Minoritas dalam Rangka Good Corporate Governance*, Cetakan Pertama, Program Pascasarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 182-201.

²³⁷ Pasal 3 ayat (4) Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara.

- 1) mengoptimalkan nilai BUMN agar memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional, sehingga mampu mempertahankan keberadaannya dan hidup berkelanjutan untuk mencapai maksud dan tujuan BUMN;
- 2) mendorong pengelolaan BUMN secara profesional, efisien, dan efektif, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian Organ Persero/Organ Perum;
- 3) mendorong agar Organ Persero/Organ Perum dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial BUMN terhadap pemangku kepentingan maupun kelestarian lingkungan di sekitar BUMN;
- 4) meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional; dan
- 5) meningkatkan iklim yang kondusif bagi perkembangan investasi.

Melihat daripada pembahasan dan ketentuan daripada pasal-pasal di atas, bahwa terbukanya pintu untuk dilakukannya rangkap jabatan pada jajaran Direksi atau Komisaris suatu BUMN menjadi suatu pertanyaan tersendiri apakah GCG telah diterapkan dengan baik dan maksimal dalam BUMN di Indonesia dewasa ini. Sebenarnya dengan dilakukannya pelarang terhadap rangkap jabatan yang dilakukan oleh Anggota Direksi dan Dewan Komisaris ini merupakan suatu upaya untuk menghindari adanya benturan kepentingan (*conflict of interest*). Benturan kepentingan (*conflict of interest*) sendiri menurut Pasal 1 angka 28 Peraturan Menteri Nomor PER-2/MBU/03/2023 diartikan sebagai suatu perbedaan antara

kepentingan ekonomis BUMN dengan kepentingan ekonomis pribadi anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas atau pemegang saham yang dapat merugikan BUMN dimaksud. Akan tetapi baik dari tingkat Undang-Undang hingga pada Peraturan Menteri terkait tidak ada pengaturan yang tegas mengenai pelarangan daripada adanya rangkap jabatan oleh anggota Direksi maupun Dewan Komisaris.

Bilamana mengacu terhadap kelima prinsip yang menjadi pilar-pilar yang ada dalam GCG, yakni *Fairness, Accountability, Responsibility, Independency*, dan *Transparency*, kesemua pilar tersebut memiliki keterkaitan terhadap peristiwa rangkap jabatan pada Direksi atau Komisaris suatu perusahaan (BUMN). Perihal prinsip *Fairness*, dalam bukunya, Luki Karunia dan Zurrahma Rusyfan menyatakan bahwasannya salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menerapkan prinsip *Fairness* dalam GCG dapat berupa dibuatkannya suatu kebijakan untuk mengontrol internal perusahaan sebagai pencegah akan terjadinya kesalahan internal, *self dealing*, dan konflik kepentingan. Maka daripada hal itu, pengaturan yang ada terkait dengan pelarangan rangkap jabatan belum mewujudkan nilai daripada prinsip *Fairness* secara mutlak.

Jika melihat daripada pilar prinsip-prinsip dalam GCG ataupun penerapan prinsip GCG yang ada dalam Permen BUMN ini dimaksudkan untuk memaksimalkan atau mengoptimalkan kinerja dari BUMN itu sendiri dari segi pengelolaan yang sehat, memaksimalkan potensi daripada BUMN, hingga mengupayakan agar pengelolaan atau pengurusan yang dilakukan oleh organ-organ BUMN dalam membuat dilakukan dengan tepat dan optimal. Membatasi daripada

jabatan anggota Direksi atau Dewan Komisaris bukan berarti menolak akan terjadinya keselarasan tiap organnya, akan tetapi pemerintah melalui Menteri terkait selaku RUPS memikirkan bahwasannya pelarangan rangkap jabatan haruslah mutlak.

Adanya pelarangan rangkap jabatan tersebut dimaksudkan untuk menjaga kekayaan negara seutuhnya, memaksimalkan kinerja dari BUMN, dan memaksimalkan peluang atau potensi-potensi SDM lainnya untuk bertumbuh dan meningkatkan karirnya. Serta bahwa diketahui RUPS akan selalu berganti mengikuti siapakah Menteri yang menjabat pada suatu periode kepemimpinan Presiden saat itu. Suatu kala Menteri yang menjabat memiliki kemampuan berkompeten, beretika, menjunjung tinggi keadilan maupun kemanfaatan untuk BUMN, dan lainnya. Namun hal itu tidak akan menjamin dalam setiap periodenya. Sehingga dengan pelarangan itu, juga menjaga daripada ketidakadilan, kesewenang-wenangan, maupun potensi adanya kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN).

