

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM SECARA UMUM, TENAGA KERJA DAN PERUSAHAAN

A. Perlindungan Hukum Secara Umum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²¹

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.²²

Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan

²¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum*, Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V, Bandung, 2000, hlm. 74.

²² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 1-2.

ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.²³

Menurut C. S. T Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²⁴

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia

²³ Setiono, *Rule Of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm. 3.

²⁴ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 3.

belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.²⁵

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²⁶

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia

²⁵ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14.

²⁶ Phillipus M. Hadjon, *op. Cit*, hlm. 30.

bersumber pada Pancasila dan konsep negara hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan “*Rule of The Law*”. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.²⁷

B. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Keberhasilan suatu pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh faktor produksi. Faktor produksi sering didefinisikan sebagai setiap hal yang diperlukan secara teknis untuk memproduksi suatu barang atau jasa. Faktor-faktor produksi tersebut diantaranya yaitu bahan pokok peralatan gedung, tenaga kerja, mesin dan modal yang secara garis besar dapat dikategorikan menjadi input manusia dan non manusia.²⁸

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang

²⁷ Philipus M. Hadjon, *op.cit*, hlm. 10

²⁸ N. Gregory Mankiw, *Makroekonomi*, Erlangga, Jakarta, 2009, hlm. 213

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁹

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.³⁰

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.³¹

²⁹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 3

³⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008, hlm. 12-13

³¹ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 71

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.³²

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.³³

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.³⁴

³² Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 2014, hlm. 5.

³³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 12-13.

³⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 1

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun. Menurut Sukirno dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:³⁵

- a. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
- b. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
- c. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua

³⁵ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 6

belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.³⁶ Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya dinamika penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.

Berdasarkan batasan kerja, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

a. Angkatan Kerja

Angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu.³⁷ Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.³⁸ Menurut Mulyadi, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa.³⁹ Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan

³⁶ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja: Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pembangunan Unsur Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung, 1989, hlm. 9.

³⁷ *Ibid*, hlm. 123

³⁸ Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, UU STIM YKPM, Yogyakarta, 2014, hlm. 6

³⁹ Mulyadi Sabri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, hlm.

diasas maka dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja, yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas yang memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu sebelumnya mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja.

Pengangguran adalah mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mempersiapkan usaha atau mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja dan pada waktu bersamaan mereka tidak bekerja. Penganggur dengan konsep ini disebut dengan pengangguran terbuka.

Penduduk bekerja didefinisikan sebagai penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam secara tidak terputus selama seminggu. Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Penduduk setengah menganggur merupakan penduduk yang bekerja kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu, tidak termasuk yang sementara tidak bekerja).

Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambahnya lapangan kerja yang tersedia maka semakin meningkatnya total produksi suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan suatu ukuran proporsi penduduk usia kerja yang terlibat secara aktif dalam pasar tenaga kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan.

TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh tenaga kerja yang ada atau jumlah tenaga kerja menurut kelompok umur tertentu, jenis kelamin, tingkat pendidikan maupun desa-kota. TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (*labour supply*) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Secara umum, TPAK didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

b. Bukan Angkatan Kerja

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak

mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya.⁴⁰ Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.⁴¹ Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu sebelumnya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu:

- 1) Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
- 2) Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan

⁴⁰ Mar'atun Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi Dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017), hlm. 66

⁴¹ *Ibid*, hlm. 4

pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja.

Maka angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja.⁴²

Berdasarkan penduduknya, tenaga kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- a. Tenaga kerja, adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
- b. Bukan tenaga kerja, adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Hak Tenaga Kerja

⁴² Sadono Sukirno, *op.cit*, hlm. 18

Hak-hak tenaga kerja ini yang menjadi landasan bahwa setiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan dari terpenuhinya setiap hak yang diatur dari Pasal 67 sampai dengan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang harus dilaksanakan oleh pemberi kerja atau perusahaan. Hak-hak para tenaga kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja berhak untuk memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi;
- b. Tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya;
- c. Tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri;
- d. Tenaga kerja berhak untuk menjalankan kewajiban beragamanya selama bekerja serta mendapatkkan cuti hamil bagi perempuan;
- e. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
- f. Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, dsb.

