

BAB II
TINJUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA, PERSEROAN
TERBATAS, PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM PERDATA, DAN
FURLOUGH

A. Tinjauan Umum Mengenai Tenaga Kerja

1. Pengertian dan Dasar Hukum Tenaga Kerja

Dalam undang-undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹⁵

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.

¹⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta: Jakarta, 2001, hlm. 3

Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶

Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Asri Wijayanti menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:¹⁷

- 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.
- d. Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat

¹⁶ Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia: Jakarta, 2003, hlm. 12.

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakejaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika: Jakarta, 2009, hlm. 107.

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.

2. Hak Tenaga Kerja

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.¹⁸ Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak tenaga kerja adalah sebai berikut:¹⁹

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perijinan akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya

¹⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan, Ed-1. Cet.2*, Sinar Grafika: Jakarta, 2011, hlm. 14.

¹⁹ *Ibid*, hlm 15.

- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
- h. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang

bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

- b. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- c. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- d. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- f. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- g. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

- h. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai- nilai agama.
- i. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
- j. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- k. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- l. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian

hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

3. Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban-kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut :²⁰

- a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
- b. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan

²⁰ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. Sinar Grafika: Jakarta, 2008, hlm. 43.

atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.

B. Tinjauan Umum Mengenai Perseoran Terbatas

1. Pengertian Perseroan Terbatas

Pengertian Perseroan Terbatas (PT) dahulu di kenal dengan istilah *Naamloze Vennootschap* (NV) istilah lainnya *Corporate Limited* (CoLtd). Pengertian Perseroan Terbatas terdiri dari dua kata yakni “Perseroan” dan “Terbatas”. “Perseroan” merujuk pada modal PT yang terdiri dari sero-sero atau saham-saham. Adapun kata “Terbatas” merujuk pada pemegang saham yang luas tanggung jawabnya hanya sebatas pada nilai nominal semua saham yang dimilikinya.

Dalam praktek sangat banyak kita jumpai perusahaan berbentuk perusahaan terbatas. Bahkan, berbisnis dengan membentuk perseroan terbatas ini, terutama untuk bisnis yang serius atau bisnis besar, merupakan model

berbisnis yang paling lazim dilakukan, sehingga dapat dipastikan bahwa jumlah dari perseroan terbatas di Indonesia jauh melebihi jumlah bentuk bisnis lain, seperti Firma, Perusahaan Komanditer, Koperasi dan lain-lain. Terhadap Perseroan Terbatas ini dalam beberapa bahasa disebut sebagai berikut:

- a. Dalam bahasa Inggris disebut dengan *Limited (Ltd.) Company* atau *Limited Liability Company*; ataupun *Limited (Ltd) Corporation*.
- b. Dalam bahasa Belanda disebut dengan *Naamlooze Vennotschap* atau yang sering disingkat dengan NV saja.
- c. Dalam bahasa Jerman terhadap perseroan terbatas ini disebut dengan *Gesellschaft mit Beschränkter Haftung*.
- d. Dalam bahasa Spanyol disebut dengan *Sociedad De Responsabilidad Limitada*.²¹

Namun demikian, yang dimaksud dengan Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasar perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi dalam persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya, Lihat Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas.

Disamping itu, ada juga yang memberikan arti Perseroan Terbatas sebagai suatu asosiasi pemegang saham (atau bahkan seorang pemegang saham jika dimungkinkan untuk itu oleh hukum di negara tertentu) yang diciptakan oleh hukum dan diberlakukan sebagai manusia semu (*artificial person*) oleh

²¹ Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, Citra Aditya Bakti: Bandung, 2003

Pengadilan, yang merupakan badan hukum karenanya sama sekali terpisah dengan orang-orang yang mendirikan, dengan mempunyai kapasitas untuk bereksistensi yang terus-menerus, dan sebagai suatu badan hukum, Perseroan Terbatas berwenang untuk menerima, memegang dan mengalihkan harta kekayaan, menggugat atau digugat, dan melaksanakan kewenangan-kewenangan lainnya yang diberikan.

Undang-Undang Perseroan Terbatas mendefinisikan Perseroan Terbatas (persero) sebagai: “Badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, yang melakukan kegiatan usaha dengan modal tertentu, yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya”. Dari batasan yang diberikan tersebut diatas ada 5 (lima) hal pokok yang dapat kita kemukakan disini:²²

- a. Perseroan Terbatas merupakan suatu badan hukum.
- b. Didirikan berdasarkan perjanjian.
- c. Menjalankan usaha tertentu.
- d. Memiliki modal yang terbagi dalam saham-saham.
- e. Memenuhi persyaratan Undang-Undang.

Ilmu hukum mengenal 2 (dua) macam subjek hukum, yaitu subjek hukum pribadi (orang-perorangan). Dan subjek hukum berupa badan hukum, terhadap masing-masing subjek hukum tersebut berlaku ketentuan hukum yang berbeda satu sama lainnya, meskipun dalam halhal tertentu terhadap keduanya dapat

²² Ahmad Yani & Gunawan Widjaya, *Seri Hukum Bisnis Perseroan Terbatas*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2007, hlm.7

diterapkan suatu aturan yang berlaku umum. Salah satu ciri khas yang membedakan subjek hukum pribadi dengan subjek hukum berupa badan hukum adalah saat lahirnya subjek hukum tersebut, yang pada akhirnya akan menentukan saat lahirnya hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing subjek hukum tersebut.

Pada subjek hukum pribadi, status subjek hukum dianggap telah ada bahkan pada saat pribadi orang perorangan tersebut berada dalam kandungan (Pasal 1 ayat (2) Kitab Undang Undang Hukum Perdata). Sedangkan pada badan hukum, keberadaan status badan hukumnya baru diperoleh setelah ia memperoleh pengesahan dari pejabat yang berwenang, yang memberikan hak-hak, kewajiban dan harta kekayaan sendiri bagi badan hukum tersebut, terlepas dari hak-hak, kewajiban dan harta kekayaan para pendiri, pemegang saham, maupun para pengurusnya.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang tidak satu Pasal pun yang menyatakan perseroan sebagai badan hukum, tetapi dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas secara tegas dinyatakan dalam Pasal 1 (butir 1) bahwa perseroan adalah badan hukum, ini berarti perseroan tersebut memenuhi syarat keilmuan sebagai pendukung kewajiban dan hak, antara lain memiliki harta kekayaan sendiri terpisah dari harta kekayaan pendiri atau pengurusnya.

