

**KEDUDUKAN HUKUM JABATAN PERSONALIA
DALAM MEWAKILI KEPENTINGAN HUKUM PENGUSAHA
DALAM HAL PERJANJIAN KERJA
ANTARA PENGUSAHA DAN KARYAWAN**

Luther Pamungkas Wicaksono¹, Dossy Iskandar Prasetyo²
Universitas Bhayangkara Surabaya^{1,2}
lutherpamungkasw@gmail.com¹, dossy@ubhara.ac.id²

ABSTRAK

Jabatan personalia pada suatu perusahaan merupakan jabatan yang sangat strategis dalam menentukan dan mendukung pemberdayaan karyawan secara khususnya dalam hal mendukung kinerja karyawan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengalisis kewenangan personalia dalam menjalankan kewajibannya sebagai personalia dalam perbuatan hukum dalam perjanjian kerja antara perusahaan dalam hal ini pengusaha yang diwakili oleh jabatan personalia terhadap karyawan yang mengikat perjanjian kerja. Pada analisis penulis akan menitik beratkan dengan menganalisis kedudukan hukum jabatan personalia saat menerima pemberian kuasa mewakili kepentingan hukum perusahaan berdasarkan Perjanjian Kerja Jabatan Personalia, Peraturan Perusahaan dengan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Jabatan personalia yang dalam menjalankan fungsi tugasnya sebagai personalia mewakili kepentingan perusahaan dalam hal perjanjian kerja, dengan tanpa menerima kuasa dari direksi perusahaan. Penelitian hukum ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan menggunakan data sekunder, adapun teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara study kepustakaan. Data tersebut kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode analisis normatif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa titik temu dan pemahaman secara ilmiah mengenai implikasi atas kewenangan jabatan personalia dalam menjalankan kewajibannya dengan tanpa adanya pemberian kuasa sebagai dasar kedudukan hukum dalam menjalankan pekerjaannya dalam hal mewakili kepentingan hukum pemberi kuasa yakni direksi perusahaan dalam hal perjanjian kerja dengan karyawan.

Kata Kunci : Kedudukan Hukum, Jabatan Personalia, Pengusaha, Perjanjian Kerja.

ABSTRACT

Personnel positions in a company are very strategic positions in determining and supporting employee empowerment, especially in terms of supporting employee performance in optimizing employee performance for the progress of the company. This research aims to analyze the authority of personnel in carrying out their obligations as personnel in legal actions in work agreements between companies, in this case employers who are represented by personnel positions towards employees who enter into work agreements. In the analysis the author will focus on analyzing the legal position of personnel positions when receiving the power of attorney to represent the company's legal interests based on the Personnel Position Employment Agreement, Company Regulations with Law no. 13 of 2003 concerning Employment for personnel positions who, in carrying out their duties as personnel, represent the company's interests in terms of work agreements, without receiving authority from the company's directors. This legal research uses a normative juridical approach using secondary data, while the secondary data collection technique is carried out by means of literature study. The data was then processed and analyzed using qualitative normative analysis methods. It is hoped that the research results of the proposed work will be able to find a common ground and scientific understanding regarding the implications of the authority of personnel positions in carrying out their obligations without the granting of power of attorney as the basis for their legal position in carrying out their work in terms of representing the legal interests of the power of attorney, namely the company's directors, in terms of work agreements with employees

Keywords: *Legal Position, Personnel Position, Entrepreneurs, Work Agreements.*

Pendahuluan

Jabatan Personalia dianggap strategis diperusahaan karena jabatan ini menjadi penghubung antara Pengusaha yang diwakili oleh direksi perusahaan dan pekerja, sehingga kemudian jabatan personalia menjadi jabatan yang khusus mengurus mengenai ketenagakerjaan.

Personalia sesungguhnya juga merupakan pekerja yang sengaja direkrut pada bagian personalia yang memiliki tugas dan kedudukan hukum termasuk dapat mewakili pengusaha

dalam aktifitas manajerial mengurus masalah ketenagakerjaan. Peran penting jabatan personalia ini akan mampu menjadi bagian kesinergian seluruh komponen dalam perusahaan karena personalia yang mampu menjalankan tugas dan tanggungjawab serta kedudukan hukumnya akan mampu menjadi penghubung antara pengusaha dalam hal ini direksi yang mewakili kepentingan hukum perusahaan dengan karyawan.

Tanggungjawab dan peran personalia sebagai komponen perusahaan untuk menjadi penghubung antara pengusaha dengan pekerja sekalipun personalia ini juga adalah karyawan namun karena sifat dan pekerjaannya yang mengurus hal-hal yang berkaitan dengan karyawan inilah menjadi penentu harmonis atau tidaknya kebijakan yang diambil oleh direksi dapat tersampaikan dengan baik sehingga akan mampu menciptakan kinerja yang saling menguntungkan.

Secara umum tugas dan aktifitas pekerjaan jabatan personalia pada perusahaan antara lain¹ dimana terdapat 3 (tiga) lingkup kerja² :

Pengadministrasian, Lingkup tugas ini berkaitan dengan dokumen personalia dari karyawan. Lingkup administrasi memiliki beberapa tugas antara lain : pengelolaan sistem personalia. Pengembangan Personil, lingkup bidang atas pengawasan dan jabatan personalia dimana personalia membuat beberapa program atau kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

Rekrutmen, Rekrutmen karyawan dimaksud merupakan lingkup berkaitan dengan lowongan kerja, rekrutmen karyawan, seleksi, karyawan, training karyawan.