3. Kewajiban Tenaga Kerja

Para pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dilakukan kepada pemberi kerja atau perusahaan, setelah sebelumnya diatur mengenai hak yang harus didapatkan oleh pekerja. Kewajiban pekerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya;
- b. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat;
- c. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Berdasarkan hal tersebut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur mengenai hak, perlindungan dan sanksi apabila pemberi kerja atau perusahaan melanggar hak-hak tenaga kerja serta melanggar kewajibannya sebagai pemberi kerja namun juga mengatur mengenai kewajiban tenaga kerja kepada pemberi kerja. Semua hal yang diatur dalam undang-undang ini

mulai dari hak dan kewajiban tenaga kerja sampai hak dan kewajiban pemberi kerja diharapkan tidak munculnya kesewenangan dalam bekerja. Selain itu juga untuk memenuhi setiap hak secara manusiawi sesuai dengan hak asasi manusia.

4. Tenaga Kerja Wanita

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perhatian yang luas untuk tenaga kerja dan orang lain yang terlibat dalam hubungan kerja untuk melindungi yang bersangkutan dari penyalahgunaan dan perlakuan lain yang tidak wajar. Undang-undang ini memberi perhatian khusus untuk perlindungan bagi pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja, dan menyediakan suatu kerangka hukum khusus untuk menghindari hubungan kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Ketentuan mencakup jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, upah dan kesejahteraan semuanya bertujuan untuk menjamin lingkungan kerja sehat untuk keuntungan pekerja/buruh serta perusahaan.⁴³

Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Tujuan perlindungan kerja menurut Abdul Khakim adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Perlindungan tenaga kerja merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan dan

⁴³ Suwanto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia*, ILO/USA Declaration Project, Jakarta, 2003, hlm. 19.

merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional. Oleh karena itu, perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan serius atas pelaksanaannya karena dapat menunjang pembangunan nasional.⁴⁴

Perlindungan hukum adalah campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan. Berdasarkan hal tersebut, maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan yaitu: bidang pengerahan/penempatan kerja; bidang hubungan kerja; bidang kesehatan kerja; bidang keamanan kerja; bidang jaminan sosial buruh.⁴⁵

Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

⁴⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaa Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 74.

⁴⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2005, hlm. 97.

a. Perlindungan ekonomis

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

b. Perlindungan sosial

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

c. Perlindungan teknis

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi buruh atau tenaga kerja, menurut L. Husni perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu sebagai berikut: ⁴⁶

- a. Perlindungan ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak

⁴⁶ L. Husni, *Perlindungan Buruh (Arbiedshreming)*, dalam Zainal Asikin, *et.l, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, hlm. 75-77.

mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya, termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, dan Jamsostek.

- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan mengembangkan perikehidupan sebagaimana manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu perlindungan Ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.

Pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja

dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan kerja.⁴⁷

Perlindungan tenaga kerja diatas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh perusahaan atau pemberi kerja. Apabila pengusaha melakukan pelanggaran maka dikenakan sanksi. Dasar hukum perlindungan tenaga kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- b. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- e. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
- f. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh;

⁴⁷ Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 42.

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi:⁴⁸

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- f. Perlindungan atas hak pemutusan tenaga kerja.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁹ Oleh karena itu pihak pemberi kerja harus mematuhi dan melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku, dimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal yang diatur dalam undang-undang ini guna memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebagai

⁴⁸ Abdul Hakim, *op.Cit*, hlm. 106.

⁴⁹ Abdul Khakim, *op.cit*, hlm. 105.

pengakuan bahwa pekerja mempunyai hak nya sebagai pekerja dan diberlakukan secara manusiawi dan adil.

Memberikan kepastian hak yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, waktu istirahat, istirahat cuti, waktu kerja malam hari bagi pekerja perempuan. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.⁵⁰

Perlindungan hukum tenaga kerja yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bukan hanya mengatur mengenai perlindungan hukum namun juga hak-hak dan kewajiban pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja serta sanksi apabila terjadi pelanggaran atas aturan dalam undang-undang tersebut. Undang-undang ini tidak hanya mengatur mengenai perlindungan tenaga kerja dan pemberi kerja secara luas, namun dalam beberapa pasal didalamnya diatur pula mengenai perlindungan tenaga kerja penyandang cacat, anak dan perempuan.

Perlindungan hukum mengenai tenaga kerja wanita sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini tidak hanya mengatur tentang pekerja saja namun

⁵⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 83

juga secara khusus mengatur tenaga kerja wanita. Aturan yang mengatur mengenai hak-hak tenaga kerja wanita secara khusus diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00-07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00-07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00-05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Adanya hak-hak tenaga kerja ini diharapkan dapat melindungi tenaga kerja wanita dalam bekerja dimana dengan adanya aturan ini para pengusaha atau pemberi kerja dapat mengetahui batasan-batasannya untuk memberikan hak-hak para pekerja dan menjalankan kewajibannya sebagai pengusaha.