2. Syarat dan Prosedur Pendirian Perseroan Terbatas

Pendirian Perseroan Terbatas Sebagai konsekuensi dari dianutnya paham yang dianut Undang Undang Perseroan Terbatas, yang menyatakan PT adalah

badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, maka Pasal 7 ayat (1) Undang Undang Perseroan Terbatas mensyaratkan bahwa PT harus didirikan dua orang atau lebih istilah orang disini bermakna orang perorangan (natural person) atau badan hukum (legal enitivity).

Dengan demikian pemegang saham PT dapat berupa orang perorangan maupun badan hukum. Syarat sahnya pendirian perseroan, jika diteliti ketentuan yang diatur pada bagian Kesatu dimaksud, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi supaya pendirian perseroan sah sebagai badan hukum yang terdiri atas:

- a. Harus didirikan oleh 2 orang atau lebih;
- b. Pendirian berbentuk Akta Notaris;
- c. Dibuat dalam Bahasa Indonesia;
- d. Setiap pendiri wajib mengambil saham;
- e. Mendapat pengesahan dari MENHUK & HAM (Menteri).

Demikian syarat yang mesti dipenuhi supaya pendirian dapat memperoleh pengesahan sah dan legalitas sebagai badan hukum (rechtspersoon, legal entity). Syarat tersebut bersifat “kumulatif”, bukan bersifat “fakultatif”. Satu saja dari syarat itu cacat (defect) atau tidak terpenuhi, mengakibatkan pendiriannya tidak sah sebagai badan hukum.

Untuk memahami lebih jelas mengenai penerapan syarat-syarat tersebut, akan diuraikan secara rinci dan berurutan satu persatu, seperti yang dijelaskan berikut ini.

a. Pendiri Perseroan 2 (Dua) Orang Atau Lebih.

Syarat pendiri perseroan harus 2 orang atau lebih, diatur dalam Pasal 7 ayat (1) UUPD 2007. Syarat ini, sama dengan yang diatur dulu pada Pasal 7 ayat (1) UUPD 1995. Pengertian “pendiri” menurut hukum adalah orang yang mengambil bagian dengan sengaja (*intention*) untuk mendirikan perseroan, selanjutnya orang-orang itu dalam rangka pendirian itu, mengambil langkah-langkah yang penting untuk mewujudkan pendirian tersebut, sesuai dengan syarat yang ditentukan peraturan perundang-undangan. Jadi syarat pertama, pendiri perseroan paling sedikit 2 (dua) orang. Kurang dari itu tidak memenuhi syarat, sehingga tidak mungkin diberikan “pengesahan” sebagai badan hukum oleh menteri. Cara mendirikan perseroan oleh para pendiri, dilakukan berdasar “perjanjian”. Hal itu ditegaskan pada Pasal 1 ayat (1) UUPD 2007 yang mengatakan, perseroan sebagai badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan oleh para pendiri “berdasarkan perjanjian”.

Berarti perseroan dilakukan secara “konsensual” dan “kontraktual” berdasar Pasal 1313 KUHPdata. Pendirian dilakukan para pendiri atas persetujuan, dimana para pendiri antara satu dengan yang lain saling mengikatkan dirinya untuk mendirikan perseroan. Dengan demikian perseroan tunduk kepada hukum perikatan atau hukum perjanjian yang diatur dalam Buku III KUHPdata yang terdiri atas bagian kedua tentang ketentuan umum (Pasal 1313 – 1318) dan bagian kedua tentang syarat untuk sahnya persetujuan (Pasal 1320 – 1337) serta bagian ketiga tentang

akibat persetujuan (Pasal 1338 – 1341). Pendirian perseroan berdasar perjanjian menurut penjelasan Pasal 7 ayat (1) alinea kedua, merupakan penegasan prinsip yang berlaku bagi UUPT 2007. Pada dasarnya perseroan sebagai badan hukum, didirikan berdasar perjanjian. Karena itu mempunyai lebih dari 1 orang pemegang saham.

b. Pendirian Berbentuk Akta Notaris.

Syarat kedua yang juga diatur pada Pasal 7 ayat (1) UUPT 2007 adalah mendirikan perseroan harus dibuat “secara tertulis” dalam bentuk akta yakni:

- 1) Berbentuk Akta Notaris (notariele akte, notarial deed), tidak boleh berbentuk akta bawah tanah (underhandse akte, private instrument).
- 2) Keharusan akta pendirian mesti berbentuk Akta Notaris, tidak hanya berfungsi sebagai probationis causa. Maksudnya Akta 39 Notaris tersebut tidak hanya berfungsi sebagai “alat bukti” atas perjanjian pendirian perseroan. Tetapi Akta Notaris itu berdasar Pasal 7 ayat (1), sekaligus bersifat dan berfungsi sebagai solemnitatis causa yakni apabila tidak dibuat dalam Akta Notaris, akta pendirian perseroan itu tidak memenuhi syarat, sehingga terhadapnya tidak dapat diberikan “pengesahan” oleh pemerintah dalam hal ini Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.

c. Akta Pendirian Dibuat Dalam Bahasa Indonesia.