Jabatan personalia memiliki peran dibidang ketenagakerjaan dan kaitannya juga menjadi penghubung kebijakan perusahaan sehingga dengan demikian personalia diperlukan untuk menyelaraskan kebijakan perusahaan antara pengusaha dengan karyawan dalam hal ini direksi yang mewakili kepentingan perusahaan, dalam hal ini tugas dan kedudukan hukum personalia salah satu adalah mengurus Perjanjian Kerja³.

Untuk memperjelas latar belakang pada penelitian yang sedang Penulis susun ini Penulis ingin mengangkat latar belakang mengenai kedudukan hukum personalia dalam mewakili kepentingan pengusaha khususnya dalam lingkup pekerjaannya berkaitan mengurus karyawan⁴.

Jabatan Personalia berdasar UURI No. 13 / 2003 Tentang Ketenagakerjaan (kemudian disebut

¹Admin, "Tugas dan Fungsi Personalia", <https://www.linovhr.com/manajemen-personalia/>, Diakses pada tanggal 29 Januari 2023.

²R. Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit UMSU Press, Medan, 2021, Hal. 4.

³ *Ibid.*

⁴ **Rachmadi Usman**, *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, Penerbit PT. Alumni, Bandung, 2004, Hal. 165.

UU-K) muncul diatur Psl. 46 Ay. 1 dimana Jabatan personalia sendiri pada UU-K diatur secara tersirat tersebut hanya yang mengatur mengenai ketentuan jabatan personalia tenaga kerja asing (TKA.).

Dengan demikian UU-K bukan mengatur mengenai tugas, jabatan dan kedudukan hukumnya, dalam hal ini secara tersirat jabatan personalia memang mengakui jabatan personalia hanya pada UU-K tidak mengatur dengan detil jabatan personalia berikut tugas dan kedudukan hukumnya.

Jabatan personalia sebagai bagian dari perusahaan merupakan jabatan strategis yang salah satunya memiliki peran besar dalam menentukan kebijakan dari suatu perusahaan itu berhasil atau tidaknya, kemampuan personal dari personalia mutlak menjadi tantangan tersendiri bagi seorang personalia karena selain memiliki tanggungjawab sebagai personal juga memiliki tanggungjawab sebagai penghubung kebijakan antara pengusaha dengan karyawan.

Adapun Penulis ingin menjelaskan fungsi Personalia dalam

mewakili kepentingan pengusaha dalam Perjanjian Kerja ini merupakan aspek penting yang ingin Penulis kaji dimana adanya kedudukan hukum tersebut didasari bahwa jabatan personalia ini adalah jabatan yang secara yuridis memiliki landasan hukum namun demikian jika landasan hukum tersebut diabaikan maka implikasi hukum akan menjadi tanggungjawab pribadi jabatan personalia tersebut.

Merujuk pada UU-K, perikatan yang dilakukan pengusaha dengan karyawan sebagai akibat dari peristiwa hukum saling mengikatkan diri untuk menyerahkan hak dan kewajiban dalam aktifitas pekerjaan, maka yang menjadi pihak yang terikat adalah pengusaha dan karyawan⁵.

Jabatan Personalia yang seperti Penulis uraikan sejatinya adalah merupakan karyawan yang direkrut untuk kepentingan perusahaan yang bertugas mengurus yang berkaitan dengan karyawan maka tentu saja ini berkaitan bahwa karyawan yang menjabat sebagai personalia dapat diberikan kuasa untuk mewakili

⁵ **Agusmidah**, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Penerbit Pustaka Larasan, Jakarta 2012, hal. 13.

kepentingan direksi yang mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam hal ini.

Penulis yang kebetulan saat itu menjabat sebagai personalia berusaha berdasarkan aturan yang penulis uraikan diatas maka sebenarnya menurut penulis kedudukan hukum pengusahalah yang dapat memberikan pemberhentian karyawan dan bukan jabatan personalia terlebih dalam Perjanjian Kerja karawan pada PT. M disebutkan bahwa jabatan personalia mewakili kepentingan hukum dengan menandatangani Perjanjian Kerja dengan karyawan namun jabatan personalia belum pernah menerima kuasa dari pengusaha sebagai dasar jabatan personalia untuk mewakili kedudukan.

Menurut pandangan Penulis bahwa kedudukan hukum yang dilakukan tanpa adanya pemberian kuasa dari direksi sebagai perwakilan perusahaan ke personalia maka hal ini berarti personalia menjalankan kedudukan hukum tidak mendasarkan pada kedudukan hukum dengan kuasa dari direksi perusahaan sehingga akibat hukumnya yang bertanggungjawab adalah personalia secara pribadi.

Alasan Penulis untuk meneliti pada penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa penting kedudukan hukum personalia yang menjalankan tugas kewajibannya pada perusahaan beserta akibat hukumnya dalam hal ini bagi kedudukan hukum yang diberikan dengan kuasa dari direksi sebagai perwakilan pengusaha dalam hal ini perusahaan dalam Perjanjian Kerja dan kedudukan hukum yang diberikan pada personalia tanpa menggunakan kedudukan hukumnya sehingga tanpa adanya kuasa dari direksi perusahaan sebagai pengusaha dalam kepentingan Perjanjian Kerja dengan karyawan.