Adapun kewajiban-kewajiban pekerja yang harus dipenuhi yaitu wajib melakukan presentasi/pekerja bagi majikan, wajib mematuhi peraturan perusahaan, wajib mematuhi perjanjian kerja, wajib

memenuhi perjanjian perburuhan, wajib menjaga rahasia perusahaan, wajib mematuhi peraturan majikan, dan wajib memenuhi segala kewajiban sebelum izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.⁵¹

Pada prinsipnya antara perempuan dan laki-laki mempunyai hak dan kewajiban yang sama di tempat kerja. Namun untuk hal-hal tertentu, karena adanya perbedaan biologis, maka pengusaha dituntut memberi perlakuan khusus terhadap perempuan.⁵²

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain adanya hak-hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja, perlindungan hukum tenaga kerja juga ada sanksi bagi pemilik usaha apabila melanggar ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Sanksi yang diatur dalam undang-undang ini berupa sanksi pidana kurungan dan/atau denda yang merupakan sanksi pidana.

Sanksi yang didapatkan selain sanksi pidana juga terdapat sanksi ganti rugi yang terdapat dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) karena setiap perusahaan wajib mendaftarkan semua pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

⁵¹ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Cempaka Yustisia, Yogyakarta, 2013, hlm. 46.

⁵² Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 101.

bahwa pengurus perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan kerja serta wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Dosen Unika Atma Jaya Jakarta, Surya Tjandra, menyebutkan dalam kasus K3, buruh adalah orang yang diperintahkan bekerja, sehingga yang bertanggung jawab seharusnya orang yang memberikan atau menyuruh suatu pekerjaan dilakukan. “Perusahaan harus menanggung semua pekerja baik yang sudah atau belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan,” urainya. Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, Hadi Subhan, mengatakan dalam hal pekerja menjalankan perintah pimpinan untuk melakukan suatu pekerjaan, kemudian mengakibatkan kecelakaan kerja, maka yang bertanggung jawab atas peristiwa itu adalah pihak yang memberi perintah. Buruh tak bertanggung jawab secara perdata atau pidana karena menjalankan perintah atasan. “Yang bertanggung jawab ini bisa pemilik perusahaan atau direktornya karena tidak menerapkan sistem manajemen K3 di perusahaan,” paparnya.⁵³

Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Pasal 1367 menegaskan bahwa majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab

⁵³ <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt59fbeb3be02f/akademisi--perusahaan-bertanggung-jawab-atas-terjadinya-kecelakaan-kerja/> (diunduh pada hari Minggu tanggal 25 Agustus 2019 pada pukul 15.40).

atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu. Pasal ini membuat majikan tidak bisa lepas tanggung jawab dalam hal terjadi kecelakaan kerja.

Isi dari Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) adalah sebagai berikut:

“ Seseorang tidak hanya bertanggung jawab, atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri melainkan juga atas kerugian yang disebabkan perbuatan-perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan barang-barang yang berada di bawah pengawasannya.

Orang tua dan wali bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh anak-anak yang belum dewasa yang tinggal pada mereka dan terhadap siapa mereka melakukan kekuasaan orang tua atau wali. Majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu.

Guru sekolah atau kepala tukang bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh murid-muridnya atau tukang-tukangnya selama waktu orang-orang itu berada di bawah pengawasannya.

Tanggung jawab yang disebutkan di atas berakhir, jika orang tua, guru sekolah atau kepala tukang itu membuktikan bahwa mereka masing-masing tidak dapat mencegah perbuatan itu atas nama mereka seharusnya bertanggung jawab.

Selain berdasarkan peraturan di atas bahwa majikan bertanggung jawab atas adanya kecelakaan kerja, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa buruh yang mengalami sakit akibat kecelakaan kerja atau hubungan kerja tidak boleh diputus hubungan kerjanya (PHK). Hal itu

sebagaimana diatur Pasal 153 ayat 1 huruf j Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan aturan yang telah disebutkan di atas, apabila terjadi kecelakaan kerja maka perusahaan dapat bertanggung jawab baik secara sanksi pidana maupun sanksi perdata. Sanksi pidana seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sanksi perdata seperti yang sudah diatur dalam Pasal 1367 jo Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang berupa sanksi ganti rugi. Sanksi ganti rugi yang dapat diberikan perusahaan berupa ganti rugi biaya maupun kerugian lainnya yang didapatkan pekerja sebelum kecelakaan kerja tersebut ditanggung oleh BPJS.