Hal lain yang mesti dipenuhi akta pendirian yang digariskan Pasal 7 ayat (1) adalah syarat material yang mengharuskan dibuat dalam “Bahasa Indonesia”. Semua hal yang melekat pada akta pendirian, termasuk AD dan keterangan lainnya, harus dibuat dalam Bahasa Indonesia. Dengan demikian AD perseroan yang dibuat dalam bahasa asing, tidak sah karena tidak memenuhi syarat material Pasal 7 ayat (1). Ketentuan ini bersifat “memaksa” (*dwingendrecht*, mandatory law). Oleh karena itu, tidak dapat dikesampingkan oleh para pendiri maupun oleh menteri.

d. Setiap Pendiri Wajib Mengambil Bagian Saham. Syarat formil yang lain mendirikan perseroan, diatur dalam Pasal 7 ayat (1) UUPM 2007:

- 1) Setiap pendiri perseroan “wajib” mengambil bagian saham, dan pengambilan atas bagian itu, wajib dilaksanakan setiap pendiri “pada saat” perseroan didirikan. 40 Berarti, pada saat para pendiri menghadap notaris untuk dibuat akta pendirian, setiap pendiri sudah mengambil bagian saham perseroan. Kemudian hal itu dimuat dalam akta pendirian sesuai ketentuan Pasal 8 ayat (2) huruf c yang mengharuskan memuat dalam akta pendiri tentang nama pemegang saham yang telah mengambil bagian saham, rincian jumlah saham dan nilai nominal saham yang telah ditempatkan dan disetor.
- 2) Dengan mengambil bagian saham sesuai dengan penjelasan Pasal 8 ayat (2) huruf c, adalah jumlah saham yang diambil oleh pemegang saham pada saat pendirian perseroan. Agar syarat ini sah menurut

hukum, pengambilan bagian saham itu, harus sudah dilakukan setiap pendiri perseroan pada saat pendirian perseroan itu berlangsung. Tidak sah apabila dilakukan sesudah perseroan didirikan.

- e. Memperoleh Keputusan Pengesahan Status Badan Hukum Dari Menteri. Syarat sahnya pendirian selanjutnya, menurut Pasal 7 ayat (4), perseroan harus memperoleh status badan hukum. Pasal tersebut berbunyi;

“Perseroan memperoleh status badan hukum pada tanggal diterbitkannya Keputusan Menteri mengenai pengesahan badan hukum perseroan. Bertitik tolak dari ketentuan ini, agar suatu perseroan sah berdiri sebagai badan hukum (*rechtspersoon, legal entity or legal person*), harus mendapat “pengesahan” dari menteri. Pengesahan diterbitkan dalam bentuk Keputusan Menteri yang disebut Keputusan Pengesahan Badan Hukum Perseroan”

3. Ciri dan Jenis Perseroan Terbatas

Mengenai klasifikasi Perseroan Terbuka yang diatur dalam UUPT 2007, tersurat dan tersirat pada Pasal 1 ayat (7) dan Pasal 1 ayat (8), berdasar ketentuan Pasal dimaksud, klasifikasi Perseroan Terbuka, dapat dijelaskan dalam uraian di bawah ini :

- a. Perseroan Tertutup Perseroan pada dasarnya adalah badan hukum yang memenuhi syarat ketentuan Pasal 1 angka 1 UUPT 2007. Merupakan persekutuan modal yang terbagi dalam saham. Didirikan berdasar perjanjian di antara pendiri atau pemegang saham, serta melakukan kegiatan usaha dan kelahirannya juag melalui proses hukum yang dikukuhkan berdasar keputusan Pengesahan oleh MENHUK &

HAM Akan tetapi meskipun demikian terdapat beberapa ciri yang menjadi karakteristiknya jika dibandingkan dengan klasifikasi Perseroan lain. Pada perseroan tertutup terdapat ciri khusus, antara lain :

- 1) Biasanya pemegang sahamnya “terbatas” dan “tertutup” (bostlen close). Hanya terbatas pada orang-orang yang masih kenalmengenal atau pemegang sahamnya hanya terbatas di antara mereka yang masih ada ikatan keluarga, dan tertutup bagi orang luar
- 2) Sahamnya perseroan yang ditetapkan dalam AD, hanya sedikit jumlahnya, dan dalam AD, sudah ditentukan dengan tegas siapa yang boleh menjadi pemegang saham 31
- 3) Sahamnya juga hanya atas nama (aandeel op nam, registered share) atas orang-orang tertentu secara terbatas Berdasar karakter yang demikian, perseroan yang semacam ini disebut dan diklasifikasi Perseroan yang bersifat “tertutup” (besloten vennotschap, close corporation). Atau disebut juga Perseroan terbatas Keluarga (familie vennotschap, corporate family) Persroan tertutup, pada dasarnya tidak berbeda dengan perseroan “perorangan”. Bahkan mirip dengan perusahaan perserorangan “perorangan”. Bahkan mirip dengan perusahaan perseorangan yang dikenal dalam kehidupan masyarakat dengan bentuk Perusahaan Dagang (PD) atau Usaha Dagang (UD) yang benar-benar perusahaan

pereorangan (Sole proprietorship). Perusahaan yang dipimpin, diurus dan dioperasikan sendiri oleh pemilik. Perseroan Terbatas yang tertutup, dalam kenyataan praktik, dapat juga diklasifikasikan lagi, yang terdiri atas :

- a) Murni tertutup Ciri perseroan Terbatas yang murni tertutup, dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - (1) Yang boleh menjadi pemegang saham benar-benar terbatas dan tertutup secara mutlak, hanya terbatas pada lingkungan teman tertentu atau anggota keluarga tertentu saja
 - (2) Sahamnya diterbitkan atas nama orang-orang tertentu dimaksud Dalam AD ditentukan dengan tegas, pengalihan saham, hanya boleh dan terbatas di antara sesama pemegang saham saja. 32 Itu sebabnya, Perseroan Terbatas yang tertutup yang seperti ini, disebut murni tertutup atau absolute tertutup. Tidak diberi ruang gerak kepada orang luar untuk menjadi pemegang saham
- b) Sebagian tertutup, sebagian terbuka Tipe lain Perseroan terbatas bersifat tertutup yang dijumpai dalam praktik adalah yang tidak murni atau absolut tertutup. Coraknya, sebagian tetap tertutup dan sebagian lagi terbuka dengan acuan sebagai berikut :

