

Tanggung Jawab Direksi PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP) Atas Pengabaian Putusan Pengadilan Dikaitkan Prinsip *Good Corporate Governance* (Studi Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte)

Kinanti Nurahma, Rimba Supriatna

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

kinantinurahma1@gmail.com, rimbabahasainggris@gmail.com

Abstract. The disregard of final and binding court decisions constitutes a serious legal issue concerning directors' liability and the implementation of Good Corporate Governance (GCG). This study examines PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP)'s non-compliance with Industrial Relations Court Decision Number 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte, as affirmed by Supreme Court Decision Number 598 K/Pdt.Sus-PHI/2024, which declared that four employees were entitled to severance pay and other normative rights. Using a normative juridical method with a descriptive-analytical approach, this research analyzes IWIP's corporate legal liability under Law Number 40 of 2007 on Limited Liability Companies and the legal implications for GCG implementation. The findings show that failure to execute a final court decision constitutes a breach of legal obligations and may result in personal liability of directors under Article 97 paragraph (3) due to violations of fiduciary duty and good faith. This study concludes that legal compliance is essential for effective GCG and corporate sustainability within the Indonesian legal system.

Keywords: *directors' liability, disregard of court decisions, inkracht van gewijsde, corporate legal compliance*

Abstrak. Pengabaian putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap merupakan persoalan hukum serius yang berkaitan dengan tanggung jawab direksi dan penerapan prinsip Good Corporate Governance (GCG). Penelitian ini mengkaji ketidakpatuhan PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP) terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte yang telah dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 598 K/Pdt.Sus-PHI/2024, yang menyatakan bahwa empat karyawan berhak atas pesangon dan hak normatif lainnya. Dengan menggunakan metode yuridis normatif dan pendekatan deskriptif-analitis, penelitian ini menganalisis bentuk tanggung jawab hukum perseroan berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas serta implikasinya terhadap penerapan prinsip GCG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengabaian putusan inkrah merupakan pelanggaran kewajiban hukum yang berpotensi menimbulkan tanggung jawab pribadi direksi berdasarkan Pasal 97 ayat (3) UUPK karena pelanggaran kewajiban fidusia dan itikad baik. Penelitian ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap hukum merupakan fondasi utama penerapan GCG dan prasyarat keberlanjutan korporasi dalam sistem hukum Indonesia.

Kata Kunci: *tanggung jawab direksi, pengabaian putusan pengadilan, inkracht van gewijsde, kepatuhan hukum korporasi.*

A. Pendahuluan

Dalam sistem hukum korporasi Indonesia, direksi merupakan organ utama perseroan yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan operasional perusahaan, serta terikat kewajiban fidusia untuk bertindak dengan itikad baik, kehati-hatian, dan tanggung jawab sebagaimana diatur dalam Pasal 97 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT). Direksi dapat dimintai pertanggungjawaban pribadi apabila terbukti lalai atau bersalah dalam menjalankan tugasnya sehingga menimbulkan kerugian bagi perseroan maupun pemangku kepentingan.

Permasalahan ketenagakerjaan, khususnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, masih kerap terjadi dan menimbulkan sengketa antara pekerja dan pengusaha. Salah satu contohnya adalah perkara antara PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP) dengan sejumlah pekerja yang di-PHK dengan tuduhan pungutan liar. Pengadilan Hubungan Industrial Ternate melalui Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte menyatakan PHK tersebut tidak sah dan mewajibkan perusahaan membayar hak-hak normatif pekerja, putusan mana telah dikuatkan oleh Mahkamah Agung dan berkekuatan hukum tetap. Namun demikian, hingga saat ini putusan tersebut belum dilaksanakan oleh perusahaan.

Pengabaian putusan pengadilan yang telah inkraht menimbulkan persoalan serius terkait tanggung jawab hukum direksi dan penerapan prinsip Good Corporate Governance (GCG). Ketidakpatuhan tersebut tidak hanya melanggar kewajiban hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi juga bertentangan dengan asas *res judicata pro veritate habetur* yang menegaskan bahwa putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dianggap sebagai kebenaran yang tidak dapat diganggu gugat, serta prinsip akuntabilitas dan responsibilitas dalam GCG. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik korporasi (*legal enforcement gap*), yang diperparah oleh lemahnya mekanisme eksekusi putusan dan pengawasan terhadap direksi. Lebih jauh, pengabaian putusan pengadilan juga mengancam prinsip *rule of law* dan supremasi hukum sebagaimana dijamin dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum.

