

Personnel Legal Standing in Representing Employers in Employment Agreements

Luther Pamungkas Wicaksono^{1*}, Dossy Iskandar Prasetyo²

Universitas Bhayangkara Surabaya

*Corresponding Author: lutherpamungkasw@gmail.com

Article	Abstract
Keywords: Entrepreneurs, Legal Position, Personnel Position, Work Agreement Article History Received: Aug 5, 2024; Revised: Sept 28, 2024; Accepted: Nov 18, 2024; Published: Dec 6, 2024	<i>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 employee.</i>

©2024 by the author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Kedudukan Hukum Jabatan Personalia Dalam Mewakili Kepentingan Hukum Pengusaha Dalam Hal Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Karyawan

Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Jabatan Personalia, Kedudukan Hukum, Perjanjian Hukum, Pengusaha	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 menganalisis 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.

PENDAHULUAN

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: (1) Pengadministrasian: Lingkup tugas ini berkaitan dengan dokumen personalia dari karyawan. Lingkup administrasi memiliki beberapa tugas antara lain pengelolaan sistem personalian; (2) Pengembangan Personil: Lingkup bidang atas pengawasan dan jabatan personalia dimana personalia membuat beberapa program atau kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, dan (3) Rekrutmen: Rekrutmen karyawan dimaksud merupakan lingkup berkaitan dengan lowongan kerja, rekrutmen karyawan, seleksi karyawan, dan 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 satunya 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 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU-K) muncul diatur Pasal 46 Ayat (1), dimana jabatan personalia sendiri pada UU-K diatur secara tersirat, yaitu hanya 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 diakui keberadaannya, namun 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, berhasil atau tidaknya. Kemampuan personal dari personalia mutlak menjadi tantangan tersendiri bagi seorang personalia karena selain memiliki

¹Admin, "Tugas dan Fungsi Personalia," LinovHR, accessed January 29, 2023, <https://www.linovhr.com/manajemen-personalia/>.

²R. Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UMSU Press, 2021), 4.

³Ibid.

⁴Rachmadi Usman, *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas* (Bandung: PT. Alumni, 2004), 165.

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 hal-hal yang berkaitan dengan karyawan, maka tentu saja karyawan yang menjabat sebagai personalia dapat diberikan kuasa untuk mewakili kepentingan direksi yang mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam hal ini. Penulis yang kebetulan saat itu menjabat sebagai personalia berusaha berdasarkan aturan yang Penulis uraikan di atas, maka sebenarnya menurut Penulis kedudukan hukum pengusahalah yang dapat memberikan pemberhentian karyawan dan bukan jabatan personalia, terlebih dalam Perjanjian Kerja karyawan 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 tersebut.

Menurut pandangan Penulis, kedudukan hukum yang dilakukan tanpa adanya pemberian kuasa dari direksi sebagai perwakilan perusahaan ke personalia 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 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 perlu meneliti dan menganalisis seberapa jauh kedudukan hukum dan akibat hukumnya bagi personalia yang menjalankan kewajibannya pada perusahaan dengan kedudukan hukum yang diberikan menggunakan kuasa dari direksi sehingga memiliki kekuatan hukum atas kemungkinan implikasi hukum yang

⁵Agusmidah, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia* (Jakarta: Pustaka Larasan, 2012), 13.

timbul, dan kedudukan hukum yang diberikan 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

Pengertian Jabatan Personalia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, jabatan berarti kedudukan seseorang 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 di sini adalah personalia yang menjalankan pekerjaannya pada suatu perseroan terbatas yang kemudian disebut perusahaan, dimana perseroan terbatas di sini juga diwakili oleh direksi perusahaan yang adalah pengusaha yang menjalankan kegiatannya di perusahaan swasta.

Definisi Mewakili

Makna mewakili menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki pengertian tersendiri. Makna mewakili di sini Penulis memberi makna bahwa jika mewakili tentu saja harus memenuhi kaidah hukum, seperti menerima surat kuasa khusus yang di dalamnya 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 perseroan terbatas yang berupa perusahaan.

Penulis memberi pengertian agar tidak menjadi rancu mengenai perusahaan di sini, bahwa perusahaan merupakan wujud dari adanya direksi perseroan terbatas yang mengurus mengenai perusahaan. Penulis menitikberatkan pengertian direksi perusahaan atau juga disebut direksi perseroan terbatas yang dilakukan pengusaha, karena pengusaha yang dimaksud Penulis di sini merupakan pihak yang bertanggungjawab mengurus perusahaan juga sebagai direksi perseroan terbatas yang mengurus mengenai perusahaan, dan dalam kaitannya hak dan kewajiban dalam hal Perjanjian Kerja dengan karyawan.