- (1) Seluruh saham Perseroan, dibagi menjadi dua kelompok
- (2) Satu kelompok saham tertentu, hanya boleh dimiliki orang atau kelompok tertentu saja. Saham yang demikian. Misalnya dikelompokkan atau digolongkan “saham istimewa” hanya dapat orang tertentu dan terbatas
- (3) Sedang kelompok saham lain, boleh dimiliki secara terbuka oleh siapapun Demikian dengan singkat penjelasan Perseroan Terbatas yang bersifat tertutup. Tipe Perseroan Terbatas yang seperti ini banyak jumlahnya di Indonesia

b. Perseroan Publik Perseroan Publik terdapat pada Pasal 1 ayat (8) UUPT 2007, yang berbunyi Perseroan Publik adalah perseroan yang telah memenuhi kriteria jumlah pemegang saham dan modal disetor sesuai dengan ketentuan peraturan. Rujukan peraturan perundang-undangan yang dimaksud Pasal 1 angka 8 UUPT 2007 adalah UU No.8 Tahun 33 1995 tentang Pasar Modal (selanjutnya, UUPM) dalam hal ini Pasal 1 ayat (22). Menurut Pasal ini, agar perseroan menjadi Perseroan Publik, harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Saham perseroan yang bersangkutan, telah dimiliki sekurang-kurangnya 300 (tiga ratus) pemegang saham;

- 2) Memiliki modal disetor (gestort capital, paid up capital) sekurang-kurangnya Rp.3.000.000.000,- (tiga miliar rupiah);
 - 3) Atau suatu jumlah pemegang saham dengan jumlah modal disetor yang ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah. Faktor yang disebut diataslah yang menjadi landasan hukum menentukan kriteria suatu perseroan menjadi Perseroan Publik. Apabila pemegang sahamnya telah mencapai 300 (tiga ratus) orang, dan modal disertai mencapai Rp.3.000.000.000,- perseroan tersebut telah memenuhi kriteria sebagai Perseroan Publik. Kalau Perseroan yang telah memenuhi kriteria yang disebut diatas, Perseroan itu harus mematuhi ketentuan Pasal 24 UUPT 2007. Menurut Pasal ini:
 - a) Perseroan yang telah memenuhi kriteria sebagai Perseroan Publik, wajib mengubah AD menjadi Perseroan Terbuka (Perseroan Tbk).
 - b) Perubahan AD dimaksud, harus dilakukan dalam jangka waktu 30 hari terhitung sejak terpenuhi kriteria tersebut.
 - c) Selanjutnya, Direksi perseroan “wajib” mengajukan pernyataan pendaftaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan dibidang pasar modal.
- c. Perseroan Terbuka (Perseroan Tbk) Klasifikasi Perseroan Terbuka (Perseroan Tbk), sebagaimana yang dinyatakan pada Pasal 1 ayat (7) UUPT 2007, yang berbunyi:

Perseroan Terbuka adalah Perseroan Publik atau Perseroan yang melakukan penawaran umum saham, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal. Jadi yang dimaksud dengan Perseroan Tbk menurut Pasal 1 ayat (7) UUPT 2007, adalah Perseroan Publik yang telah memenuhi ketentuan Pasal 1 ayat (22) UU No.8 Tahun 1995 yakni memiliki pemegang saham sekurang-kurangnya 300 (tiga ratus) orang, modal disetor sekurang-kurangnya Rp.3.000.000.000,- (tiga miliar rupiah).

Perseroan yang melakukan penawaran umum (*public offering*) saham di Bursa Efek. Maksudnya perseroan tersebut, menawarkan atau menjual saham atau efeknya kepada masyarakat luas.⁴¹ Hanya Emiten yang boleh melakukan penawaran umum.

Menurut Pasal 1 ayat (6) UUPM, Emiten adalah pihak yang melakukan penawaran umum dan penawaran umum baru dapat dilakukan emiten, setelah lebih dulu mendaftarkan ke Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM), sesuai dengan ketentuan Pasal 3 UUPM, BAPEPAM berfungsi melakukan pembinaan, pengaturan, dan pengawasan sehari-hari kegiatan pasar modal. BAPEPAM berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan.²³

Mengenai tata cara Pendaftaran Perseroan Tbk dalam rangka melakukan penawaran umum (*public offering*) saham yang diterbitkannya, dapat dijelaskan secara singkat, antara lain sebagai berikut;

- 1) Setiap Perseroan Publik yang hendak melakukan penawaran umum “wajib” mendaftarkan diri kepada BAPEPAM.

²³ Marzuki Usman, Singgih Riphath, Syahrir, *Pengetahuan Dasar Pasar Modal*, Istibat Braker: Indonesia, 1997, hlm. 67

- a) Atas pendaftaran itu BAPEPAM memberi “efektifnya” pernyataan pendaftaran tersebut berupa formulir No.IX A2.
- b) Atas penerimaan formulir No.IX A2. Perseroan Publik yang bersangkutan memiliki “legalitas” untuk melakukan penawaran umum.
- c) Selanjutnya Penjamin Emisi (*underwriter*) yakni lembaga penunjang pasar modal yang berperan sebagai pinjaman emisi atau penjualan saham pada waktu pasar perdana, yang membuat penawaran umum bagi kepentingan emiten (Pasal 1 ayat (17) UUPM).
- d) Selanjutnya Pinjaman Emisi “wajib” melakukan kegiatan penawaran umum efek ke BAPEPAM untuk memperoleh gambaran tingkat efektivitas penawaran umum dengan menggunakan formulir khusus IX A-2-2.
 - b. Bentuk dan Isi Pendaftaran. Berdasar Pasal 1 ayat (19) UUPM, pernyataan pendaftaran adalah dokumen yang wajib disampaikan kepada BAPEPAM oleh Emiten dalam rangka Penawaran Umum: 36
- e) Bentuk dan isi pernyataan pendaftaran adalah dokumen menurut peraturan Nomor IX B1, sebagai pengganti keputusan ketua BAPEPAM No.KEP-20/PM/1991;

- f) Dalam ketentuan ini terdapat sebanyak 20 (dua puluh) aspek yang harus disepakati;
- g) Harus mencakup semua “informasi” dan “fakta material” mengenai perseroan publik tersebut, yang dapat “mempengaruhi” keputusan pemodal atau investor untuk membeli saham atau efek yang ditawarkan.