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis apa yang telah dilakukan oleh Penulis, maka didapatkan kesimpulan mengenai jawaban daripada pertanyaan-pertanyaan yang berada di dalam rumusan masalah penelitian ini, sebagai berikut:

1. Legalitas Rangkap Jabatan Direksi Dan/Atau Komisaris BUMN Persero Di Indonesia

Legalitas rangkap jabatan Direksi dan/atau Komisaris dalam BUMN Persero di Indonesia telah diatur secara tegas. Misalnya pada Pasal 25 dan 33 UU BUMN. Ataupun pada ketentuan UU Anti Monopoli dan UU Pelayanan Publik sebagai rujukan terkait larangan. Kehadiran Permen BUMN Nomor PER-7/MBU/09/2022 mengenai pengangkatan dan pemberhentian Direksi BUMN, serta Permen BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 mengenai pengangkatan dan pemberhentian Komisaris BUMN, yang keduanya mengizinkan untuk Direksi (Pasal 17 ayat (6)) atau Komisaris (BAB V huruf A angka 1 dan huruf B angka 1). Hal itu sekiranya bertentangan dengan UU BUMN yang tidak memberikan izin untuk dilakukan jabatan rangkap. UU BUMN hanya merujuk pada perundang-undangan lain untuk jabatan lain yang sekiranya dilarang. Sebagai contoh di dalam ketentuan UU Anti Monopoli (Pasal 26), jabatan rangkap Direksi atau Komisaris dikategorikan sebagai ketentuan dilarang tanpa mengetahui suatu dampaknya terlebih dahulu (*Per Se Illegal*). Bahwa diketahui RUPS akan selalu berganti

mengikuti suatu periode kepemimpinan Presiden kala itu. Suatu kala Menteri yang menjabat memiliki kemampuan berkompeten, beretika, menjunjung tinggi keadilan maupun kemanfaatan untuk BUMN. Namun hal itu sekiranya tidak akan terjadi dalam setiap periodenya. Sehingga pelarangan atau diperketatnya itu, hukum dapat melindungi jabatan-jabatan Direksi dan Komisaris BUMN yang krusial dari ketidakadilan, kesewenang-wenangan, maupun potensi adanya kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN).

2. Tolak Ukur Penerapan Prinsip GCG Dalam Rangkap Jabatan Direksi Dan/Atau Komisaris BUMN Di Indonesia

Penilaian penerapan prinsip GCG dalam BUMN diatur di dalam ketentuan Keputusan Sekretariat Kementerian BUMN Nomor: SK-16/S.MBU/2012. Pengukuran ini dilakukan dengan penilaian (*assessment*) dan evaluasi (*review*). Bahwa dapat disimpulkan dengan perolehan nilai GCG yang baik tidak selalu berbanding lurus dengan tidak terjadinya rangkap jabatan pada Direksi dan/atau Komisaris BUMN. Contohnya PT PLN (Persero) dan PT BRI (Persero), yang keduanya memperoleh penilaian GCG dengan predikat sangat baik, namun terdapat Dewan Komisaris di dalamnya yang merangkap jabatan sebagai Wakil Menteri. Hal demikian terjadi karena bobot nilai mengenai komitmen BUMN untuk penerapan GCG hanya diberikan sebesar 7 (tujuh) poin dari total 100 (seratus) poin. Yang kemudian terkait indikator kepatuhan mengenai pengangkatan dan pemberhentian Direksi oleh RUPS itu berbobot 2,423 poin dari 100, sedangkan terkait pengangkatan dan pemberhentian Komisaris oleh RUPS dengan total poin 1,731 poin dari 100. Adapun indikator terkait penetapan ketentuan jabatan rangkap

Direksi dan Komisaris oleh RUPS dengan masing-masing memiliki bobot nilai sebesar 0,346 poin saja dari 100. Beberapa hal tadi menggambarkan betapa kecilnya bobot nilai penerapan GCG ataupun ketaatan jabatan rangkap yang ada. Urgensi dilakukannya pelarangan jabatan rangkap Direksi dan Komisaris sebagai upaya perlindungan atau penerapan terhadap prinsip-prinsip GCG sendiri terutama yakni *Fairness* dan *Independency*, yang mana keduanya melindungi adanya potensi benturan kepentingan dalam pengurusan atau pengawasan BUMN.