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁵⁴ Maka perlindungan tenaga kerja ini akan mencakup:⁵⁵

- a. Norma Keselamatan Kerja;
- b. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan;

⁵⁴ Asikin, H. Zainal, et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet. IX, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm.96.

⁵⁵ Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet.I, Armico Bandung, 1983, hlm.43-44.

- c. Norma Kerja (Upah, jam kerja, penyediaan fasilitas umum, istirahat, perlakuan khusus kepada perempuan dan anak);
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa “Setiap tenaga kerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan wanita dalam dunia kerja. Namun, karena sifat kodrati dimiliki wanita yang sering menjadi dasar adanya diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita. Adapun hak-hak pekerja wanita yang dilindungi oleh undang-undang adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja wanita yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan keadaannya kepada pengusaha berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haidnya (Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

- b. Pekerja wanita yang bekerja pada pukul 23.00-07.00 diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Pekerja wanita yang masih menyusui berhak atas kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Tenaga kerja wanita yang sedang hamil paling rentan mendapat diskriminasi oleh perusahaan, karena pada perjanjian kerja sering memuat kewajiban untuk mengajukan pengunduran diri bagi tenaga kerjanya yang sedang hamil. Pemaksaan PHK yang dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerja wanita yang sedang hamil didasarkan bahwa tenaga kerja wanita yang sedang hamil dapat menghambat produktifitas dari perusahaan. Fungsi reproduksi dari wanita tidak dapat dijadikan dasar untuk menghilangkan hak-hak yang dimiliki wanita, adapun perlindungan yang diberikan kepada perempuan yang sedang hamil, yakni :

- a. Larangan bekerja pada malam hari

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja pada jam malam

yakni pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Apabila tenaga kerja wanita yang sedang hamil dikenakan jam malam oleh perusahaan, maka perusahaan diwajibkan memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, serta menyediakan antar jemput bagi tenaga kerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan pukul 07.00.

b. PHK dengan alasan sedang hamil

Kodrat sebagai wanita ketika ia menikah, hamil dan melahirkan, sehingga tidak menjadi dasar bagi perusahaan untuk memaksa wanita untuk mengundurkan diri atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan ia menikah, hamil dan melahirkan baik dalam hubungan kerja waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu, hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.

c. Pengalihan tugas tanpa mengurangi hak

Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenisnya pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil (Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, apabila perusahaan tidak mampu mengalihkan maka perusahaan wajib memberikan cuti hamil dan setelah melahirkan perusahaan wajib mempekerjakan tenaga kerja wanita tersebut pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya (Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan).

d. Cuti hamil

- 1) Pekerja wanita berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan (Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- 2) Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan

dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Adanya ketentuan peraturan perundangan di atas, jelaslah bahwa wanita sejak hamil sampai dengan pasca melahirkan mendapat hak khusus yang dijamin oleh undang-undang. Namun sayangnya, masih banyak hak-hak tersebut yang belum sepenuhnya diperoleh oleh wanita hamil karena adanya berbagai macam kendala.

Menurut Pasal 82 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Dasar hukum yang mengatur mengenai perlindungan serta hak-hak perempuan/wanita hamil diantaranya adalah:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor:Kep-224/Men/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: 03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Tenaga Kerja Perempuan Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.
4. K-103 Konvensi tentang Perlindungan Wanita Hamil (Disempurnakan tahun 1952).

C. Perusahaan

1. Pengertian Perusahaan

Istilah “perusahaan” merupakan istilah yang menggantikan istilah “pedagang” sebagaimana diatur dalam Pasal 2 s/d 5 WvK lama. Istilah perusahaan yang menggantikan istilah pedagang mempunyai arti yang lebih luas. Banyak orang dahulu menjalankan perusahaan dalam pengertian menurut S. 1938 No. 276, tetapi tidak termasuk dalam pengertian pedagang menurut Pasal 2 KUHD lama.⁵⁶

Berbagai sarjana mengemukakan pengertian tentang perusahaan, seperti Molengraaff, sebagaimana dikutip R. Soekardono, menyatakan bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memeperniagakan /memperdagangkan, menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.