Kasus PT IWIP menunjukkan bahwa kepentingan bisnis sering kali lebih diprioritaskan dibanding kepatuhan hukum dan perlindungan hak pekerja, sehingga berimplikasi pada kerugian pekerja, melemahnya wibawa peradilan, serta penurunan reputasi dan legitimasi sosial perusahaan. Dalam jangka panjang, pengabaian terhadap putusan pengadilan tidak hanya merugikan para pekerja yang haknya telah diakui secara sah melalui proses peradilan, tetapi juga mengancam keberlanjutan usaha perusahaan itu sendiri karena hilangnya *social license to operate*—legitimasi sosial yang diberikan oleh masyarakat dan pemangku kepentingan kepada perusahaan untuk beroperasi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme pertanggungjawaban direksi dan internalisasi prinsip GCG secara konsisten agar kepatuhan terhadap putusan pengadilan menjadi bagian integral dari tata kelola perusahaan yang berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis tanggung jawab hukum perdata dan korporasi PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP) atas pengabaian putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, dikaitkan dengan penerapan prinsip Good Corporate Governance. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk tanggung jawab hukum yang dapat dikenakan kepada PT IWIP sebagai badan hukum dan kepada direksi secara pribadi, serta menganalisis implikasi pengabaian putusan terhadap penerapan prinsip-prinsip GCG dan keberlanjutan usaha perusahaan dalam kerangka sistem hukum Indonesia.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang difokuskan pada pengkajian norma-norma hukum positif melalui sinkronisasi peraturan perundang-undangan (Soerjono Soekanto, 1986), dengan menganalisis ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte sebagai pendekatan kasus (*case approach*).

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, hasil penelitian, dan artikel ilmiah yang relevan, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai literatur dan dokumen hukum. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan metode deduktif untuk menarik kesimpulan yang logis dan yuridis (Sugiyono, 2013).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tanggung jawab hukum PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP) atas pengabaian putusan Pengadilan

Menurut Hans Kelsen, tanggung jawab hukum timbul ketika suatu subjek hukum melanggar norma hukum dan karenanya dapat dikenai sanksi. Putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap merupakan norma hukum konkret yang bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan. Pengabaian Putusan Pengadilan Hubungan Industrial oleh PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP) dengan demikian merupakan pelanggaran norma hukum yang menimbulkan tanggung jawab hukum korporasi. Dalam perspektif Kelsen, alasan kebijakan internal atau pertimbangan bisnis tidak dapat membenarkan ketidakpatuhan terhadap putusan inkraht. Tindakan tersebut juga mencerminkan kegagalan penerapan prinsip Good Corporate Governance, khususnya prinsip kepatuhan terhadap hukum (rule of law) dan akuntabilitas, karena perseroan tidak menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab.

Dalam perspektif hukum korporasi, pengabaian putusan mencerminkan kegagalan direksi dalam menjalankan kewajiban pengurusan sesuai Pasal 92 dan Pasal 97 UUP, serta melanggar prinsip Good Corporate Governance, khususnya prinsip responsibilitas dan akuntabilitas. Direksi tidak dapat berlindung pada business judgment rule karena pelaksanaan putusan pengadilan bukan kebijakan bisnis, melainkan kewajiban hukum. Penundaan tanpa alasan objektif menunjukkan itikad buruk dan kelalaian (duty of care), yang membuka ruang pertanggungjawaban pribadi direksi, termasuk melalui gugatan perbuatan melawan hukum dan penerapan doktrin piercing the corporate veil.

PT IWIP sebagai badan hukum bertanggung jawab secara perdata untuk melaksanakan seluruh amar putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Pengabaian terhadap putusan tersebut mengakibatkan putusan dapat dilaksanakan melalui mekanisme eksekusi oleh pengadilan, termasuk sita dan pelelangan aset perseroan. Selain itu, penundaan atau penolakan pelaksanaan putusan dapat menimbulkan gugatan perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata atas kerugian yang dialami para pekerja.