Penulis hendak menganalisis mengenai kedudukan hukum jabatan personalia dalam menjalankan pekerjaannya, dimana ketika personalia bertindak untuk dan atas nama perusahaan memerlukan kuasa untuk bertindak atas nama 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, selain sebagai karyawan, dalam menjalankan perbuatan hukum untuk dan atas nama pengusaha sehingga menjadi pijakan kedudukan

⁶Loc. cit.

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 hukum normatif, disebut juga yuridis normatif (legal research), yaitu penelitian yang hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya dengan kepustakaan 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

1. Jabaran Personalia Secara Internal

Dalam konteks Indonesia, upaya penanggulangan pekerja anak di sektor informal mencakup penerapan beberapa strategi, termasuk penegakan penanggulangan, tindakan pencegahan, dan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁷ Menurut Pasal 68, pengusaha dilarang mempekerjakan orang yang masih di bawah umur. Namun demikian, Pasal 69 menguraikan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan pengecualian yang diberikan kepada individu yang berusia antara 13 dan 15 tahun, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan ringan yang tidak menghalangi pertumbuhan fisik, mental, dan sosio-emosional mereka. Ketentuan-ketentuan tersebut mencakup keharusan untuk mendapatkan izin orang tua, membuat perjanjian kerja tertulis, mematuhi waktu kerja maksimum tiga jam, melakukan pekerjaan hanya pada siang hari, memastikan langkah-langkah keselamatan, dan memberikan upah yang adil.

Jabatan personalia secara internal merupakan jabatan karyawan yang berdasarkan Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan, seperti halnya jabatan lain yang ada di perusahaan, dimana jabatan personalia ini sifatnya

⁷Karyati, "Perlindungan Hukum Pekerja Anak di Indonesia Pasca Diberlakukannya Undang-Undang No. 35 Tahun 2014," 41.

hanya mengurus mengenai karyawan dalam lingkup di dalam perusahaan, yakni mengurus dokumentasi karyawan mulai dari 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, juga mengurus 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 melakukan pekerjaannya secara optimal dan profesional.

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

2. Jabatan Personalia Secara Eksternal

Jabatan personalia secara eksternal ialah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan personalia untuk melakukan kegiatan di luar perusahaan, dimana tugas yang diberikan pengusaha kepada jabatan personalia tetap merupakan tugas pokok dan fungsi jabatan personalia, yakni kegiatan yang berkaitan dengan karyawan.

Pada sifat jabatan ini, maka diperlukan pelimpahan kedudukan pengusaha kepada jabatan personalia yang mengurus hal-hal di luar kepentingan perusahaan kepada pihak lain di luar pengusaha dan karyawan.

Tugas yang diberikan pengusaha kepada 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 di luar perusahaan.

Memahami bahwa 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 yang 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 (selanjutnya disebut PT) terlebih dahulu agar terdapat relevansi pengertian mendasar antara pengusaha dengan direksi, yang menurut Penulis adalah sama, disebut berbeda karena fungsi dan aspek hukum yang mengaturnya.

Pemberian kuasa pengusaha kepada jabatan personalia sebenarnya merupakan kewenangan direksi yang juga sebagai pengusaha mewakili perseroan terbatas, yang kemudian oleh Penulis juga dipersamakan dengan pengusaha. Beracuan pada Pasal 98 Ayat (2) UUPT bahwa UU-PT berasas kolegal, artinya bahwa setiap direksi mewakili perseroan terbatas sendiri, maka pada Anggaran Dasar (disingkat AD) perusahaan dapat menentukan jika perseroan terbatas diwakilkan Direksi PT.

Prinsip atau asas kolegal juga menyatakan bahwa bila Direksi PT lebih dari 1 (satu) orang, yang dapat mewakili PT adalah setiap anggota Direksi lain apabila ditentukan dalam AD perusahaan. Jika Direksi PT melakukan pengurusan harian, maka Direksi berwenang mewakili PT serta kapasitasnya sebagai kuasa PT berdasarkan undang-undang dalam mewakili PT tanpa surat kuasa dari Direktur Utama maupun dari RUPS. Jadi, jika dikaitkan dengan contoh kasus yang Penulis kemukakan, pada PT. MST yang mewakili kedudukan hukum pada perusahaan adalah pengusaha, yang kemudian apabila yang bertindak untuk mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam hal Perjanjian Kerja adalah jabatan personalia, maka diperlukan pemberian kuasa mewakili oleh pengusaha kepada jabatan personalia⁸.