Penulis merasa ingin meneliti dan menganalisis seberapa kedudukan hukum dan akibat hukumnya bagi personalia dalam ini yang menjalankan kewajibannya pada perusahaan dengan kedudukan hukum yang diberikan menggunakan kuasa dari direksi sehingga memiliki kekuatan hukum atas kemungkinan implikasi hukum yang timbul dan kedudukan hukum yang diberi tanpa kuasa oleh pengusaha untuk mewakili perbuatan hukum khususnya dalam mewakili pengusaha melakukan Perjanjian Kerja dengan karyawan, pada Penelitian ini Penulis

memberikan judul: “Kedudukan Hukum Jabatan Personalia Dalam Mewakili Kepentingan Hukum Pengusaha Dalam Hal Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Karyawan“

Kajian Pustaka

1. Pengertian Jabatan Personalia

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah Jabatan berarti jabatan seorang yang menjabat bagian personalia⁶ sehingga jabatan personalia ini merupakan jabatan yang dimiliki seseorang untuk mengurus hal-hal yang terkait ketenagakerjaan. Penulis juga memberikan batasan bahwa ruang lingkup yang dimiliki jabatan disini adalah personalia yang menjalankan pekerjaannya pada suatu perseoran terbatas yang kemudian disebut perusahaan dimana perseoran terbatas disini juga diwakili oleh direksi perusahaan yang adalah pengusaha yang menjalankan kegiatannya di perusahaan swasta.

2. Mewakili

Makna Mewakili menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia

memiliki pengertian; Makna mewakili disini Penulis memberi makna jika mewakili tentu saja harus memenuhi kaidah hukum seperti menerima surat kuasa khusus yang kenya diberikan kuasa berupa kedudukan hukum.

Pada kaitannya personalia diberikan kuasa untuk mewakili kepentingan pengusaha dalam menjalankan segala aktifitas terkait ketenagakerjaan atas kuasa dari direksi perusahaan sebagai perwakilan perseoran terbatas yang berupa perusahaan.

Penulis memberi pengertian agar tidak menjadi rancu mengenai perusahaan disini bahwa perusahaan merupakan wujud dari adanya direksi perseoran terbatas yang mengurus mengenai perusahaan kemudian Penulis menitik beratkan pengertian direksi perusahaan atau juga disebut direksi perseoran terbatas yang dilakukan pengusaha karena pengusaha yang dimaksud penulis disini merupakan pihak yang bertanggungjawab

⁶ *Loc.cit.*

mengurusi perusahaan juga sebagai direksi perseroan terbatas yang mengurus mengenai perusahaan dan dalam kaitannya hak dan kewajiban dalam hal Perjanjian Kerja dengan karyawan.

Bahwa Penulis hendak menganalisis mengenai kedudukan hukum jabatan Personalia dalam menjalankan pekerjaannya dimana ketika Personalia bertindak untuk atas nama Perusahaan memerlukan kuasa untuk bertindak atasnama Perusahaan dalam hal ini direksi Perusahaan, seperti Tindakan hukum mewakili Perusahaan dalam melakukan Perjanjian Kerja khususnya.

Penulis merasa perlunya menganalisis kedudukan hukum jabatan Personalia sebagai kekuatan hukum bagi selain sebagai karyawan dalam menjalankan perbuatan hukum untuk dan atasnama pengusaha sehingga menjadi pijakan kedudukan hukum jabatan itu sendiri dalam menjalankan perbuatan hukum seperti mewakili kepentingan hukum

pengusaha dalam menjalankan Perjanjian Kerja yang sebenarnya merupakan kewajiban pengusaha terhadap pekerja.

Metode Penelitian

Metode Penelitian yang Penulis gunakan terbagi dalam 4 (empat) Hal yaitu jenis Penelitian, pendekatan Penelitian, bahan hukum, dan metode pengumpulan bahan hukum. Jenis Penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Penelitian hukum normatif karena Penelitian ini dalam pelaksanaannya didasarkan atas pemikiran yang logis dan runtut.

Penulis fokus pada analisis dengan menelaah secara yuridis normatif mengenai implikasi atas kedudukan hukum jabatan personalia dalam mewakili kepentingan direksi sebagai pengusaha pada suatu perusahaan atas perjanjian kerja karyawan, Penulis menggunakan Jenis Penelitian di sini adalah Penelitian hukum normatif, disebut juga yuridis normatif (Legal Research) adalah Penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-

peraturan tertulis sehingga Penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan

Hasil dan Pembahasan.

Kedudukan Hukum Personalia dalam Mewakili Kepentingan Pengusaha dalam Hal Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Karyawan

Jabatan Personalia pada hakikatnya memiliki 2 sifat antara lain⁷ :

a. Jabatan Personalia Secara Internal

Jabatan Personalia secara internal merupakan jabatan karyawan yang berdasarkan Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan seperti halnya jabatan lain yang ada diperusahaan dimana Jabatan Personalia ini sifatnya hanya mengurus mengenai karyawan dalam lingkup didalam perusahaan yakni mengurus dokumentasi karyawan mulai perekrutan calon karyawan hingga Perjanjian Kerja karyawan

ketika calon karyawan yang direkrut perusahaan diterima menjadi karyawan.

Jabatan Personalia selain mengurus mengenai perekrutan calon karyawan hingga mengurus dokumen diterimanya calon karyawan tersebut sebagai karyawan perusahaan pada bagian karyawan yang diperlukan perusahaan.

Tugas internal lainnya ialah melakukan evaluasi kinerja karyawan, melakukan pengawasan absensi dan kinerja kehadiran karyawan hingga melakukan pembinaan jika karyawan diketahui terbukti melakukan pelanggaran peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja dimana hasil evaluasi kemudian dilaporkan ke pimpinan perusahaan dalam hal ini pengusaha.

Kedudukan hukum jabatan personalia sesuai tugas pokok dan fungsinya hanyalah sebatas melakukan pengamatan dan pembinaan hingga melakukan pengawasan bagi kinerja karyawan yang sesungguhnya hakikat fungsi pengawasan ialah mengoptimalkan kinerja karyawan agar karyawan terus

⁷ *Loc.cit.*

melakukan pekerjaannya secara optimal dan professional.