4. Struktur Dalam Perseroan Terbatas

a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

RUPS merupakan organ perseroan yang kedudukannya adalah sebagai organ yang memegang kekuasaan tertinggi dalam Perseroan sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang dinyatakan bahwa RUPS adalah organ perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris yang telah ditentukan dalam undang-undang ini dan/atau anggaran dasar.

Dalam hal ini perlu diperhatikan bahwa RUPS tidak mewakili salah satu atau lebih pemegang saham, melainkan seluruh pemegang saham perseroan terbatas. Dalam setiap forum RUPS hanya dapat membicarakan agenda yang telah ditentukan sebelumnya, maka pemegang saham berhak memperoleh keterangan yang berkaitan dengan Perseroan dari Direksi dan/atau Dewan Komisaris, sepanjang berhubungan dengan acara rapat dan tidak bertentangan dengan kepentingan Perseroan.

RUPS tidak berhak untuk membicarakan apalagi mengambil putusan dalam acara lain-lain, kecuali semua pemegang saham hadir atau diwakili dalam RUPS dan menyetujui penambahan acara rapat. Dengan demikian keputusan atas acara rapat yang ditambahkan harus disetujui dengan suara bulat.²⁴

b. Direksi

Pengurusan dalam perseroan terbatas dilakukan oleh orang perorangan yang ditugaskan oleh perseroan terbatas dalam organ yang dinamakan dengan Direksi (di bawah pengawasan Dewan Komisaris). Direksi menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dinyatakan bahwa 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 adalah organ yang mengurus dan mewakili Perseroan, sedangkan orang yang menjabat sebagai anggota Direksi adalah Direktur. Ini berarti pengurusan mengenai kegiatan usaha perseroan terbatas harus dilaksanakan sesuai dengan:²⁵

- 1) Kepentingan perseroan;
- 2) Maksud dan tujuan perseroan terbatas;

²⁴ Gunawan Widjaja, *Op.cit*, hlm. 50.

²⁵ *Ibid*, hlm. 63

- 3) Ketentuan mengenai larangan dan batasan yang diberikan dalam:
 - a) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan;
 - b) Terbatas; dan
 - c) Anggaran Dasar perseroan terbatas.

c. Dewan Komisaris

Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dinyatakan Dewan Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Tugas Dewan Komisaris adalah melakukan:²⁶

- 1) Pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan; dan
- 2) Memberi nasihat kepada Direksi.

Setiap anggota Dewan Komisaris wajib dengan itikad baik, kehati-hatian, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan, dan dengan memperhatikan ketentuan mengenai larangan dan batasan yang diberikan dalam undang-undang, khususnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang

²⁶ Gunawan Widajaja, *Op.cit*, hlm. 78.

Perseroan Terbatas dan Anggaran Dasar perseroan terbatas. Secara konkrit, tugas Dewan Komisaris meliputi:

- 1) Dalam hal tugas Direksi untuk menyiapkan rencana kerja, jika Anggaran Dasar menentukan rencana kerja harus mendapat persetujuan RUPS, rencana kerja tersebut terlebih dahulu harus ditelaah Dewan Komisaris. (Pasal 64 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas);
- 2) Dalam hal tugas Direksi untuk menyampaikan Laporan Tahunan, Laporan Tahunan tersebut selain ditandatangani oleh semua anggota Direksi, semua anggota Dewan Komisaris juga wajib menandatangani yang menjabat pada tahun buku yang bersangkutan dan disediakan di kantor Perseroan sejak tanggal panggilan RUPS untuk dapat diperiksa oleh pemegang saham. (Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas);
- 3) Terkait dengan pembagian dividen interim, maka sebelum pembagian dilakukan, hal tersebut harus disetujui terlebih dahulu oleh Dewan Komisaris. (Pasal 72 ayat (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas);
- 4) Membuat risalah rapat Dewan Komisaris dan menyimpan salinannya. (Pasal 116 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas);

- 5) Melaporkan kepada Perseroan mengenai kepemilikan sahamnya dan/atau keluarganya pada Perseroan tersebut dan Perseroan lain. (Pasal 116 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas);
- 6) Memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan selama tahun buku yang baru lampau kepada RUPS. (Pasal 116 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas);
- 7) Jika dalam Anggaran Dasar diberikan wewenang, Dewan Komisaris berkewajiban untuk memberikan persetujuan atau bantuan kepada Direksi dalam melakukan perbuatan hukum tertentu sesuai yang ditentukan dalam Anggaran Dasar. (Pasal 117 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas);
- 8) Dalam hal Anggaran Dasar telah menetapkan persyaratan pemberian persetujuan atau bantuan kepada Direksi, tanpa persetujuan atau bantuan Dewan Komisaris, perbuatan hukum tetap mengikat Perseroan sepanjang pihak lainnya dalam perbuatan hukum tersebut beritikad baik. (Pasal 117 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas);
- 9) Berdasarkan Anggaran Dasar atau keputusan RUPS, Dewan Komisaris dapat melakukan tindakan pengurusan Perseroan

dalam keadaan tertentu untuk jangka waktu tertentu. (Pasal 118 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas); dan

- 10) Bagi Dewan Komisaris dalam melakukan keadaan tertentu untuk jangka waktu tertentu melakukan tindakan pengurusan, maka terhadapnya berlaku semua ketentuan mengenai hak, wewenang, dan kewajiban Direksi terhadap Perseroan dan pihak ketiga. (Pasal 118 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas).

C. Tinjauan Umum Mengenai Pertanggungjawaban Hukum Perdata

1. Pengertian Pertanggungjawaban Hukum Perdata

Tanggungjawab secara Bahasa ialah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya).²⁷ Adapun tanggung jawab secara definisi merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Tanggung jawab bersifat kodrati, yang artinya tanggung jawab itu sudah menjadi bagian kehidupan manusia bahwa setiap manusia dan yang pasti masing-masing orang akan memikul suatu tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Apabila seseorang tidak mau bertanggung jawab, maka tentu ada pihak lain yang memaksa untuk tindakan tanggung jawab tersebut.