⁵⁶ R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, Dian Rakyat, Jakarta, 1983, hlm. 19

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan memberi definisi perusahaan sebagai berikut : “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”. Definisi tersebut jika dibandingkan dengan definisi yang dikemukakan oleh Molengraaff dan Polak dapat dikatakan lebih sempurna, karena dalam definisi tersebut terdapat tambahan adanya bentuk usaha (badan usaha) yang menjalankan jenis usaha (kegiatan dalam bidang perekonomian), sedangkan unsur-unsur lain terpenuhi juga.⁵⁷ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan dalam Pasal 1 Angka 1 dijelaskan bahwa:

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”.

Apabila kedua definisi yang disebut dalam kedua undang-undang tersebut dibandingkan, maka terdapat perbedaan sebagai berikut. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 menggunakan rumusan “menjalankan setiap jenis usaha”, sedangkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 menggunakan rumusan “melakukan kegiatan” (kegiatan berarti mengandung pengertian yang sangat umum dan luas, tanpa ada

⁵⁷ Abdulkadir Muhammad, *op.cit*, hlm. 9.

pembatasan dalam bidang ekonomi); Meskipun rumusan perusahaan sebagaimana disebut dalam Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1997 sangat umum dan luas namun karena undang-undang tersebut berkenaan dengan perusahaan, maka dapat diartikan bahwa kata “kegiatan” juga diartikan/dimaksudkan dalam bidang perekonomian.

Definisi-definisi tentang perusahaan di atas agak berbeda dengan definisi yang diberikan dalam beberapa undang-undang, seperti dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan dan undang-undang tentang jaminan sosial tenaga kerja. Perbedaan terletak pada tujuannya, yaitu bahwa dalam kedua undang- undang tersebut perusahaan tidak mesti harus mencari keuntungan tetapi juga termasuk yang bertujuan dalam bidang sosial. Hal tersebut dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah:

“Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Undang-undang tersebut dimasukkan atau dikategorikan sebagai perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar

upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perbedaan definisi ini terjadi karena usaha-usaha sosial tersebut menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya disamakan, dan tidak berarti sama.

Menurut Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 Angka 4 dijelaskan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak baik milik swasta maupun milik negara. Istilah lain yang terkait dengan perusahaan, yaitu pelaku usaha. Istilah Pelaku usaha tersebut sepadan dengan istilah pelaku bisnis dan pelaku ekonomi. Pelaku usaha adalah subjek yang melakukan kegiatan usaha atau melakukan kegiatan ekonomi. Pelaku bisnis adalah subjek yang melakukan kegiatan bisnis sama dengan pelaku ekonomi.

Berdasarkan pengertian di atas mengandung makna bahwa yang termasuk pelaku usaha tidak hanya produsen pabrikan yang menghasilkan barang dan/atau jasa, tetapi juga para rekanan, termasuk para agen, distributor, serta jaringan-jaringan yang melaksanakan fungsi pendistribusian dan pemasaran barang dan/atau jasa kepada masyarakat luas selaku pemakai dan/atau pengguna barang dan/atau jasa.⁵⁸

Sependapat dengan Molengraaff adalah pendapat yang dikemukakan oleh Polak, sebagaimana dikutip Abdulkadir Muhammad, yang menyatakan bahwa baru dapat dikatakan ada perusahaan apabila

⁵⁸ Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani, *Hukum Tentang Perlindungan Konsumen*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, hlm. 5.

diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Pendapat Polak ini menambahkan unsur “pembukuan” pada unsur-unsur lain seperti yang telah dikemukakan oleh Molengraaf.⁵⁹ Perusahaan, menurut pembentuk undang-undang adalah perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.⁶⁰ Kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mencari keuntungan tersebut termasuk kegiatan ekonomi. Rumusan-rumusan definisi perusahaan di atas diperkuat oleh banyak ahli di bidang Hukum Dagang atau Hukum Bisnis, seperti Sri Redjeki Hartono yang menyatakan bahwa kegiatan ekonomi pada hakekatnya adalah kegiatan menjalankan perusahaan, yaitu suatu kegiatan yang mengandung pengertian bahwa kegiatan yang dimaksud harus dilakukan:⁶¹

- a. Secara terus menerus dalam pengertian tidak terputus-putus;
- b. Secara terang-terangan dalam pengertian sah (bukan illegal); dan
- c. Kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka memperoleh keuntungan, baik untuk diri sendiri atau orang lain.

Berdasarkan definisi-definisi yang sudah tertera sebelumnya, maka dapat dijabarkan unsur-unsur perusahaan sebagai berikut:

⁵⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm. 8.