Bentuk kelalaian direksi dalam menjalankan pengurusan perseroan mengakibatkan direksi dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi berdasarkan Pasal 97 ayat (3) Undang-Undang Perseroan Terbatas karena gagal melaksanakan kewajiban dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Dalam kondisi ini, direksi tidak dapat berlindung di balik prinsip business judgment rule karena pelaksanaan putusan pengadilan merupakan kewajiban hukum imperatif, bukan kebijakan bisnis. Tindakan tersebut sekaligus mencerminkan pelanggaran terhadap prinsip itikad baik, duty of care, dan kewajiban fidusia direksi kepada perseroan dan para pemangku kepentingan.

Pemulihan dan perlindungan hak pekerja sebagai stakeholder merupakan kewajiban perseroan untuk melaksanakan secara penuh amar putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, termasuk memulihkan hak empat karyawan yang telah dinyatakan sah oleh pengadilan. Pemulihan tersebut meliputi pembayaran hak normatif yang tertunda, pemenuhan hak finansial sesuai putusan, serta penghapusan segala akibat hukum dan administratif yang merugikan posisi pekerja. Selain itu, perseroan wajib menjamin tidak adanya tindakan diskriminatif, represif, atau pembalasan terhadap para pekerja, serta memastikan perlakuan yang adil dan setara bagi seluruh karyawan. Kewajiban ini merupakan perwujudan prinsip fairness dalam Good Corporate Governance dan bentuk pertanggungjawaban korporasi atas pelanggaran hak pekerja yang telah diakui secara yuridis.

Pembenahan mekanisme pengawasan internal (checks and balances) merupakan bentuk tanggung jawab tata kelola perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap hukum dan putusan

pengadilan. PT IWIP wajib memperkuat fungsi pengawasan internal melalui peran aktif direksi, dewan komisaris, dan unit kepatuhan agar setiap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dilaksanakan tanpa penundaan. Kewajiban ini bertujuan menutup celah kelemahan kontrol internal yang dalam Bab IV terbukti memungkinkan pengabaian putusan inkraacht terjadi.

Pemulihan legitimasi sosial (social license to operate) dilakukan melalui kepatuhan nyata terhadap putusan pengadilan dan hukum yang berlaku. Dengan melaksanakan putusan inkraacht, PT IWIP bertanggung jawab memulihkan kepercayaan pekerja, masyarakat, dan negara, serta menunjukkan komitmen terhadap rule of law. Kepatuhan tersebut menjadi dasar keberlanjutan usaha dan menjaga legitimasi perseroan sebagai pelaku usaha yang taat hukum dan berintegritas.

Perlu ditegaskan bahwa rujukan terhadap Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai dasar kewajiban pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, termasuk pandangan yang menyatakan adanya tenggat waktu 30 (tiga puluh) hari untuk melaksanakan putusan tersebut, tidaklah tepat. Pasal 108 UU Nomor 2 Tahun 2004 secara sistematis mengatur mengenai putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad), yakni putusan yang meskipun belum berkekuatan hukum tetap tetap dapat dieksekusi demi mencegah timbulnya kerugian yang lebih besar bagi pekerja. Ketentuan tersebut tidak dimaksudkan untuk mengatur kewajiban umum pelaksanaan putusan yang telah inkraacht, apalagi menetapkan batas waktu tertentu bagi pelaksanaannya.

Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial telah memperoleh kekuatan hukum tetap, pelaksanaan dan eksekusinya tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, melainkan mengikuti rezim hukum acara perdata yang berlaku umum. Hal ini sejalan dengan karakter Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum, sehingga mekanisme eksekusi putusannya tunduk pada ketentuan *Herziene Indonesisch Reglement* (HIR) atau *Rechtsreglement voor de Buitengewesten* (RBg). Tahapan pelaksanaan eksekusi tersebut dilakukan melalui prosedur *aanmaning* atau teguran oleh ketua pengadilan kepada pihak yang kalah agar melaksanakan putusan secara sukarela dalam jangka waktu yang ditentukan, dan apabila teguran tersebut tidak diindahkan, pengadilan berwenang melanjutkan dengan penetapan eksekusi, termasuk tindakan sita eksekusi dan pelelangan harta kekayaan pihak yang berkewajiban.