B. Saran

Maka berdasarkan daripada kesimpulan yang telah disampaikan oleh Penulis di atas, maka sekiranya saran yang dapat diberikan oleh Penulis terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah selayaknya agar merevisi daripada Permen BUMN mengenai rangkap jabatan terhadap anggota Direksi atau Komisaris. Dalam hal pemberian izin rangkap jabatan kepada Direksi (Permen BUMN Nomor PER-7/MBU/09/2022) sekiranya perlu adanya pembatasan yang lebih terkait jumlah jabatan yang dirangkap, mengingat guna menjaga keefektifan kinerja daripada Direksi itu sendiri. Yang mana Direksi diharuskan bersungguh-sungguh untuk melaksanakan tanggung jawabnya atas BUMN (*fiduciary duty*) dan memberikan integritas dengan bertindak atas nama perseroan secara *bona fides* (iktikad baik). Dalam hal Komisaris, ketentuan dalam BAB V huruf A angka 1 Permen BUMN Nomor PER-10/MBU/20/2020 sekiranya perlu dirubah agar izin jabatan rangkap yang diberikan untuk Komisaris hanya boleh dilakukan

terhadap lingkup BUMN/anak BUMN sebagai upaya penyehatan BUMN terkait. Serta agar izin yang diberikan tidak bertentangan dengan UU Anti Monopoli, sekiranya jabatan rangkap yang dilakukan perlu diberikan batasan untuk diterapkan secara khusus hanya di dalam kegiatan holdingisasi BUMN. Mengingat jabatan rangkap ini berpotensi menimbulkan adanya benturan kepentingan, baik dengan diri pribadi Dewan Komisaris dengan BUMN yang bersangkutan atau BUMN yang bersangkutan dengan badan usaha lainnya. Sehingga diharapkan Direksi dan Komisaris dapat bersungguh-sungguh mengerahkan usaha dan tenaganya untuk BUMN yang bersangkutan dan memaksimalkan peran pengurusan dan pengawasan terhadap BUMN yang sekiranya krusial untuk negara.

2. Keputusan Sekretariat Kementerian BUMN Nomor: SK-16/S.MBU/2012 terkait penilaian GCG dalam BUMN. Yang mana, perlu dilakukan adanya pembaruan untuk memperketat pada aspek penilaian terhadap kepatuhan terhadap peraturan rangkap jabatan baik terhadap Direksi ataupun Komisaris dengan menambahkan indikator ada atau tidaknya pelanggaran terhadap jabatan rangkap. Serta perlu sekiranya ditambahkan bobot nilai daripada aspek yang dimaksud. Karena berdasarkan analisa yang telah dilakukan, sekiranya BUMN yang telah memperoleh predikat “baik” atau “sangat baik” terkait penerapan GCG-nya namun secara bersamaan juga terdapat pejabat BUMN yang jabatan rangkap di dalamnya. Hal itu dilakukan sebagai upaya penegakan prinsip *fairness* dan *independency* GCG dalam pengurusan maupun pengawasan BUMN.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adrian Sutedi, *Good Corporate Governance*, Cetakan Kesatu, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Aminuddin Ilmar, *Hak Menguasai Negara: Dalam Privatisasi BUMN*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-1, Jakarta, 2012.
- Bahrul Yakup, *Dekonstruksi dan Reformulasi Hukum BUMN di Indonesia*, Cetakan Pertama, Genta Publishing, Yogyakarta, 2020.
- Dedi Kusmayadi, *Good Corporate Governance*, Cetakan Pertama, LPPM Universitas Tasikmalaya, Tasikmalaya, 2015.
- Elza Syarief, *Sengketa Antarorgan Perseroan: Perspektif Teori, Praktik, dan Penyelesaian Sengketa di Pengadilan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2020.
- Gatot Suparmono, *BUMN Ditinjau dari Segi Hukum Perdata*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta, 2016.
- I Nyoman Tjager dan Antonius Alijoyo, *Corporate Governance: Tantangan dan Kesempatan bagi Komunitas Bisnis Indonesia*, PT Prenhallindo, Jakarta, 2003.
- Indra Surya, *Penerapan Good Corporate Governance: Mengesampingkan Hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha*, Edisi Pertama, Cetakan Kesatu, Kencana Pranada Media Grup, Jakarta, 2006.
- Luki Karunia dan Zurrahma Rusyfan, *Good Corporate Governance (GCG) dan Komite Audit*, Cetakan Kesatu, Zurra Infigro Media, Bandung, 2021.
- Manossoh H, *Good Corporate Governance Untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan*, Cetakan Pertama, PT Norlive Kharisma Indonesia, Jakarta Selatan, 2016.
- Misahardi Wilamarta, *Hak Pemegang Saham Minoritas dalam Rangka Good Corporate Governance*, Cetakan Pertama, Program Pascasarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2002.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2015.