Tugas yang merupakan tanggungjawab jabatan personalia secara internal merupakan pruang lingkup pekerjaan yang berkaitan dengan tugas jabatan personalia harian yang mencakup kekaryawanan dalam perusahaan sehingga bukan berkaitan dengan pemberian tugas kedudukan pengusaha ke jabatan personalia.

b. Jabatan Personalia Secara Eksternal

Jabatan Personalia secara ekseternal ialah suatu tugas yang diberikan ke karyawan yang memiliki jabatan personalia untuk melakukan kegiatan diluar perusahaan, dimana tugas yang diberikan pengusaha ke jabatan personalia tetap merupakan tugas pokok dan fungsi jabatan personalia yakni kegiatan yang berkaitan dengan karyawan.

Pada sifat jabatan ini maka perlunya pelimpahan kedudukan pengusaha ke jabatan personalia yang mengurus hal-hal diluar kepentingan perusahaan ke pihak lain diluar pengusaha dan karyawan.

Tugas yang diberikan pengusaha ke jabatan personalia

antara lain seperti mengurus keperluan pelaporan jumlah karyawan atau mengenai perselisihan karyawan di dinas-dinas terkait yang mengurus mengenai ketenagakerjaan, adapun tugas lain yang tetap berkaitan dengan karyawan terhadap instansi diluar perusahaan.

Memahami jika jabatan personalia merupakan jabatan yang dilakukan oleh karyawan maka tentu saja kompetensi jabatan personalia akan dipertanyakan jika mengenai hal yang berkaitan dengan urusan eksternal perusahaan meskipun mengenai urusan berkaitan dengan karyawan.

Implikasi Hukum Terhadap Kedudukan Hukum Jabatan Personalia Berdasarkan Pemberian Kuasa Menurut Peraturan Perundang-Undangan

Untuk menjelaskan kaitan pengusaha yang hendak Penulis analisis maka penulis mendasarkan pemahaman mengenai pengertian direksi yang berwenang mewakili Perseroan Terbatas (yang kemudian disebut PT) terlebih dahulu agar terdapat relevansi pengertian mendasar pengusaha dengan direksi

yang menurut penulis adalah sama dengan jabatan yang disebutkan berbeda karena fungsi dan aspek hukum yang mengaturnya.

Pemberian Kuasa Pengusaha Ke Jabatan Personalia sebenarnya merupakan kewenangan Direksi yang juga sebagai pengusaha mewakili perseroan terbatas yang kemudian oleh Penulis juga dipersamakan dengan pengusaha.

Beracuan dasar Psl. 98 Ay. 2 UU-PT bahwa UU-PT berasas *kolegial* artinya bahwa setiap direksi untuk wakil perseroan terbatas sendiri maka pada Anggaran Dasar (disingkat AD) perusahaan bisa menentukan jika perseroan terbatas diwakilkan Direksi PT.

Prinsip atau asas *kolegial* juga menyatakan bila Direksi PT lebih dari 1 (satu) orang yang dapat mewakilkan PT adalah setiap anggota Direksi lain bila ditentukan di AD perusahaan.

Jika Direksi PT melakukan pengurusan harian maka Direksi berwenang mewakilkan PT serta kapasitasnya sebagai kuasa PT berdasarkan UU dalam mewakili PT

tanpa surat kuasa dari Direktur Utama maupun dari RUPS.

Jadi, jika dikaitkan dengan contoh kasus yang penulis beri bahwa, PT. MST yang mewakili kedudukan hukum pada perusahaan adalah pengusaha yang kemudian pengusaha tersebut apabila yang bertindak untuk mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam hal Perjanjian Kerja adalah jabatan personalia maka perlunya diberikan kuasa mewakili oleh pengusaha ke jabatan personalia⁸.

PT. MST mempunyai kepentingan untuk perbuatan hukum Perjanjian Kerja dengan karyawan maka pengusaha yang sebagai pengusaha tersebut diwajibkan membuat perjanjian kuasa ke jabatan personalia dalam rangka menjalankan tugasnya dalam hal menjalankan Perjanjian Kerja.

Jika pun direksi memiliki kewajiban untuk melakukan perbuatan hukum Perjanjian Kerja maka pengusaha harus hadir namun jika pengusaha sebagai direksi PT berhalangan hadir menguasai karyawan misalnya jabatan personalia

⁸ *Ibid.*

untuk mewakilinya seperti dalam Psl. 103 UU-PT.

Berdasarkan Psl. 1792 KUHPer ke dalam Psl. 103 UURI Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan terbatas menjelaskan jika direksi sebagai pemberi kuasa harus memberikan surat kuasa secara tertulis ke penerima kuasa. Pemberian kuasa yang dimaksud dalam Psl. di atas adalah kuasa sebagaimana tanggung jawab dari Direksi PT dilimpahkan ke penerima surat kuasa yaitu dilakukan untuk kepentingan perseroan bukan mencakup kepentingan pribadi.

Untuk itulah penulis berpendapat bahwa dasar hukum dari pelimpahan kekuasaan ini sangat penting kaitannya dengan kedudukan hukum jabatan personalia dalam mewakili kepentingan hukum pengusaha sebagai pelimpahan kekuasaan dilakukan oleh Pengusaha ke seseorang yang cakap dalam hal ini karyawan perusahaan yang memiliki lingkup pekerjaan berkaitan dengan karyawan dalam hal ini seperti jabatan personalia.

Berdasarkan hasil analisis dan pendapat Penulis perihal perbuatan hukum perusahaan yang dilakukan di

luar direksi memiliki kedudukan hukum serta bertanggung jawab dalam kepengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan dimana direksi dapat mewakili perseroan terbatas, baik di dalam maupun diluar pengadilan sehingga pengusaha sekaligus sebagai direksi yang diatur dalam UU-PT memiliki kedudukan termasuk perbuatan hukum yang dijalankan oleh organ perseroan yang dimaksud.