⁶⁰ HMN Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 2

⁶¹ Sri Redjeki Hartono, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*, PT Mandar Maju, Bandung, 2000, hlm. 4

- a. Badan usaha;
- b. Kegiatan dalam bidang perekonomian;
- c. Terus-menerus;
- d. Bersifat tetap;
- e. Terang-terangan;
- f. Keuntungan dan atau laba;
- g. Pembukuan

Perusahaan menurut kepemilikan modalnya ibagi menjadi dua, yaitu perusahaan swasta dan perusahaan milik negara (BUMN). Perusahaan swasta ada yang berbadan hukum dan tidak berbadan hukum. Perseroan terbatas merupakan perusahaan yang berbadan hukum dulu disebut juga *Naamloze Vennootschaap (NV)*, adalah suatu persekutuan untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham-saham yang dapat diperjual belikan, perubahan kepemilikan perusahaan dapat dilakukan tanpa perlu membubarkan perusahaan. Perseroan terbatas merupakan wadah untuk melakukan kegiatan usaha, yang membatasi tanggung jawab pemilik modal, yaitu sebesar jumlah saham yang dimiliki sehingga bentuk usaha seperti ini banyak dinikmati, terutama bagi perusahaan dengan jumlah modal yang besar. Kemudahan untuk menarik dana dari masyarakat dengan jalan penjualan saham yang juga

merupakan satu dorongan untuk mendirikan suatu badan usaha berbentuk perseroan terbatas.⁶²

Bentuk badan usaha perseroan terbatas sangat dinikmati oleh masyarakat karena pada umumnya perseroan terbatas mempunyai kemampuan untuk mengembangkan diri, mampu mengadakan kapitalisasi modal dan sebagai wahana yang potensial untuk memperoleh keuntungan baik bagi instansinya sendiri maupun bagi para pendukungnya (pemegang saham).⁶³

Keseluruhan Badan Usaha yang ada di Indonesia seperti Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV), Koperasi dan lain sebagainya, Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut sebagai Perseroan, merupakan bentuk badan usaha kegiatan ekonomi yang mendapat porsi perhatian yang paling tinggi. Perseroan Terbatas (PT) merupakan bentuk usaha kegiatan ekonomi yang paling disukai saat ini, di samping karena pertanggungjawaban yang bersifat terbatas, perseroan terbatas juga memberikan kemudahan bagi pemilik (pemegang saham) untuk mengalihkan perusahaannya (kepada setiap orang) dengan menjual seluruh saham yang dimilikinya pada perusahaan tersebut.⁶⁴

⁶² Badriyah Rifai Amirudin, *Artikel Pendidikan Network ; Peran Komisaris Independen dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Tubuh Perusahaan Publik*, <http://researchengines.com/badriyahamirudin> (diunduh pada hari Senin tanggal 15 Juli 2019 pukul 10.15 WIB).

⁶³ Agus Budiarto, *Kedudukan Hukum dan Tanggung Jawab Pendiri Perseroan Terbatas*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 13.

⁶⁴ Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis, Perseroan Terbatas*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm.1

Pengaturan tentang PT ini secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang memiliki pengertian sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 yaitu:

“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”.

2. Organ Perseroan Terbatas

Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat (4), (5), dan (6) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yaitu:

Pasal 1 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

“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 diibaratkan dalam konstruksi negara adalah sebagai legislatif pembuat undang-undang dan garis besar kebijakan yang menyangkut kepentingan perusahaan.⁶⁵

Pengertian direksi diatur dalam Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yaitu:

⁶⁵ Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*, PT Rafika Aditama, Bandung, 2015, hlm. 180.

“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 dalam sebuah PT menjadi organ yang berhadapan langsung dengan subjek hukum lain ketika PT melakukan hubungan hukum. Direksi adalah organ PT yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan untuk kepentingan dan tujuan PT serta memiliki kewenangan mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan AD.⁶⁶ Direksi bertugas menjalankan kegiatan perseroan, dikatakan direksi karena dalam organ perusahaan terdiri dari satu atau lebih direktur.⁶⁷

Pengertian komisaris diatur dalam Pasal 1 Ayat (6) yaitu, “Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi”. Komisaris berkedudukan sebagai salah satu organ perusahaan dengan tugas melakukan pengawasan terhadap direksi dan memberi nasihat kepada direksi, dalam menjalankan tugasnya komisaris harus kolektif sehingga membawa konsekuensi pada tanggung jawab bersama (tanggung renteng). Tugas dan tanggung jawab komisaris semata-mata untuk

⁶⁶ Farida Hasyim, *Hukum Dagang*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 153.