PT. Adhi Karya (Persero), *Surat Keputusan Direksi tentang Penyempurnaan Pedoman Good Corporate Governance (GCG Code) PT. Adhi Karya (Persero)*, Nomor 014-6/2018/350, Jakarta, 2018, e-book.

_____, Laporan Tahunan 2022 PT Adhi Karya (Persero), Jakarta, 2022, e-book.

_____, Laporan Tahunan 2021 PT Adhi Karya (Persero), Jakarta, 2021, e-book.

_____, Laporan Tahunan 2020 PT Adhi Karya (Persero), Jakarta, 2020, e-book.

_____, Laporan Tahunan 2019 PT Adhi Karya (Persero), Jakarta, 2019, e-book.

_____, Laporan Tahunan 2018 PT Adhi Karya (Persero), Jakarta, 2018, e-book.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), *Laporan Tahunan 2022 PT BRI (Persero)*, Jakarta, 2022, e-book.

_____, *Laporan Tahunan 2021 PT BRI (Persero)*, Jakarta, 2021, e-book.

_____, *Laporan Tahunan 2020 PT BRI (Persero)*, Jakarta, 2020, e-book.

_____, *Laporan Tahunan 2019 PT BRI (Persero)*, Jakarta, 2019, e-book.

_____, *Laporan Tahunan 2018 PT BRI (Persero)*, Jakarta, 2018, e-book.

PT. Garuda Indonesia (Persero), *Board Manual PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk*, Terbitan 4, Amandemen 0, Jakarta, 2022, e-book.

_____, *Laporan Tahunan 2022 PT Garuda Indonesia (Persero)*, Jakarta, 2022, e-book.

_____, *Laporan Tahunan 2021 PT Garuda Indonesia (Persero)*, Jakarta, 2021, e-book.

_____, *Laporan Tahunan 2020 PT Garuda Indonesia (Persero)*, Jakarta, 2020, e-book.

- _____, *Laporan Tahunan 2019 PT Garuda Indonesia (Persero)*, Jakarta, 2019, e-book.
- _____, *Laporan Tahunan 2018 PT Garuda Indonesia (Persero)*, Jakarta, 2018, e-book.
- PT. Pertamina (Persero), *Laporan Tahunan 2022 PT Pertamina (Persero)*, Jakarta, 2022, e-book.
- _____, *Laporan Tahunan 2021 PT Pertamina (Persero)*, Jakarta, 2021, e-book.
- _____, *Laporan Tahunan 2020 PT Pertamina (Persero)*, Jakarta, 2020, e-book.
- _____, *Laporan Tahunan 2019 PT Pertamina (Persero)*, Jakarta, 2019, e-book.
- _____, *Laporan Tahunan 2018 PT Pertamina (Persero)*, Jakarta, 2018, e-book.
- _____, *Pedoman Tata Kelola Perusahaan*, Jakarta, 2017, e-book.
- PT. PLN (Persero), *Pedoman Good Corporate Governance*, Jakarta, 2022, e-book.
- Rahayu Hartini, *BUMN Persero: Konsep Keuangan Negara dan Hukum Kepailitan di Indonesia*, Setara Press, Malang, 2017.
- Riant Nugroho dan Randy R. Wrihatnolo, *Manajemen Privatisasi BUMN*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2008, e-book.
- Ricky Agusiady, *Mewujudkan Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan yang Baik di Era Industri 4.0 dan Masyarakat 5.0)*, Cetakan Kedua, Penerbit Deepublish, Yogyakarta, 2022.
- Ridwan Khairandy, *Pokok-Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Cetakan Ketiga, FH UII Press, Yogyakarta, 2017.
- _____, *Hukum Perseroan Terbatas*, Cetakan Pertama, FH UII Press, Yogyakarta, 2014.
- Ridwan Khairandy dan Camelia Malik, *Good Corporate Governance: Perkembangan Pemikiran dan Implementasinya di Indonesia dalam Perspektif Hukum*, Cetakan Pertama, Total Media, Yogyakarta, 2007.