Sebagaimana dijelaskan dalam Psl. 103 UU-PT : Direksi dapat memberi kuasa tertulis ke 1 (satu) orang karyawan Perseroan atau lebih atau ke orang lain untuk dan atas nama Perseroan melakukan perbuatan hukum tertentu sebagaimana yang diuraikan dalam surat kuasa.

Surat kuasa yang diterbitkan Direksi sebagai dasar pemberi kuasa ke penerima kuasa untuk dapat melakukan perbuatan hukum untuk dan atas nama Direksi sebagaimana tertuang dalam surat kuasa tersebut namun demikian pemberian kuasa dapat dicabut sewaktu-waktu jika pemberi kuasa ingin menghindari kerugian yang mungkin ditimbulkan oleh penerima kuasa dan berkaitan dengan penyalahgunaan kekuasaan.

Berdasarkan penjelasan dan analisis Penulis diatas maka Penulis memiliki pendapat bahwa jabatan personalia yang juga sebagai karyawan yang bertugas pokok pekerjaan mengurus hal kekaryawanan dapat diberikan kuasa mewakili kepentingan pemberi kuasa dalam hal ini pengusaha yang dijelaskan juga disebut direksi PT.

Dasar hukum pemberian kuasa pengusaha ke karyawan dalam hal ini jabatan personalia adalah tepat sebagai pijakan hukum atas kedudukan jabatan personalia sebagai karyawan dan ketika diberi kuasa adalah bertindak mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam hal ini direksi PT.

Implikasi Hukum Terhadap Kedudukan Hukum Jabatan Personalia Berdasarkan Pemberian Kuasa dalam Mewakili Kepentingan Hukum Pengusaha dalam Hal Perjanjian Kerja Antara Pengusaha dengan Karyawan

Surat kuasa diatur pada Psl. 1792 -1819 Kitab UURI Hukum

Perdata (kemudian disebut KUHPer), pada Psl. 1792 KUHPer dijelaskan surat kuasa timbul atas dasar perjanjian ketika seseorang memberikan kuasa ke pihak lain yang menerimanya untuk dan atas namanya melakukan suatu hal.

Perjanjian itu juga berlaku untuk perseroan dengan menerbitkan surat kuasa, pada Psl. 103 UU-PT mengatur ketentuan tersebut yakni mensyaratkan direksi dapat memberi kuasa tertulis ke 1 (satu) orang karyawan perseroan atau lebih atau ke orang lain untuk dan atas nama PT.

Direksi dalam hal ini pengusaha mengerjakan perbuatan hukum sebagaimana dalam surat kuasa sebagai wujud adanya perjanjian direksi sebagai pemberi kuasa dengan karyawan PT selaku penerima kuasa bermula dari kesepakatan dan keyakinan sebagai dasarnya dan tidak sepihak dari salah satu saja⁹.

Sesuai aturan mengenai pemberi kuasa dan penerima kuasa sesuai Psl. 1807-1812 KUHPer tentang pemberi kuasa dan Psl. 1800 -

⁹ Agus Riyanto, Surat Kuasa Direksi dan Pertanggungjawabannya, <https://business-law.binus.ac.id/2017/08/27/surat-kuasa-direksi-dan->

pertanggungjawabannya/, diakses pada tanggal 5 Mei 2023.

1806 KUHPer untuk penerima kuasa memiliki dasar mengetahui siapa sesungguhnya yang harus bertanggung-jawab.

Di KUHPer bahwa pemberi kuasa wajib memenuhi setiap perjanjian yang dibuat tetapi pemberi kuasa tidak terikat ke apa yang dilakukan penerima kuasa di luar hal-hal yang, aspek lain yang tidak kalah penting bahwa penerima kuasa tidak dapat melakukan hal-hal lain yang melampaui kuasanya.

Penulis berpendapat bahwa pengusaha sebagai pemberian kuasa dalam kapasitasnya sebagai direksi perlu memperhatikan ketentuan Psl. 97 Ay. (2) UU-PT yang mewajibkan direksi melaksanakan perseoran dengan iktikad baik dan tanggung jawab.

Penulis berpendapat jika pengusaha dengan dasar pemberian kuasa ke jabata personalia adalah penting dan merupakan hak dan kewajiban pengusaha sebagai direksi.

Jika direksi melakukan ketidakcakapan dalam penunjukan kuasa pada jabatan personalia yang ternyata tidak kompeten, seperti alasan semisal mengefisienkan biaya tanpa benar-benar memperhatikan

kemampuan karyawan yang mewakili kepentingan hukum pengusaha bertanggungjawab secara pribadi.

Pada prinsipnya bahwa pelimpahan kuasa dari pengusaha ke karyawan jabatan personalia dalam hal ini yang mengurus mengenai kaitannya dengan Perjanjian Kerja antara pengusaha dengan karyawan perlu mendapatkan perhatian dimana prinsip hukum bahwa karyawan diperkenankan untuk mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam hal ini sebagai kapasitasnya Direksi Perusahaan.

Implikasi Hukum Terhadap Kedudukan Hukum Jabatan Personalia Berdasarkan Tanpa Pemberian Kuasa dalam Mewakili Kepentingan Hukum Pengusaha dalam Hal Perjanjian Kerja Antara Pengusaha dengan Karyawan

Pada Contoh kasus yang Penulis uraikan di bab sebelumnya bahwa kedudukan pengusaha adalah sebagai direksi PT berbadan hukum, namun perusahaan ini belum menerapkan berlakunya penerapan aspek hukum perusahaan dimana belum menerapkan aspek hukum yang benar sebagai pondasi hukum yang tepat dimana peran pengusaha yang dalam

hal ini juga sebagai direksi perusahaan cenderung menyerahkan urusan yang berkaitan dengan karyawan pada jabatan personalia tanpa penerapan pemberian kuasa mewakili kepentingan hukum pengusaha ke karyawan dalam hal ini jabatan personalia.