Dengan demikian, kewajiban PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP) untuk melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap tidak bersumber dari Pasal 108 UU Nomor 2 Tahun 2004, melainkan dari asas kekuatan mengikat putusan pengadilan (*res judicata pro veritate habetur*) dan asas kepastian hukum dalam negara hukum. Penundaan atau pengabaian pelaksanaan putusan inkraacht oleh perseroan tidak hanya merupakan bentuk ketidakpatuhan terhadap perintah pengadilan, tetapi juga mencerminkan pelanggaran terhadap prinsip rule of law dan prinsip kepatuhan dalam Good Corporate Governance. Oleh karena itu, dalih administratif, kebijakan internal, maupun pertimbangan bisnis tidak dapat dijadikan alasan pembenar untuk menghindari pelaksanaan putusan pengadilan, karena pelaksanaan putusan merupakan kewajiban hukum yang bersifat imperatif dan harus dilaksanakan secara penuh dan bertanggung jawab.

Akibat Hukum Pengabaian Putusan Pengadilan yang Telah Inkraacht terhadap Pemenuhan Penerapan Prinsip Good Corporate Governance

Tindakan mengabaikan putusan pengadilan menciptakan persepsi fatal bahwa PT IWIP menempatkan dirinya di atas hukum. Ini bukan hanya melemahkan legitimasi moral dan hukum perusahaan di mata publik tetapi menghancurkan fondasi kepercayaan yang menjadi prasyarat mutlak bagi beroperasinya korporasi modern. Ketika sebuah perusahaan menunjukkan bahwa putusan pengadilan yang final dapat diabaikan, ia mengirimkan sinyal berbahaya, tidak ada jaminan bahwa komitmen hukum apa pun akan dipenuhi.

Pasar tidak memaafkan ketidakpatuhan hukum. Bagi investor dan kreditor, pengabaian putusan pengadilan adalah sinyal merah yang mencerminkan lemahnya tata kelola perusahaan dan tingginya risiko operasional. Konsekuensinya langsung dan terukur: peningkatan cost of capital, pembatasan akses pembiayaan, dan penurunan valuasi perusahaan. Dalam era investasi berkelanjutan, penurunan kinerja ESG khususnya pada dimensi Governance dan Social, bukan hanya mengurangi daya tarik investasi, tetapi dapat memicu divestasi massal dari investor institusional yang terikat pada

kriteria ESG.

Era investasi berkelanjutan (sustainable investing) menekankan ESG, di mana penurunan kinerja khususnya pada dimensi Governance dan Social bukan hanya mengurangi daya tarik investasi, tapi berpotensi memicu divestasi massal dari investor institusional seperti pension funds, sovereign wealth funds, dan asset managers global yang wajib menerapkan ESG screening ketat. Pelanggaran hak pekerja atau ketidakpatuhan hukum menjadi red flags utama yang menyebabkan perusahaan dikeluarkan dari portofolio mereka.

Selain itu, bagi perusahaan yang terkait pasar modal internasional, berencana IPO, atau penerbitan obligasi, rekam jejak ketidakpatuhan hukum menghambat serius karena due diligence underwriters, auditor, dan rating agencies akan mengklasifikasikannya sebagai material risk. Hal ini harus diungkapkan ke investor, berpotensi menekan harga penawaran, menaikkan suku bunga, atau membatalkan kelayakan penerbitan.

Perusahaan kesulitan menarik dan mempertahankan talenta terbaik, terutama milenial dan Gen-Z yang prioritaskan nilai perusahaan, sehingga tingkat turnover melonjak. Biaya tersembunyi meliputi rekrutmen, pelatihan, hilangnya pengetahuan institusional, penurunan kualitas layanan, dan opportunity cost efek signifikan di industri padat modal/teknologi seperti PT IWIP, yang mengganggu operasional dan inovasi.