PT. MST mempunyai kepentingan untuk melakukan perbuatan hukum Perjanjian Kerja dengan karyawan, maka pengusaha tersebut diwajibkan membuat perjanjian kuasa kepada 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, dapat menguasai karyawan, misalnya jabatan personalia, untuk mewakilinya, seperti dalam Pasal 103 UU-PT.

Berdasarkan Pasal 1792 KUHPer dikaitkan dengan Pasal 103 UURI Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, dijelaskan bahwa direksi sebagai pemberi kuasa harus memberikan surat kuasa secara tertulis kepada penerima kuasa. Pemberian kuasa yang dimaksud dalam Pasal tersebut adalah kuasa sebagaimana tanggung jawab dari Direksi PT dilimpahkan kepada penerima surat kuasa, yaitu dilakukan untuk kepentingan perseroan, bukan mencakup kepentingan pribadi.

⁸Ibid.

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 yang dilakukan oleh pengusaha kepada 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, direksi tetap memiliki kedudukan hukum serta bertanggung jawab dalam kepengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, dimana direksi dapat mewakili perseroan terbatas, baik di dalam maupun di luar 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 Pasal 103 UU-PT, direksi dapat memberi kuasa tertulis kepada 1 (satu) orang karyawan perseroan atau lebih, atau kepada 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 kepada 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 di atas, maka Penulis berpendapat bahwa jabatan personalia yang juga sebagai karyawan yang bertugas pokok mengurus hal kekaryawanan dapat diberikan kuasa mewakili kepentingan pemberi kuasa, dalam hal ini pengusaha yang juga disebut direksi PT. Dasar hukum pemberian kuasa pengusaha kepada karyawan, dalam hal ini jabatan personalia, adalah tepat sebagai pijakan hukum atas kedudukan jabatan personalia sebagai karyawan dan ketika diberi kuasa 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 Pasal 1792–1819 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPer). Pada Pasal 1792 KUHPer dijelaskan surat kuasa timbul atas dasar perjanjian ketika seseorang memberikan kuasa kepada pihak lain yang menerimanya untuk dan atas namanya melakukan suatu hal.

Perjanjian itu juga berlaku untuk perseroan dengan menerbitkan surat kuasa. Pasal 103 UU-PT mengatur ketentuan tersebut, yakni mensyaratkan direksi dapat memberi kuasa tertulis kepada 1 (satu) orang karyawan perseroan atau lebih, atau kepada 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, yang bermula dari kesepakatan dan keyakinan sebagai dasarnya dan tidak sepihak dari salah satu pihak saja⁹.

Sesuai aturan mengenai pemberi kuasa dan penerima kuasa sesuai Pasal 1807–1812 KUHPer tentang pemberi kuasa dan Pasal 1800–1806 KUHPer, penerima kuasa memiliki dasar untuk mengetahui siapa sesungguhnya yang harus bertanggung jawab. Di dalam KUHPer diatur bahwa pemberi kuasa wajib memenuhi setiap perjanjian yang dibuat, tetapi pemberi kuasa tidak terikat kepada apa yang dilakukan penerima kuasa di luar hal-hal yang dikuasakan. Aspek lain yang tidak kalah penting adalah bahwa penerima kuasa tidak dapat melakukan hal-hal lain yang melampaui kuasanya.

Penulis berpendapat bahwa pengusaha sebagai pemberi kuasa dalam kapasitasnya sebagai direksi perlu memperhatikan ketentuan Pasal 97 Ayat (2) UU-PT yang mewajibkan direksi melaksanakan pengurusan perseroan dengan iktikad baik dan penuh tanggung jawab. Penulis berpendapat bahwa pemberian kuasa dari pengusaha kepada jabatan personalia adalah penting dan merupakan hak sekaligus kewajiban pengusaha sebagai direksi. Jika direksi melakukan ketidakcermatan dalam penunjukan kuasa pada jabatan personalia yang ternyata tidak kompeten, misalnya dengan alasan mengesfisienkan biaya tanpa benar-benar memperhatikan kemampuan karyawan, maka pihak yang mewakili kepentingan hukum pengusaha tersebut bertanggungjawab secara pribadi.