Pengusaha masih memiliki anggapan umum bahwa jabatan personalia juga berfungsi mengurus dan mewakili kepentingan hukum pengusaha dan menurut Penulis hal ini adalah keliru sebenarnya karena jabatan personalia sebagai karyawan biasa yang hanya melakukan tugas seperti yang di berikan perusahaan ke karyawan yang lain seperti pada jabatan personalia dalam lingkup *Jobdescription* atau penjelasan tugas jabatan karyawan dalam hal ini karena jabatan personalia diisi oleh karyawan yang bukan direksi yang mengurus karyawan maka perlunya pemberian kuasa direksi perusahaan dalam hal ini pengusaha adalah sangat penting dan perlu.

Kaitan pentingnya pemberian surat kuasa yang telah dijelaskan oleh Penulis pada penjelasan diatas bahwa hal ini untuk menghindari tumpang tindihnya antara kewenangan

pengusaha sebagai direksi dan karyawan yang berposisi sebagai jabatan personalia yang mengurus perihal karyawan dan kaitannya.

Penulis berpendapat bahwa jika kuasa dari direksi perusahaan dalam hal ini pengusaha tidak diberikan ke jabatan personalia dalam menjalankan Perjanjian Kerja maka adapun akan menimbulkan hal baru yakni tumpang tindihnya kewenangan jabatan personalia dengan pekerjaan sebagaimana tugas pokok dan fungsi jabatan personalia di perusahaan disamping itu juga tidak adanya dasar hukum yang jelas dalam jabatan hukum menjalankan kapasitasnya mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam hal Perjanjian Kerja dengan karyawan.

Perbuatan hukum baik semestinya dilakukan saat Perjanjian Kerja dengan karyawan namun dilakukan oleh jabatan personalia merupakan tindakan yang tidak berdasar hukum atau tidak memiliki dasar hukum yang kuat sehingga kedudukan hukum jabatan personalia yang bertindak mewakili perbuatan hukum pengusaha dalam hal Perjanjian Kerja adalah perbuatan hukum yang tidak berdasar sehingga akibat hukum yang timbul

adalah menjadi tanggungjawab pribadi karyawan yang memegang jabatan personalia.

Pertanggungjawaban terhadap tidak adanya kedudukan hukum atas pelimpahan kuasa seperti yang dimaksud dimana jabatan personalia yang melakukan perbuatan hukum mewakili kepentingan hukum pengusaha tanpa adanya kuasa yang diberikan kenya maka dapat dituntut pertanggungjawabannya berdasar Psl. 1365 KUHPer yakni perbuatan melanggar hukum atas perbuatan hukum yang dimaksud.

Perbuatan melawan hukum dikenal dengan istilah *onrechtmatige daad* dalam hukum perdata diatur di Psl. 1365 KUHPer adalah¹⁰ : Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian ke orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.

Bahwa suatu perbuatan yang disebut sebagai perbuatan melanggar hukum, diperlukan 4 syarat¹¹ :

1. Bertentangan terhadap kewajiban hukum si pelaku;
2. Bertentangan terhadap hak subjektif orang lain;
3. Bertentangan terhadap kesusilaan;
4. Bertentangan terhadap kepatutan, ketelitian dan kehati-hatian.

Demikian untuk menguraikan aspek-aspek perbuatan melanggar hukum antara lain¹² :

1. Adanya perbuatan (positif maupun negatif);
2. Harus melawan hukum;
3. Adanya kerugian;
4. Ada kaitan sebab akibat terhadap perbuatan melanggar hukum dengan kerugian;
5. Terdapat kelalaian.

Kaitan Perbuatan hukum yang terjadi ketika jabatan personalia menjalankan kepentingan hukum pengusaha namun tanpa adanya pemberian kuasa maka berdasar 1365 KUHPer ketika jabatan personalia dalam hal ini pada contoh kasus yang oleh Penulis berikan Yakni ketika karyawan pada PT. M telah menolak melakukan pekerjaan yang diberikan

¹⁰ *Loc.cit.*

¹¹ **Rosa Agustina**, *Perbuatan Melawan Hukum*, Penerbit Pasca Sarjana FH Universitas Indonesia, Depok, 2003, hal. 36.

¹² *Ibid.*

ke karyawan seperti butir dalam kesepakatan kerja bahwa “karyawan tidak boleh memilih sesuatu order yang diberikan kenya dengan tanpa membanding-bandingkan order yang diberikan perusahaan ke karyawan” dengan terjadinya karyawan yang memilih sesuatu order maka hal itu dikategorikan bahwa karyawan telah melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja namun demikian kekuatan pengusaha dalam hal ini direksi memberikan sanksi akan sangat lemah karena Perjanjian Kerja dilakukan oleh jabatan personalia terhadap karyawan sedangkan jabatan personalia dalam melakukan Perjanjian Kerja tidak diberikan kuasa penunjukkan untuk mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam Perjanjian Kerja sehingga hal ini menimbulkan kerugian baik pengusaha maupun karyawan yang diikat oleh Perjanjian Kerja menjadi Perjanjian Kerja tidak sempurna¹³.

Implikasi Hukum Terhadap Kedudukan Hukum Jabatan Personalia dalam Hal Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Perjanjian Kerja dalam Mewakili

Kepentingan Hukum Pengusaha dengan Karyawan

Pada sub bab ini, Penulis hendak menghubungkan contoh kasus yang Penulis ambil dari pengalaman Penulis selama bekerja yang sudah Penulis bahas di bab-sebelumnya dimana pada analisis sub bab ini Penulis akan menguraikan dan menghubungkan contoh kasus dengan bahan hukum yang ada.