Dalam perusahaan, pengabaian putusan pengadilan yang melindungi hak pekerja menghancurkan kepercayaan terhadap manajemen. Ini memicu ketegangan hubungan industrial, menurunkan motivasi dan produktivitas, serta meningkatkan tingkat turnover. Lebih dari itu, perusahaan kehilangan kemampuan untuk merekrut talenta terbaik.

Dalam kerangka UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) serta OECD Guidelines for Multinational Enterprises, pengabaian putusan pengadilan pelindung hak pekerja termasuk pelanggaran HAM bisnis, yang bisa picu investigasi dari lembaga internasional, National Contact Points (NCPs), organisasi masyarakat sipil, dan UN Special Rapporteurs.

Di era mandatory human rights due diligence (mHRDD) seperti German Supply Chain Due Diligence Act, French Duty of Vigilance Law, serta EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive mendatang, mitra bisnis Eropa/negara maju wajib pastikan rantai pasok bebas pelanggaran HAM ketidakpatuhan PT IWIP berisiko putus hubungan bisnis dan liabilitas hukum bagi mereka.

Selain itu, organisasi advokasi buruh global, serikat pekerja, dan inisiatif seperti Fair Labor Association atau Responsible Business Alliance bisa meluncurkan kampanye publik via media sosial dan jurnalisme investigatif, sebabkan reputational damage luas yang pengaruhi konsumen, investor, serta regulator internasional.

Sebagai perusahaan PMA yang terhubung dengan rantai pasok global, PT IWIP beroperasi dalam ekosistem bisnis internasional yang semakin ketat terhadap standar ESG. Reputasi buruk dalam kepatuhan hukum dan perlindungan hak pekerja tidak hanya mencoreng citra di tingkat internasional tetapi dapat memicu pemutusan kerja sama dengan mitra bisnis yang menerapkan standar due diligence ketat, bahkan memicu investigasi oleh lembaga internasional terkait pelanggaran hak asasi manusia dalam konteks bisnis.

Pengabaian putusan mengikis social license to operate legitimasi sosial yang diberikan masyarakat dan stakeholder kepada perusahaan untuk beroperasi. Ketika legitimasi ini hilang, pemerintah akan merespons: peningkatan pengawasan intensif, pengenaan sanksi administratif yang berat, bahkan peninjauan kembali izin operasional. Yang paling mengancam adalah potensi pencabutan status Proyek Strategis Nasional (PSN) beserta seluruh fasilitas, insentif, dan kemudahan yang melekat padanya, kehilangan ini dapat menjadi death sentence bagi operasional perusahaan.

Dalam jangka panjang, rekam jejak ketidakpatuhan hukum adalah beban permanen yang memperlemah posisi PT IWIP dalam setiap sengketa hukum di masa mendatang, mempersulit negosiasi dengan stakeholder, dan mengancam keberlanjutan usaha secara keseluruhan. Dalam sistem hukum yang menghargai preseden dan reputasi, pengabaian satu putusan pengadilan menciptakan pola yang akan digunakan melawan perusahaan dalam setiap konflik mendatang.

Hukum tidak menyediakan ruang kompromi terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Pelaksanaan putusan tersebut merupakan kewajiban hukum yang bersifat mutlak dan mengikat bagi setiap subjek hukum, termasuk korporasi. Pengabaian terhadap putusan inkraht bukan sekadar pelanggaran prosedural, melainkan tindakan yang secara sistemik menggerus fondasi keberlangsungan korporasi itu sendiri.