Pada prinsipnya, pelimpahan kuasa dari pengusaha kepada karyawan jabatan personalia yang mengurus hal-hal yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja antara pengusaha dengan karyawan perlu mendapatkan perhatian, dimana prinsip hukumnya adalah bahwa karyawan diperkenankan mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam kapasitasnya sebagai 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, kedudukan pengusaha adalah sebagai direksi PT berbadan hukum, namun perusahaan ini belum menerapkan aspek hukum perusahaan secara tepat sebagai pondasi hukum yang benar, dimana peran pengusaha yang dalam hal ini juga sebagai direksi perusahaan cenderung menyerahkan urusan yang berkaitan dengan karyawan kepada jabatan personalia tanpa penerapan pemberian kuasa mewakili kepentingan hukum pengusaha kepada karyawan, dalam hal ini jabatan personalia.

Pengusaha masih memiliki anggapan umum bahwa jabatan personalia juga berfungsi mengurus dan mewakili kepentingan hukum pengusaha. Menurut Penulis, anggapan ini keliru karena jabatan personalia sebagai karyawan biasa hanya

⁹Agus Riyanto, "Surat Kuasa Direksi dan Pertanggungjawabannya," Business Law Binus, accessed May 5, 2023, <https://business.law.binus.ac.id/2017/08/27/surat-kuasa-direksi-dan-pertanggungjawabannya/>.

melakukan tugas seperti yang diberikan perusahaan kepada karyawan lain sesuai lingkup jobdescription atau penjelasan tugas jabatan karyawan. Dalam hal ini, karena jabatan personalia diisi oleh karyawan yang bukan direksi yang mengurus karyawan, maka pemberian kuasa dari direksi perusahaan, dalam hal ini pengusaha, menjadi sangat penting dan diperlukan.

Pentingnya pemberian surat kuasa sebagaimana telah dijelaskan Penulis di atas adalah untuk menghindari tumpang tindihnya kewenangan antara 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 kepada jabatan personalia dalam menjalankan Perjanjian Kerja, maka akan menimbulkan tumpang tindihnya kewenangan jabatan personalia dengan tugas pokok dan fungsinya di perusahaan, di samping juga tidak adanya dasar hukum yang jelas bagi jabatan personalia untuk menjalankan kapasitasnya mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam hal Perjanjian Kerja dengan karyawan.

Perbuatan hukum yang semestinya dilakukan pengusaha saat Perjanjian Kerja dengan karyawan, namun dilakukan oleh jabatan personalia, merupakan tindakan yang 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 menjadi tanggungjawab pribadi karyawan yang memegang jabatan personalia.

Pertanggungjawaban terhadap tidak adanya kedudukan hukum atas pelimpahan kuasa, dimana jabatan personalia melakukan perbuatan hukum mewakili kepentingan hukum pengusaha tanpa adanya kuasa yang diberikan kepadanya, maka dapat dituntut pertanggungjawabannya berdasarkan Pasal 1365 KUHPer, yakni perbuatan melanggar hukum atas perbuatan hukum yang dimaksud.

Perbuatan melawan hukum, dikenal dengan istilah *onrechtmatige daad* dalam hukum perdata, diatur pada Pasal 1365 KUHPer, adalah¹⁰: tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut.

Suatu perbuatan disebut sebagai perbuatan melanggar hukum apabila memenuhi 4 (empat) syarat¹¹:

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

¹⁰Loc. cit.

¹¹Rosa Agustina, *Perbuatan Melawan Hukum* (Depok: Pascasarjana FH Universitas Indonesia, 2003), 36.