⁶⁷ Ahmad Yani, *Perseroan Terbatas*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm. 59.

kepentingan perseroan yang dilandasi dengan prinsip itikad baik dan kehati-hatian.⁶⁸

Melihat aturan diatas, organ perusahaan terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi dan Komisaris. Kedudukan RUPS sendiri merupakan organ yang memiliki kekuasaan tertinggi, dalam hal ini RUPS memiliki wewenang untuk mengangkat dan memberhentikan direksi dan komisaris.

3. Macam-Macam Perusahaan

Apabila dilihat dari perspektif kepemilikan modalnya, perusahaan dapat digolongkan ke dalam perusahaan swasta dan perusahaan negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan swasta adalah perusahaan yang didirikan dan dimiliki sepenuhnya oleh individu atau swasta, sedang perusahaan negara adalah perusahaan yang didirikan dan modalnya (seluruhnya atau sebagian besar) dimiliki oleh negara, yang lazim disebut dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

a. Perusahaan Swasta

Perusahaan swasta bentuk hukumnya dapat berwujud perusahaan perseorangan, perusahaan persekutuan yang bukan atau tidak berbadan hukum dan perusahaan persekutuan yang berbadan hukum, sedang perusahaan Negara didirikan dalam bentuk badan hukum. Bentuk perusahaan ini pada umumnya selalu diasosiasikan sebagai bentuk usaha yang bertujuan untuk mencari keuntungan,

⁶⁸ Tuti Rastuti, *op.cit*, hlm. 219

sehingga ukuran keberhasilannya juga dilihat dari banyaknya keuntungan yang diperoleh dari hasil usahanya tersebut. Bentuk perusahaan perseorangan secara resmi tidak ada, tetapi dalam masyarakat dagang Indonesia telah ada satu bentuk perusahaan perseorangan yang diterima masyarakat, yaitu Perusahaan Dagang (PD) atau Usaha Dagang (UD) dan juga Perusahaan Otobus (PO). Bentuk perusahaan ini bukan badan hukum dan tidak termasuk persekutuan atau perkumpulan, tetapi termasuk dalam lingkungan hukum dagang. Perusahaan Dagang, Usaha Dagang dan Perusahaan Otobus dibentuk dalam suasana hukum perdata dan menjalankan perusahaan, sehingga dari badan ini timbul perikatan-perikatan keperdataan. Persekutuan berarti perkumpulan orang-orang yang menjadi peserta pada suatu perusahaan tertentu. Jika badan usaha tersebut tidak menjalankan usaha, maka badan usaha tersebut bukanlah persekutuan perdata, tetapi disebut perserikatan perdata. Jadi perbedaan antara persekutuan perdata dan perserikatan perdata adalah bahwa untuk perserikatan perdata tidak menjalankan perusahaan, sedang persekutuan perdata menjalankan perusahaan.⁶⁹

Perusahaan persekutuan dapat berbentuk persekutuan atau badan yang tidak berbadan hukum dan persekutuan/badan yang berbadan hukum. Perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum pada dasarnya merupakan perusahaan yang didirikan dan

⁶⁹ HMN Purwosutjipto, *op. cit.*, hlm. 17

dimiliki oleh pihak swasta. Perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum adalah perusahaan yang berwujud persekutuan atau perserikatan yang dilakukan dan dimiliki oleh dua orang atau lebih, yang dapat berupa Persekutuan Perdata, Persekutuan Firma (Fa) dan Persekutuan Komanditer (*Commanditaire Vennootshaap* yang disingkat CV). Perusahaan Persekutuan yang Berbadan Hukum adalah persekutuan atau badan yang dapat menjadi subjek hukum, yaitu segala sesuatu yang dapat menyanggah hak dan kewajiban. Sesuatu yang dapat menjadi subjek hukum adalah manusia (*natuurlijkpersoon*) dan badan hukum (*rechts-persoon*).⁷⁰

Badan hukum perdata yaitu badan-badan hukum yang terjadi atau didirikan atas pernyataan kehendak dari orang perorangan. Di antara bentuk badan hukum perdata, adalah : (1) Perseroan Terbatas (PT) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007; (2) koperasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian; (3) yayasan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan.

b. Perusahaan Milik Negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

Pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN), “BUMN adalah badan usaha

⁷⁰ Chidir Ali, *Badan Hukum*, Alumni, Bandung, 1999, hlm. 14

yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.”