Robert Prayoko, *Doktrin Business Judgment Rule: Aplikasinya dalam Hukum Perusahaan Modern*, Cetakan I, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2015.

Rusdiyanto, *Good Corporate Governance: Teori dan Implementasinya di Indonesia*, Cetakan Pertama, PT Refika Aditama, Bandung, 2019.

Stefanus Mahendra, *Revitalisasi Institusi Direksi Perseroan Terbatas*, Cetakan Kesatu, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2012.

Wahyu Kurniawan, *Corporate Governance dalam Aspek Hukum Perusahaan*, Cetakan I, PT Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2012.

Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, Kencana, Jakarta, 2016.

Jurnal

Risanti Pratiwi, “Legalitas Rangkap Jabatan Direksi Dan Dewan Komisaris Pada Badan Usaha Milik Negara Yang Berbentuk Perseroan Terbatas”, *Jurnal Lex Renaissance*, Edisi No. 2 Vol. 4, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Juli 2019.

Dhita Destria, “Tindakan Benturan Kepentingan Yang Dilakukan Oleh Direksi Perusahaan Sebagai Bentuk Pelanggaran Prinsip *Good Corporate Governance*”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, Vol. 5, No. 2, Maret 2021, hlm. 148.

Arif Nugroho, “Peran Serikat Pekerja Dan Karyawan Dalam Mewujudkan *Good Corporate Governance*”, *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 3, No. 1, Desember, 2014.

Muhammad Iqbal, “Pengaruh *Good Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, Return on Asset, Return on Equity, dan Net Profit Margin* Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan BUMN Tahun 2011-2015”, Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Jakarta.

Jhon F. Sipayung, Et. Al., “Tinjauan Yuridis Holdingisasi BUMN dalam Rangka Peningkatan Kinerja Menurut Perspektif Hukum Perusahaan”, *TRANSPARANCY*, *Jurnal Hukum Ekonomi*, FEB, Vol.1, No.1, Mei, 2013.

Dian Cahyaningrum, “Hambatan Implementasi Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Yang Berbentuk Persero”, *Kajian*, Vol. 14, No. 3, September, 2009.

Joni Emirzon,” *Regulatory Driven* dalam Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* pada Perusahaan di Indonesia”, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, Vol. 4, No. 8, Desember, 2006.

Bambang Siswaji, Et. Al., “Analisis Pengaruh Institusi terhadap Strategi dan Kinerja Badan Usaha Milik Negara (BUMN)”, Jurnal Manajemen Teknologi, Sekolah Pascasarjana Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor, Vol. 13, No. 3, 2013.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat (UU Anti Monopoli).

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (UU BUMN).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT).

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (UU Pelayanan Publik).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-07/MBU/09/2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara.

Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara.

Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-10/MBU/10/2020 tentang perubahan atas Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas BUMN (Permen BUMN).

Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara.

Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara.

Keputusan Sekretariat Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara.

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

Data Elektronik

<https://tirto.id/rangkap-jabatan-bumn-era-jokowi-picu-monopoli-konflik-kepentingan-gbzt>, diakses terakhir tanggal 15 November 2022.

<https://kppu.go.id/blog/2021/03/tekanan-pencegahan-kppu-sarankan-kementerian-bumn-untuk-mencabut-aturan-yang-memperkenankan-rangkap-jabatan/>, diakses terakhir tanggal 15 November 2022.

<https://antikorupsi.org/id/article/rangkap-jabatan-timses-hingga-mantan-terpidana-korupsi-cacat-integritas-dan-potensi-0>, diakses terakhir tanggal 15 November 2022.

<https://nasional.kontan.co.id/news/banyak-rangkap-jabatan-di-bumn-kppu-khawatirkan-pelanggaran-persaingan-usaha>, diakses terakhir tanggal 15 November 2022.