²⁷ W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka: Jakarta, 1985, hlm. 1014

Hukum mengakui hak-hak tertentu, baik mengenai hak-hak pribadi maupun mengenai hak-hak kebendaan dan hukum akan melindungi dengan sanksi tegas baik bagi pihak yang melanggar hak tersebut, yaitu dengan bertanggungjawab membayar ganti rugi kepada pihak yang dilanggar haknya. Dengan demikian setiap perbuatan yang menimbulkan kerugian pada orang lain menimbulkan pertanggungjawaban.

2. Tujuan Pertanggungjawaban Hukum Perdata

Konsep pertanggungjawaban hukum berhubungan dengan pertanggungjawaban secara hukum atas tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok yang bertentangan dengan undang-undang. Menurut Hans Kelsen:²⁸

“Sebuah konsep yang berhubungan dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab (pertanggungjawaban) hukum. Bahwa seseorang bertanggungjawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa dia bertanggungjawab atas suatu sanksi bila perbuatannya bertentangan. Biasanya, yakni bila sanksi ditunjukkan kepada pelaku langsung, seseorang bertanggungjawab atas perbuatannya sendiri. Dalam kasus ini subjek dari tanggungjawab hukum identik dengan subjek dari kewajiban hukum.

Sedangkan menurut Titik Triwulan:²⁹

“Pertanggungjawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seorang untuk menuntut orang lain sekaligus berupa hal yang melahirkan kewajiban hukum orang lain untuk memberi pertanggungjawabannya.”

²⁸ Kelsen, Hans, Cetakan VII, *General Theory of Law and State* (New York: Russel and Russel, Nusa Media: Bandung, 1971, hlm. 95

²⁹ Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum bagi Pasien*, Prestasi Pustaka: Jakarta, 2010, hlm.48

Dalam teori hukum umum, menyatakan bahwa setiap orang, termasuk pemerintah, harus mempertanggungjawabkan setiap tindakannya, baik karena kesalahan atau tanpa kesalahan. Menurut hukum perdata dasar pertanggungjawaban dibagi menjadi dua macam, yaitu kesalahan dan risiko. Dengan demikian dikenal dengan pertanggungjawaban atas dasar kesalahan (*liability without based on fault*) dan pertanggungjawaban tanpa kesalahan yang dikenal (*liability without fault*) yang dikenal dengan tanggung jawab risiko atau tanggung jawab mutlak (*strict liability*).³⁰

3. Dasar Hukum Pertanggungjawaban Hukum Perdata

Mengenai ketentuan hukum yang berlaku bagi perseroan, diatur pada Pasal 4 UUPT, yang berbunyi: “Terhadap perseroan berlaku Undang Undang ini, anggaran dasar perseroan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan”, dasar perseroan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya penjelasan Pasal 4 tersebut menyatakan:

- a. Selain dari Undang Undang Perseroan Terbatas, anggaran dasar dan ketentuan peraturan perundang-undangan lain tidak mengurangi kewajiban setiap perseroan untuk mentaati asas “itikad baik” (*good corporate governance*) dalam menjalankan perseroan”.
- b. Sedangkan yang dimaksud dengan ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya, meliputi semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan keberadaan dan jalannya perseroan, termasuk peraturan pelaksanaannya, antara lain peraturan perbankan, peraturan

³⁰ *Ibid.* hlm.49

perasuransian, peraturan lembaga keuangan”. Bertitik dari ketentuan Pasal 4 UUPT dan penjelasan Pasal tersebut, apabila ketentuan Pasal 4 UUPT dihubungkan dengan penjelasan Pasal tersebut, dapat dideskripsi “urutan” hukum yang berlaku dan mengikat kepada perseroan, yang terdiri atas :

UU No.40 Tahun 2007 sebagai ketentuan dan sekaligus aturan pokok perseroan.

- 1) Anggaran Dasar Perseroan (AD).
- 2) Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan jalannya perseroan meliputi :
 - a) Peraturan Pelaksanaan UUPT 2007 Jika diteliti UUPT 2007, peraturan pelaksanaan yang mesti diterbitkan terdiri dari :
 - (1) PP tentang tata cara pengajuan dan pemakaian nama perseroan (Pasal 9 ayat (4)).
 - (2) PERMEN tentang cara pengajuan permohonan keputusan pengesahan perseroan memperoleh status badan hukum (Pasal 11).
 - (3) PERMEN tentang ketentuan daftar perseroan (Pasal 29 ayat (5)).
 - (4) PP tentang perubahan besarnya modal perseroan (Pasal 32 ayat (3)).

- (5) PP tentang besarnya jumlah nilai keuangan perseroan yang wajib diserahkan laporan oleh Direksi kepada Akuntan Publik (Pasal 68 ayat (1).
 - (6) PP tentang tanggung jawab sosial dan lingkungan (Pasal 74 ayat (4).
 - (7) PP tentang penggabungan, peleburan atau pengambil alihan (Pasal 34).
 - (8) PP tentang pemisahan perseroan (Pasal 136).
 - (9) PP tentang memperoleh salinan (Pasal 156 ayat (2).
 - (10) PERMEN tentang kewenangan, susunan organisasi dan tata cara kerja tim ahli Pasal 156 ayat (4).
 - (11) Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan jalannya perseroan di luar peraturan pelaksanaan.
 - (12) Peraturan perundang-undangan perbankan.
 - (13) Peraturan perundang-undangan perasuransian.
 - (14) Peraturan perundang-undangan lembaga keuangan.
- c. Asas-asas hukum. Menurut penjelasan Pasal 4 selain daripada peraturan perundang-undangan yang disebut diatas, setiap perseroan harus “menaati” asas-asas hukum yang terdiri atas:
- 2) Asas iktikad baik (*te goeder trouw, good faith, bonafide*);
 - 3) Asas kepantasan (*behoorlijk, proper*);
 - 4) Asas kepatutan (*redelijkheid en billijkheid, reasonableness and fairness*);

5) Prinsip tata kelola perseroan yang baik (*good corporate governance*).

Demikian gambaran ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengikat kepada perseroan. Akan tetapi, tidak hanya meliputi ketentuan hukum positif yang diuraikan diatas, tetapi juga diberlakukan dan diterapkan asas-asas hukum itikad baik, kepantasan kepatutan, dan tata kelola yang baik.