Pada contoh kasus pertama bahwa Pada tanggal 17 September 2017, pada PT. M terdapat karyawan telah setuju dan disepakati oleh karyawan dan pengusaha ternyata telah sering ulang kali tidak dilaksanakan sepenuhnya oleh karyawan, hal ini telah dilakukan teguran lisan dan tertulis sebanyak 3 kali ke karyawan yang bersangkutan bernama K, dimana karyawan yang telah sepakat mengikat Perjanjian Kerja oleh pengusaha melalui personalia perusahaan ternyata tidak menjalankan pekerjaan yang diberikan ke karyawan.

Butir pada Perjanjian Kerja karyawan dalam hal ini karyawan mitra kerja sopir pada butir kewajiban

¹³ *Ibid.*

tertera pada Perjanjian Kerja sebagai berikut :

“2.15. Tidak diperbolehkan tawar menawar borongan / memilih order yang sudah ditentukan oleh pengurus / menejemen PT. Mega Samudra Tama¹⁴,”

Pada butir perjanjian tersebut beberapa kali karyawan sopir yang menerima pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha dalam hal ini PT. M cenderung tidak melaksanakan kewajibannya karena karyawan sopir cenderung memilih order atau pekerjaan yang diberikan pengusaha ke karyawan sopir sehingga sesuai pada Psl. 6 Perjanjian Kerja karyawan PT. M¹⁵:

6.2. Pengemudi / sopir yang dalam periode 3 (tiga) bulan yang membuat 3 (Tiga) kali surat pernyataan ke PT. M, atas pelanggaran Psl.-Psl. diatas maka tidak diperkenankan menerima order dan tidak diperbolehkan membawa kendaraan tersebut kecuali atas kebijakan manajemen PT. M;

Pemberian sanksi ke karyawan sopir sebagai mitra kerja kemudian

dilakukan dan sanksi yang diberikan yakni tidak menerima order dilingkungan kerja PT. M, namun demikian karyawan yang diberikan sanksi tersebut kemudian menolak sanksi dengan berbagai alasan-alasan seperti alasan kondisi kelelahan fisik atau tidak enak badan namun karyawan sopir tidak dapat membuktikan dengan surat doket mengenai keadaan karyawan yang sebenarnya jika mengalami sakit atau tidak enak badan sehingga pengusaha melakukan skorsing ke karyawan sopir ini, hal ini sesuai dengan Psl. 2 :¹⁶

2.33. Pengemudi / sopir yang melanggar ketentuan pada Psl. 2 ini akan dikenakan teguran baik lisan maupun tertulis (pertama, kedua dan terakhir), pada teguran tertulis terakhir maka pengemudi / sopir akan dikenakan sanksi skorsing bertahap (1 (satu) minggu, 2 (dua) minggu hingga 1 (satu) bulan) dan tidak diperkenankan menerima dan atau *disorder (non order)*¹⁷;

Pihak karyawan sopir kemudian mengajukan keberatan

¹⁴ Perjanjian Kerja karyawan sopir pada contoh kasus PT. M.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Perjanjian Kerja Mitra Kerja Karyawan Sopir PT. M Tahun 2017.

dengan sanksi yang diberikan pengusaha PT. M sehingga karyawan sopir mengajukan perundingan penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui cara bipartite, oleh pengusaha awalnya ditolak karena pengusaha beranggapan bahwa pelanggaran Perjanjian Kerja telah dilakukan oleh karyawan, namun oleh karyawan sopir menolak bahwa dirinya telah melanggar Perjanjian Kerja dengan alasan bahwa Perjanjian Kerja dilakukan oleh personalia bukan oleh pengusaha sebagai pemberi kerja dan menggaji karyawan, dan alasan lain bahwa karyawan sopir merasa bahwa karyawan sopir melakukan Perjanjian Kerja dengan personalia perusahaan merupakan pelanggaran norma hukum.

Sedangkan berdasarkan Psl. 1 angka 15 UU-K, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Penulis pada contoh kasus yang kebetulan saat itu memegang jabatan personalia yang menjalankan fungsi mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam Perjanjian Kerja memang tidak pernah mendapatkan

kuasa khusus untuk mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam hal Perjanjian Kerja sehingga karena jabatan personalia adalah memiliki kedudukan sama yaitu sebagai karyawan maka tentu berdasarkan Psl. diatas Penulis yang menjabat sebagai personalia telah melampaui kedudukannya seagai karyawan.

Dengan menganalisis contoh kasus diatas dan dikaitkan dengan produk hukum yang ada dan berlaku maka kedua Psl. 1 angka 4 dan Psl. 50 UU-K diatas jelas secara tegas merupakan dasar adanya perikatan yakni dua subyek hukum yang saling mengikatkan diri, menurut penulis bahwa ikatan kerja hanya dilakukan oleh pengusaha dan karyawan kecuali jika pengusaha berhalangan hadir maka dapat diwakilkan dengan memberikan kuasa khusus mengurus Perjanjian Kerja ke karyawan yang dalam hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsinya dibidang karyawan yakni jabatan personalia.

Pentingnya kedudukan hukum jabatan personalia adalah dari lingkup pekerjaan yang dilakukan jabatan personalia, menurut penulis, jabatan personalia akan memiliki kedudukan hukum yang sesuai dan tepat untuk

mewakili kepentingan hukum pengusaha dengan diberikannya kuasa mewakili urusan atau kepentingan hukum pengusaha, namun jika tanpa adanya pemberian kuasa oleh pengusaha maka jabatan personalia adalah jabatan karyawan biasa yang tidak dapat mewakili kepentingan hukum pengusaha dan bahkan jika dilakukan akan merugikan kepentingan pengusaha serta membuat tumpang tindih hak dan kewajiban jabatan personalia.