Persoalan utama tidak lagi terletak pada kemampuan PT IWIP untuk memenuhi kewajiban finansial sebagaimana amar putusan, melainkan pada kemampuan perseroan untuk menanggung konsekuensi hukum, tata kelola, dan reputasi yang timbul akibat ketidakpatuhan tersebut. Dalam perspektif hukum dan tata kelola perusahaan, tidak terdapat preseden keberlanjutan usaha yang kokoh bagi korporasi yang secara sadar menempatkan dirinya di atas supremasi hukum.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab hukum PT Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP) atas pengabaian Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte yang telah berkekuatan hukum tetap mencakup tanggung jawab korporasi dan tanggung jawab pribadi direksi. Tanggung jawab korporasi berupa kewajiban melaksanakan seluruh amar putusan melalui mekanisme eksekusi paksa, gugatan perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara, sanksi administratif hingga pencabutan izin usaha, serta potensi pencabutan status Proyek Strategis Nasional (PSN). Tanggung jawab pribadi direksi dapat dikenakan berdasarkan Pasal 97 ayat (3) UUPT karena kelalaian dan itikad buruk (*bad faith*) dalam menjalankan kewajiban pengurusan. Direksi tidak dapat berlindung di balik *business judgment rule* karena pelaksanaan putusan pengadilan merupakan kewajiban hukum imperatif, bukan kebijakan bisnis. Pengabaian putusan dapat menjadi dasar penerapan doktrin *piercing the corporate veil* yang memungkinkan pertanggungjawaban pribadi direksi dan pemegang saham pengendali.

Akibat hukum pengabaian putusan terhadap penerapan *Good Corporate Governance* di PT IWIP mencakup pelanggaran sistemik terhadap prinsip akuntabilitas, responsibilitas, keadilan, transparansi, dan independensi. Pengabaian putusan menimbulkan dampak multi-dimensi berupa kehancuran legitimasi moral dan hukum perusahaan, peningkatan *cost of capital* dan pembatasan akses pembiayaan, penurunan valuasi perusahaan, krisis hubungan industrial, kerusakan reputasi internasional, pengikisan *social license to operate*, hingga potensi pencabutan status PSN yang mengancam keberlanjutan operasional. Dalam jangka panjang, rekam jejak ketidakpatuhan hukum menjadi beban permanen yang memperlemah posisi PT IWIP dalam setiap sengketa di masa mendatang dan mengancam keberlanjutan usaha secara keseluruhan.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rimba Supriatna, S.H., M.H. selaku pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penelitian ini, serta kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung atas dukungan akademik yang diberikan dalam penyusunan artikel ini.

Daftar Pustaka

Soekanto, Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Jakarta, 1986.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2013.

Ahmad, Rifyal Ka'bah, "Tanggung Jawab Direksi dalam Pengelolaan Perseroan Terbatas", Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 47, No. 2, 2017.

- Anshari, Thaufan Thaher, "Penerapan Doktrin Piercing the Corporate Veil terhadap Perseroan Terbatas di Indonesia", *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 25, No. 1, Januari 2018.
- Dewi, Shinta dan Krisnawati, Anak Agung Ayu, "Tanggung Jawab Direksi Perseroan Terbatas Berdasarkan Prinsip Fiduciary Duty", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8, No. 12, 2020.
- Nasution, Bismar, "Aspek Hukum dalam Pelaksanaan Good Corporate Governance", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 22, No. 3, 2003.
- Prasetya, Rudhi, "Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas dan Tanggung Jawab Terbatas Pemegang Saham", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 26, No. 1, 2007.
- Rahmawati, Dewi dan Budiono, Herlien, "Kewajiban Fidusia Direksi dalam Pengelolaan Perseroan Terbatas", *Jurnal Yudisial*, Vol. 13, No. 2, Agustus 2020.
- Simanjuntak, Emmy Yuhassarie, "Tanggung Jawab Pribadi Direksi dan Komisaris: Pertanggungjawaban Pidana, Perdata, dan Administratif", *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 48, No. 4, 2018.
- Sulistiowati, "Business Judgment Rule: Prinsip Perlindungan terhadap Direksi dari Pertanggungjawaban Pribadi", *Jurnal Hukum Prioris*, Vol. 6, No. 1, 2017.
- Widjaja, Gunawan, "Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam Perseroan Terbatas", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 27, No. 4, 2008.
- Wulandari, Nita Anggraini, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Di-PHK Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 2, No. 1, 2021.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).
- Herzien Inlandsch Reglement (HIR)/Reglemen Indonesia yang Diperbaharui, Staatsblad 1941 Nomor 44.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tte, 2023.

Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Nomor 598 K/Pdt.Sus-PHI/2024,
2024.