D. Tinjauan Umum Mengenai Jaminan Sosial

1. Tugas dan Fungsi Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan lembaga yang dibentuk oleh undang-undang dengan tujuan menjalankan tanggung jawab negara dalam memenuhi amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 34 ayat 2 yaitu “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. dan diteruskan melalui Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional. (SJSN) yang menjadi dasar filosofis pembentukan dari badan hukum tersebut, adalah “bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnyaa masyarkat Indonesia yang sejahtera adil, dan makmur”³¹

³¹ Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456)

Jaminan sosial di Indonesia mengacu pada konsep negara kesejahteraan seperti termaktub dalam sila kelima Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menekankan bahwa prinsip keadilan sosial mengamankan tanggung jawab pemerintah dalam pembangunan kesejahteraan sosial.³²

Definisi tentang konsep jaminan sosial sebagai acuan dalam merumuskan kebijakan sosial diantaranya:³³

- a. Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebagai suatu proteksi bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua dan meninggal dunia – digunakan untuk pegawai swasta. Pasal 3 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek
- b. Sistem Jaminan Sosial Nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat, di mana Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;

³² Rudy Hendra Pakpahan dan Eka N. A. M. Sihombing, “*Tanggung Jawab Negara Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial*”, Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 9 No. 2. 2012

³³ Rian Nugroho, (2019), “Kebijakan Jaminan Sosial: Sebuah Tinjauan Kritis dan Konstruktif”, lihat di <http://www.jurnalsosialsecurity.com/news/kebijakan-jaminan-sosial-sebuah-tinjauan-kritis-dan-konstruktif.html> 7 July 2019, di akses 19 Agustus 2021.

- c. Menurut Rejda (1994) mendefinisikan bahwa jaminan sosial sebagai skema preventif bagi komunitas yang bekerja terhadap peristiwa ketidakamanan ekonomi seperti inflasi, fluktuasi kurs dan pengangguran sebagai akibat kebijakan publik yang bersifat ekspansif sehingga menimbulkan penurunan daya beli masyarakat bahkan rentan miskin dan miskin sama sekali.
- d. Menurut Konstitusi ISSA 1998 mengartikan jaminan sosial sebagai suatu program perlindungan dengan kepesertaan wajib yang berdasarkan Undang-Undang Jaminan Sosial, kemudian dengan memberikan manfaat tunai maupun pelayanan kepada setiap peserta beserta keluarganya yang mengalami peristiwa-peristiwa kecelakaan, pemutusan hubungan kerja sebelum usia pensiun, sakit, persalinan, cacat, kematian prematur dan hari tua.
- e. Konvensi ILO 1998 memberikan pemahaman tentang jaminan sosial sebagai sistem proteksi yang dipersiapkan oleh masyarakat (pekerja) itu sendiri bersama pemerintah untuk mengupayakan pendanaan bersama guna membiayai program-program jaminan sosial sebagaimana tertuang dalam seperangkat kebijakan publik yang pada umumnya dalam bentuk Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial;
- f. Jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak (Pasal 1 Ketentuan Umum Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional);

2. Program Jaminan Sosial

Menurut Purwoko (2006) menyatakan bahwa jaminan sosial sebagai salah satu faktor ekonomi yang memberikan manfaat tunai kepada peserta sebagai pengganti penghasilan yang hilang, karena peserta mengalami berbagai musibah seperti sakit, kecelakaan, kematian prematur, pemutusan hubungan kerja sebelum usia pensiun dan hari tua. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial adalah suatu skema proteksi/perlindungan yang ditujukan untuk tindakan pencegahan khususnya bagi masyarakat yang memiliki penghasilan maupun tidak – seluruh masyarakat - terhadap berbagai risiko/peristiwa yang terjadi secara alami seperti sakit, kecelakaan, kematian prematur, PHK sebelum usia pensiun dan hari tua, dengan pendanaan bersama antara pemerintah dan masyarakat dengan prinsip gotong royong dalam membiayai program-program jaminan sosial tersebut.

Jaminan Sosial untuk masyarakat umum dilayani dengan intervensi publik sebagai berikut:

- a. Program Kompensasi Pengurangan Subsidi Bahan Bakar Minyak yang digunakan untuk:
 - 1) Berupa iuran asuransi sosial dan tabungan wajib jaminan sosial;
 - 2) Asuransi sosial non iura kepada kelompok sasaran masyarakat miskin dalam bentuk bantuan sosial yang dilaksanakan melalui dan memperluas cakupan pelayanan kesehatan untuk masyarakat miskin dan rentan (Askeskin/Jamkesmas) dan program jaminan sekolah.

- b. Program dukungan pendapatan yaitu sebagai berikut:
 - 1) Bantuan Kesejahteraan Sosial Permanen;
 - 2) Bantuan Langsung Tunai.
 - c. Program layanan sosial adalah sebagai berikut:
 - 1) Jaminan Kesehatan Masyarakat Miskin/Askeskin – Jaminan
 - 2) Kesehatan Masyarakat/Jamkesmas, Jaminan Persalinan,
 - d. Program Bantuan Sekolah, dan
 - e. Program Asuransi Kesejahteraan Sosial – Askesos.
3. Pengaturan Pelaksanaan Program Jaminan Sosial
- Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan program jaminan sosial nasional antara lain sebagai berikut:
- a. Undang-Undang Dasar 1945;
 - b. Undang-undang sebagai berikut:
 - 1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150);
 - 2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116);
 - 3) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144 dan Penjelasan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan ke dalam Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063 pada tanggal 13 Oktober 2009 di Jakarta. Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3495);

Selanjutnya, perundang-undangan tersebut dijelaskan kembali melalui Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Presiden (PerPres) dan Peraturan Menteri Kesehatan (Pemenkes) dan Peraturan lainnya yang terkait. Adapun PP yang mengatur tentang jaminan kesehatan tertera dalam, PP Nomor 76 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan; dan PP Nomor 84 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Kesehatan dan PP terdahulu lainnya.