Adanya kuasa yang merupakan pelimpahan pengusaha ke jabatan personalia akan memberi batasan dan reliefsi jabatan personalia bekerja untuk menentukan kedudukan hukum yang tepat dalam perbuatan hukum yang diberikannya atau tidak sehingga tanggungjawab jabatan personalia tidak tumpang tindih.

Tanpa adanya pemberian kuasa namun bila jabatan personalia mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam hal Perjanjian Kerja maka pertanggungjawabannya adalah secara individu atau pribadi jabatan personalia tersebut namun jika pengusaha memberi kuasa ke jabatan personalia maka tanggungjawabnya

ada pada pengusaha selama jabatan personalia yang diberi kuasa menjalankan kuasa sesuai kuasa yang diberikannya oleh pengusaha ke jabatan personalia.

Kesimpulan

1. Peran penting jabatan personalia pada perusahaan dalam upaya menjalankan fungsi dan perannya dalam bidang pekerjaannya dalam hal mewakili kepentingan hukum pengusaha, kedudukan hukum yang dimiliki oleh jabatan personalia yang sesungguhnya diisi oleh karyawan yang diterima bekerja pada suatu perusahaan untuk menduduki jabatan personalia ini merupakan karyawan yang hanya memiliki ruang lingkup pekerjaan pada ruang lingkup aturannya..

Selama peraturan mengatur mengenai kewajiban dan hak pengusaha dalam hal ini mengenai Perjanjian Kerja yang penulis analisis pada bab-bab sebelumnya maka kedudukan hukum yang mengatur adalah karyawan sehingga jika jabatan personalia melakukan Perjanjian Kerja dengan tanpa pelimpahan

pemberian kuasa pengusaha ke jabatan personalia maka jabatan personalia tersebut belum memiliki dasar mewakili pengusaha.

2. Perlunya pelimpahan kedudukan hukum dari pengusaha ke jabatan personalia yang dalam hal ini diisi oleh karyawan yang memenuhi syarat mengemban jabatan personalia pada perusahaan menjadikan jabatan personalia memiliki landasan hukum yang kuat dalam menjalankan tugas pekerjaannya terutama dalam mewakili pengusaha dalam hal mengurus Perjanjian Kerja antara pengusaha dengan karyawan. Tanpa adanya pemberian kuasa pengusaha ke jabatan personalia maka perbuatan hukum yang dilakukan jabatan personalia adalah bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan Psl. 1 angka 5 dimana perbuatan hukum itu dilakukan antara karyawan yang menduduki jabatan personalia dengan karyawan di perusahaan sehingga tanggungjawabnya adalah

tanggungjawan jabatan personalia sendiri namun jika jabatan personalia dalam menjalankan Perjanjian Kerja dengan mewakili kepentingan hukum pengusaha dengan pelimpahan kuasa berupa kuasa khusus dari pengusaha ke jabatan personalia maka kedudukan hukum jabatan personalia menjadi sah dan jika berimplikasi hukum maka jabatan personalia telah memenuhi unsur mewakili kedudukan hukum pengusaha dalam menjalankan kewajibannya dalam hal Perjanjian Kerja dengan pekerja/ buruh (karyawan) dimana hanya sebatas melakukan perjanjian kuasa yang disebutkan pada pelimpahan kuasa yang dimaksud agar karyawan yang menduduki jabatan personalia tidak dapat melampaui kewenangan yang diberikan berupa pemberian kuasa dalam hal mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam mewakili pengusaha dalam hal Perjanjian Kerja antara pengusaha dengan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku :
- Abdul Halim Barkatullah, *Hukum Perseroan*, Nusamedia, Bandung, 2017.
- Adjat Darajat Kartawijaya, *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin Teori – Kebijakan – Praktik*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Agusmidah, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Penerbit Pustaka Larasan, Jakarta 2012.
- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara*, Batu. 2020.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010.
- Dwika, “Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum”, <http://hukum.kompasiana.com>. (02/04/2011), diakses pada 5 Januari 2018.
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008.
- Fithriatus Shalihah, *Hukum Ketenagakerjaan, Kreasi Total*, Media, Yogyakarta, 2019.
- Fithriatus Shalihah, *Hukum Ketenagakerjaan, Kreasi Total*, Media, Yogyakarta, 2019.
- Hotner Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia dan perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2022.
- I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perdata*, Penerbit FH UTAMA, Jakarta, 2015.
- Ida Hanifa, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Prima, Medan, 2020.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1987.
- L.J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, terj. Oetarid Sadino, Pradnya Paramita, Jakarta, 1993.
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo, 2008.

- R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- R. Sabrina, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit UMSU Press, Medan, 2021.
- Rachmadi Usman, Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas, Penerbit PT. Alumni, Bandung, 2004.
- Riduan Syahrani, Rangkuman Intisari Ilmu Hukum, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Rosa Agustina, Perbuatan Melawan Hukum, Penerbit Pasca Sarjana FH Universitas Indonesia, Depok, 2000.
- Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1996.
- Ketenagakerjaan, CV. Nuasa Aulia, Bandung, 2005.
- Shidarta, Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir, PT. Revlika Aditama, Bandung, 2006, hal. Achmad Ali, Menguak Tabir Hukum (suatu kajian filosofis dan sosiologis), Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002.
- Sunarno, Pengantar Studi Organisasi dan Manajemen, LHSI, Jakarta Selatan, 2019.