<https://nasional.kontan.co.id/news/mk-larang-wakil-menteri-rangkap-jabatan-sebagai-komisaris-di-swasta-dan-bumn>, diakses terakhir tanggal 18 November 2022

<https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/3025/pemerintah-tekanan-pentingnya-penerapan-gcg-untuk-keberlanjutan-bisnis-dan-upaya-menarik-investasi>, diakses terakhir tanggal 15 November 2022.

<http://www.bpkp.go.id/dan/konten/299/good-corporate.bpkp>, diakses terakhir tanggal 15 November 2022.

<https://bumn.go.id/media/press-conference/erick-thohir-bumn-harus-sehat-untuk-bisa-berkontribusi-ah>, diakses terakhir tanggal 12 Januari 2023.

<https://aclc.kpk.go.id/aksi-informasi/informasi/20220214-pemimpin-yang-adil-dan-amanah-wajib-dalam-hukum-islam>, diakses terakhir tanggal 5 Mei 2023.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/penerapan-igood-corporate-governance-i-sebagai-budaya-perusahaan-cl6890>, diakses terakhir tanggal 25 Mei 2023.

<https://islamdigest.republika.co.id/berita/qbnorg320/pesan-rasulullah-saw-untuk-mereka-yang-gila-jabatan>, diakses terakhir tanggal 31 Mei 2023.

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6610535/39-pejabat-kemenkeu-rangkap-jabatan-komisaris-bumn-erick-thohir-buka-suara/2>, diakses terakhir tanggal 2 Juni 2023.

<https://money.kompas.com/read/2023/04/06/040400126/alasan-direksi-bumn-boleh-rangkap-jabatan-komisaris>, diakses terakhir tanggal 2 Juni 2023.

<https://www.itb-ad.ac.id/2023/03/08/kontroversi-jajaran-kemenkeu-rangkap-jabatan-komisaris-bumn-sri-mulyani-saya-juga-merangkap-banyak-jabatan/>, diakses terakhir tanggal 2 Juni 2023.

<https://www.republika.id/posts/38535/menyoal-rangkap-jabatan-komisaris>, diakses terakhir tanggal 2 Juni 2023.

<https://ombudsman.go.id/artikel/r/pwkinternal--hierarki-penyelenggara-pelayanan-publik>, diakses terakhir tanggal 3 Juni 2023.

<https://www.kemenkeu.go.id/profile/tugas-dan-fungsi>, diakses terakhir tanggal 3 Juni 2023.

<https://pratamaindomitra.co.id/deretan-kasus-korupsi-ingatkan-kita-pentingnya-penerapan-gcg.html>, diakses terakhir tanggal 4 Juni 2023.

<https://theconversation.com/rangkap-jabatan-di-bumn-adalah-masalah-bagi-keadilan-sosial-142183>, diakses terakhir tanggal 11 Juni 2023.

<https://www.garuda-indonesia.com/id/id/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-assessment/index>, diakses terakhir tanggal 17 Juli 2023.

<https://kbbi.web.id/legal>, diakses terakhir tanggal 7 Agustus 2023.

<https://kbbi.web.id/legalitas>, diakses terakhir tanggal 7 Agustus 2023.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/pendekatan-per-se-illegal-dan-rule-of-reason-dalam-persaingan-usaha-lt4b94e6b8746a9/>, diakses terakhir tanggal 14 November 2023.

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/hierarki-peraturan-perundang-undangan-di-indonesia-cl4012>, diakses terakhir tanggal 24 Desember 2023.

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20210323124004-4-232189/terkuak-kppu-puluhan-rangkap-jabatan-direksi-komisaris-bumn>, diakses terakhir tanggal 24 Desember 2023.

LAMPIRAN



FAKULTAS
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0271) 7010222
E. fh@uii.ac.id
W. www.uui.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 544/Perpus-S1/20/H/XI/2023

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **M. Arief Satejo Kinady, A.Md.**
NIK : **001002450**
Jabatan : **Kepala Divisi Adm. Akademik Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Adrian Harris**
No Mahasiswa : **19410507**
Fakultas/Prodi : **Hukum**
Judul karya ilmiah : **RANGKAP JABATAN ANGGOTA DIREKSI
DAN DEWAN KOMISARIS DALAM BADAN
USAHA MILIK NEGARAPERSERO
BERDASARKAN GOOD COPORATE
GOVERNANCE.**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil 14. %

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 22 November 2023 M
8 Jumadil Awwal 1445 H

Kepala Divisi Adm. Akademik

M. Arief Satejo Kinady, A.Md