Adapun Peraturan Presiden yang berlaku untuk mengatur ketentuan jaminan kesehatan sosial adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan. Didukung dengan Peraturan Menteri kesehatan Permenkes Nomor 64 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 52 Tahun 2016 tentang Standar Tarif Pelayanan Kesehatan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan; Permenkes Nomor 2581/MENKES/PER/XII/2011

tentang Petunjuk Teknis Pelayanan Kesehatan Dasar Jaminan Kesehatan Masyarakat.

Adapun peraturan lainnya yang terkait di atur dalam Peraturan Dewan Jaminan Sosial Nasional Nomor 1, 2, dan 3 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Laporan Dugaan Pelanggaran Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan sosial. Peraturan Dewan Jaminan Sosial Nasional Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Mediasi Pengaduan Masyarakat. Beserta peraturan lainnya yang terdahulu. Dan Peraturan lainnya yang mengatur tentang jaminan kesehatan sosial tertera dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor VIII/MPR/2001 tentang rekomendasi Arah Kebijakan Pemberantasan dan Pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme yang salah satunya memerintahkan dibentuknya Ombudsman dengan undang-undang.

E. Tinjauan Umum Mengenai *Furlough*

1. Pengertian *Furlough*

Istilah “dirumahkan” tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“Undang-Undang Ketenagakerjaan”). Mengenai istilah “dirumahkan” ini, kita dapat merujuk kepada Butir f Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (“SE Menaker 907/2004”) yang menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir

untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, istilah ini dapat juga kita temukan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (“SE Menaker 5/1998”). Sebagaimana yang pernah dijelaskan sebelumnya dalam artikel Status Hukum Karyawan yang Dirumahkan, merumahkan pekerja sama dengan meliburkan/membebasakan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sampai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Penyebab Terjadinya *Furlough*

Adapun hal-hal yang menjadi latar belakang dapat terjadinya *furlough* setiap perusahaan memiliki sebab-sebab yang bervariasi. Secara umum penyebab tersebut dapat dideskripsikan karena adanya kesulitan yang dialami oleh perusahaan, sehingga perusahaan diarahkan untuk tidak melakukan PHK maka salah satu alternatifnya adalah dengan meliburkan/merumahkan dengan ketentuan waktu yang telah ditentukan dan bersifat sementara. Sementara dalam artian meliburkan dapat berorientasi kepada PHK atau lanjut kerja, semua dapat dipertimbangkan dengan tingkat problem yang dihadapkan oleh perusahaan tersebut yang mengalami masa sulit.

Hal mana dilakukan perusahaan sebagai langkah awal untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan/produksi yang dilakukan perusahaan sehingga tidak memerlukan tenaga kerja untuk

sementara waktu. Jadi, karena Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mengatur mengenai tindakan “merumahkan”, maka mengacu pada SE Menaker 907/2004 dan SE Menaker 5/1998, tindakan merumahkan dan pekerja lain yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu upaya yang dapat dibenarkan, dengan catatan, harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam dua SE Menaker tersebut.

Sebab terjadinya *furlough* berdasarkan SE tersebut adalah, jika perusahaan mengalami kemerosotan dalam hal progresivitasnya sehingga mengarahkan untuk mengorbankan para pekerjanya yang kemudian hal itu diarahkan untuk tidak langsung menetapkan PHK bagi para pekerjanya. Melainkan perusahaan tersebut dapat mengambil jalan alternative dengan memberhentikan sementara atau kemudian diistilahkan dengan merumhkannya terlebih dahulu dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan. Maka, secara ringkas *furlough* ini merupakan suatu bentuk pencegahan dari adanya ketetapan PHK yang dilakukan oleh perusahaan yang mengalami kemerosotan.

3. Hak Pekerja Yang Terkena *Furlough*

Mengenai kerugian materiil maupun moril yang dialami oleh tenaga kerja, maka hal tersebut bisa jadi berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak pekerja selama dirumahkan. Salah satunya berkaitan dengan pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja. Perlu diketahui, berdasarkan SE Menaker 907/2004 dan SE Menaker 5/1998 tersebut, maksud dari pengusaha merumahkan pekerjanya bisa mengarah ke dua hal, yakni: mengarah ke

terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) atau bukan mengarah ke terjadinya PHK. Apapun maksud dari tindakan pengusaha merumahkan pekerjanya, pengusaha tetap berkewajiban membayarkan segala upah dan tunjangan kepada pekerjanya. Baik para pekerja yang dirumahkan dalam rangka mencegah PHK maupun bukan mengarah pada terjadinya PHK. Dalam hal tindakan pengusaha merumahkan pekerja bukan mengarah pada terjadinya PHK, merujuk pada SE Menaker 5/1998:

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama; dan
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

Demikian pula dengan tenaga kerja yang dirumahkan bukan ke arah PHK berhak atas upah secara penuh (atau pengusaha tidak membayar upah secara penuh dalam hal telah dirundingkan sebelumnya). Di lain pihak, dalam hal tindakan pengusaha merumahkan pekerja sebagai tindakan pencegahan PHK, kita merujuk pada SE Menaker 907/2004 dan UU Ketenagakerjaan. Menurut SE tersebut, meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu merupakan salah satu upaya yang dilakukan sebelum adanya PHK.

Merujuk pada ketentuan Pasal 151 Ayat (3) jo. Pasal 155 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan, maka selama pekerja belum di PHK atau selama belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (dalam hal antara pengusaha dan pekerja tidak tercapai kesepakatan mengenai PHK), maka baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Dalam masa perjanjian kerja, baik pengusaha maupun tenaga kerja wajib melaksanakan kewajibannya masing-masing sesuai perjanjian yang disepakati, yakni pekerja melakukan pekerjaan yang diperintah oleh pengusaha dan pengusaha wajib membayar upah yang diperjanjikan. Hal ini juga sesuai dengan Pasal 93 Ayat (2) jo. Pasal 186 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Dalam hal ini, pengusaha tidak mempekerjakan pekerja karena ada faktor-faktor dari pengusaha (perubahan kontrak kerja sama). Ancaman pidana bagi pengusaha yang melanggar kewajiban tersebut adalah dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (*satu*) bulan dan paling lama 4 (*empat*) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (*sepuluh juta rupiah*) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (*empat ratus juta rupiah*).