Berdasarkan definisi pasal tersebut ada beberapa unsur yang harus dipenuhi oleh badan usaha agar dapat dikategorikan sebagai BUMN, yakni badan usaha, modal badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar dimiliki oleh negara, negara melakukan penyertaan modal secara langsung, dan penyertaan tersebut berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.⁷¹

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara, berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1969, BUMN diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yakni Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum), dan Perusahaan Perseroan (Persero). Namun karena Sifat BUMN yang menumpuk keuntungan dan melaksanakan kemanfaatan umum, sehingga dalam UU BUMN jenis atau bentuk BUMN disederhanakan menjadi dua bentuk yaitu Perusahaan Perseroan (Persero) dan Perusahaan Umum (Perum).⁷²

Perusahaan Perseoroan, yang selanjutnya disebut Persero berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu:

⁷¹ Ridwan Khairandy, *Pokok-Pokok Pengantar Hukum Dagang Indonesia*, FH UII Press, Yogyakarta, 2014, hal 159.

⁷² Ridwan Khairandy, *op.cit*, hlm. 164

“Perusahaan Perseoroan, yang selanjutnya disebut Persero adalah BUMN yang berbentuk Perseroan Terbatas yang modalnnya terbagi dalam saham seluruh atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan.”

Berdasarkan pasal tersebut dapat ditarik unsur-unsur yang melekat dalam persero, yaitu Persero merupakan badan usaha, perseroan terbatas dan terbagi dalam saham, serta mengejar keuntungan. Contoh BUMN Persero di Indonesia adalah PT. Bank BNI, PT. Jasamarga, PT. PLN, PT. Asuransi Jiwasraya, dan masih banyak lainnya.⁷³

Perusahaan Umum yang selanjutnya ditulis Perum, Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menyatakan bahwa:

“Perusahaan Umum, yang selanjutnya disebut Perum, adalah BUMN yang seluruh modalnnya dimiliki Negara dan tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyedia barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.”

Berdasarkan Pasal 36 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menyatakan maksud dan tujuan perum adalah sebagai berikut:

- (1) Maksud dan tujuan perum adalah menyelenggarakan usahanya yang bertujuan untuk kemanfaatan umum

⁷³ Mulhadi, *Hukum Perusahaan Bentuk – bentuk Badan Usaha di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2017, hlm. 259

- berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat
- (2) Untuk mendukung kegiatan dalam rangka mencapai maksud dan tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan persetujuan Menteri, Perum dapat melakukan penyertaan modal dalam badan usaha lain.

Demi mendukung kegiatan dalam rangka mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas, dengan persetujuan Menteri, Perum dapat melakukan Penyertaan Modal dalam badan usaha lain. Penyertaan modal disini adalah penyertaan langsung Perum dalam kepemilikan saham pada badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas, baik yang sudah berdiri maupun yang baru akan didirikan.

c. Perusahaan Daerah

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, yang dimaksud perusahaan daerah adalah semua perusahaan yang didirikan berdasarkan Undang-Undang ini yang modalnya untuk seluruh atau untuk sebagian merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan, kecuali ditentukan lain dengan atau berdasarkan Undang-Undang.

Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Perusahaan Daerah ditentukan, perusahaan daerah didirikan dengan peraturan daerah (PERDA) atas kuasa Undang-Undang ini. Perusahaan daerah merupakan badan hukum yang memperhatikan sifat usaha BUMN, yaitu untuk memupuk keuntungan dan melaksanakan kemanfaatan

umum, dalam Undang-undang BUMN ini disederhanakan menjadi dua bentuk yaitu Perusahaan Perseroan (Persero) yang bertujuan memupuk keuntungan dan tunduk pada ketentuan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas serta Perusahaan Umum (Perum) yang dibentuk oleh pemerintah untuk melaksanakan usaha sebagai implementasi kewajiban pemerintah guna menyediakan barang dan jasa tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk bentuk usaha Perum, walaupun keberadaannya untuk melaksanakan kemanfaatan umum, namun demikian sebagai badan usaha diupayakan untuk tetap mandiri dan untuk itu Perum harus diupayakan juga untuk mendapat laba agar bisa hidup berkelanjutan. kedudukannya sebagai badan hukum diperoleh dengan berlakunya PERDA yang bersangkutan.

Menurut ketentuan Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Perusahaan Daerah, “perusahaan daerah merupakan badan usaha yang bersifat memberi jasa, menyelenggarakan kemanfaatan umum, dan memupuk pendapatan.” Tujuan perusahaan daerah ialah untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka ekonomi terpimpin untuk memenuhi kebutuhan rakyat dengan mengutamakan industrialisasi dan ketenteraman serta ketenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat yang adil dan makmur.