Demikian pula 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 antara 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 berdasarkan Pasal 1365 KUHP, dalam contoh kasus yang Penulis berikan, yakni ketika karyawan pada PT. M telah menolak melakukan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seperti butir dalam kesepakatan kerja bahwa "karyawan tidak boleh memilih sesuatu order yang diberikan kepadanya dengan tanpa membandingkan order yang diberikan perusahaan kepada 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 untuk memberikan sanksi akan sangat lemah karena Perjanjian Kerja dilakukan oleh jabatan personalia terhadap karyawan, sedangkan jabatan personalia dalam melakukan Perjanjian Kerja tidak diberikan kuasa penunjukan untuk mewakili kepentingan hukum pengusaha dalam Perjanjian Kerja, sehingga hal ini menimbulkan kerugian baik bagi pengusaha maupun karyawan yang diikat oleh Perjanjian Kerja menjadi Perjanjian Kerja yang 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 dibahas pada bab-bab sebelumnya, dengan bahan hukum yang ada. Pada contoh kasus pertama, pada tanggal 17 September 2017, di PT. M terdapat karyawan yang telah menyepakati Perjanjian Kerja dengan pengusaha namun ternyata berulang kali tidak dilaksanakan sepenuhnya oleh karyawan tersebut. Terhadap hal ini telah dilakukan teguran lisan dan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali kepada karyawan yang bersangkutan, yang disebut K, dimana karyawan yang telah sepakat mengikatkan diri dalam Perjanjian Kerja melalui personalia perusahaan ternyata tidak menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Butir Perjanjian Kerja karyawan, dalam hal ini karyawan mitra kerja sopir, pada butir kewajiban tertera sebagai berikut¹⁴:

¹²Ibid.

¹³Ibid.

¹⁴Perjanjian Kerja Karyawan Sopir, PT. Mega Samudra Tama (PT. M).

“2.15. Tidak diperbolehkan tawar-menawar borongan / memilih order yang sudah ditentukan oleh pengurus / manajemen PT. Mega Samudra Tama;”

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 memilih order atau pekerjaan yang diberikan, sehingga sesuai Pasal 6 Perjanjian Kerja karyawan PT. M¹⁵:

“6.2. Pengemudi/sopir yang dalam periode 3 (tiga) bulan membuat 3 (tiga) kali surat pernyataan kepada PT. M atas pelanggaran pasal-pasal di atas, maka tidak diperkenankan menerima order dan tidak diperbolehkan membawa kendaraan tersebut, kecuali atas kebijakan manajemen PT. M.”

Pemberian sanksi kepada karyawan sopir sebagai mitra kerja kemudian dilakukan, dengan sanksi berupa tidak menerima order di lingkungan kerja PT. M. Namun demikian, karyawan yang diberikan sanksi tersebut kemudian menolak sanksi dengan berbagai alasan, seperti kondisi kelelahan fisik atau tidak enak badan, namun karyawan sopir tidak dapat membuktikannya dengan surat dokter mengenai keadaan yang sebenarnya, sehingga pengusaha melakukan skorsing terhadap karyawan sopir tersebut, sesuai dengan Pasal 2¹⁶:

“2.33. Pengemudi/sopir yang melanggar ketentuan pada Pasal 2 ini akan dikenakan teguran, baik lisan maupun tertulis (pertama, kedua, dan terakhir). Pada teguran tertulis terakhir, pengemudi/sopir akan dikenakan sanksi skorsing bertahap (1 (satu) minggu, 2 (dua) minggu, hingga 1 (satu) bulan) dan tidak diperkenankan menerima order (non-order).”¹⁷

Pihak karyawan sopir kemudian mengajukan keberatan atas sanksi yang diberikan pengusaha PT. M, sehingga karyawan sopir mengajukan perundingan penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui cara bipartit. Pengusaha awalnya menolak karena beranggapan bahwa pelanggaran Perjanjian Kerja telah dilakukan oleh karyawan, namun karyawan sopir menolak dalil tersebut dengan alasan bahwa Perjanjian Kerja dilakukan oleh personalia, bukan oleh pengusaha sebagai pemberi kerja dan pemberi gaji, dan bahwa Perjanjian Kerja yang dilakukan dengan personalia perusahaan merupakan pelanggaran norma hukum.

Sedangkan berdasarkan Pasal 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

¹⁵Ibid.

¹⁶Ibid.

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

personalia memiliki kedudukan yang sama, yaitu sebagai karyawan, maka berdasarkan Pasal di atas, Penulis yang menjabat sebagai personalia telah melampaui kedudukannya sebagai karyawan.

Dengan menganalisis contoh kasus di atas dan dikaitkan dengan produk hukum yang ada dan berlaku, Pasal 1 angka 4 dan Pasal 50 UU-K secara tegas merupakan dasar adanya perikatan, yakni dua subjek hukum yang saling mengikatkan diri. Menurut Penulis, ikatan kerja hanya dilakukan oleh pengusaha dan karyawan, kecuali jika pengusaha berhalangan hadir, maka dapat diwakilkan dengan memberikan kuasa khusus mengurus Perjanjian Kerja kepada karyawan yang dalam hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsinya di bidang karyawan, yakni jabatan personalia.

Pentingnya kedudukan hukum jabatan personalia dapat dilihat dari lingkup pekerjaan yang dilakukannya. 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 dari pengusaha kepada jabatan personalia akan memberi batasan dan relevansi bagi jabatan personalia dalam bekerja untuk menentukan kedudukan hukum yang tepat dalam perbuatan hukum yang diberikannya, sehingga tanggungjawab jabatan personalia tidak tumpang tindih.

Tanpa adanya pemberian kuasa, apabila 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 kepada jabatan personalia, maka tanggungjawabnya berada pada pengusaha selama jabatan personalia yang diberi kuasa menjalankan kuasa tersebut sesuai dengan yang diberikan oleh pengusaha.

KESIMPULAN

Jabatan personalia pada dasarnya diisi oleh karyawan biasa yang bekerja sesuai ruang lingkup dan aturan yang berlaku baginya, sehingga selama mengacu pada ketentuan mengenai hak dan kewajiban pengusaha dalam Perjanjian Kerja sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, kedudukan hukum yang melekat padanya tetap sebatas kedudukan sebagai karyawan. Dengan demikian, apabila jabatan personalia melakukan Perjanjian Kerja tanpa adanya pelimpahan kuasa dari pengusaha, maka tindakan tersebut belum memiliki dasar hukum untuk mewakili kepentingan pengusaha.

Atas dasar itu, pelimpahan kedudukan hukum dari pengusaha kepada jabatan personalia menjadi hal yang penting agar jabatan personalia memiliki landasan hukum yang kuat dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam mewakili

pengusaha mengurus Perjanjian Kerja dengan karyawan. Tanpa adanya pemberian kuasa tersebut, perbuatan hukum yang dilakukan jabatan personalia bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15, sehingga tanggung jawab yang timbul menjadi tanggung jawab pribadi jabatan personalia yang bersangkutan. Sebaliknya, apabila pengusaha memberikan kuasa khusus kepada jabatan personalia untuk mewakili kepentingan hukumnya, maka kedudukan hukum jabatan personalia menjadi sah dan segala perbuatan hukum yang dilakukannya dalam batas kuasa tersebut dapat dianggap sebagai perwakilan yang sah dari pengusaha, sekaligus mencegah jabatan personalia bertindak melampaui kewenangan yang telah diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim Barkatullah. *Hukum Perseroan*. Bandung: Nusamedia, 2017.
- Achmad Ali. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*. Jakarta: Toko Gunung Agung, 2002.
- Adjat Darajat Kartawijaya. *Hubungan Industrial: Pendekatan Komprehensif-Interdisipliner, Teori, Kebijakan, Praktik*. Bandung: Alfabeta, n.d.
- Agusmidah. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Pustaka Larasan, 2012.
- Arifuddin Muda Harahap. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara, 2020.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Dominikus Rato. *Filsafat Hukum: Mencari, Memahami, dan Memahami Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010.
- Endah Pujiastuti. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Fithriatus Shalihah. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2019.
- Hotner Tampubolon. *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2022.
- I Ketut Oka Setiawan. *Hukum Perdata*. Jakarta: FH UTAMA, 2015.
- Ida Hanifa. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima, 2020.
- Imam Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1987.
- Ketenagakerjaan. Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- R. Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- R. Sabrina. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press, 2021.
- Rachmadi Usman. *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*. Bandung: PT. Alumni, 2004.
- Riduan Syahrani. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999.
- Rosa Agustina. *Perbuatan Melawan Hukum*. Depok: Pascasarjana FH Universitas Indonesia, 2000.
- Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1996.
- Shidarta. *Moralitas Profesi Hukum: Suatu Tawaran Kerangka Berpikir*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2006.
- Sunarno. *Pengantar Studi Organisasi dan Manajemen*. Jakarta Selatan: LHSI, 2019.

- Dwika. "Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum." Kompasiana, April 2, 2011. Accessed January 5, 2018. <http://hukum.kompasiana.com>.
- Agus Riyanto. "Surat Kuasa Direksi dan Pertanggungjawabannya." Business Law Binus. Accessed May 5, 2023. <https://business.law.binus.ac.id/2017/08/27/surat-kuasa-direksi-dan-pertanggungjawabannya/>.
- Admin. "Tugas dan Fungsi Personalia." LinovHR. Accessed January 29, 2023. <https://www.linovhr.com/manajemen-personalia/>.