

## BAB II

### TINJAUAN TENTANG WARGA NEGARA ASING DALAM PERSEROAN MENURUT KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA

#### A. Tinjauan Tentang Perseroan Terbatas

##### 1. Definisi

Pada zaman dahulu istilah Perseroan Terbatas (PT) dikenal dengan nama NV yang merupakan singkatan dari *Naamloze Vennnotschap*. Bagaimana bisa disebut Perseroan Terbatas (PT) saat ini, tidak diketahui asal usulnya.<sup>28</sup> Istilah ini selalu digunakan di masyarakat, di dunia bisnis hingga digunakan dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Bahkan sebelum adanya Undang-undang Perseroan Terbatas No. 40 Tahun 2007, istilah ini juga sudah digunakan.<sup>29</sup>

Memang ada beberapa alasan dalam memilih suatu bentuk usaha untuk menjadi perseroan terbatas, antara lain peraturan perundang-undangan yang mengharuskannya menjadi perseroan terbatas, dan cara pandang para pelaku bisnis terhadap perseroan terbatas, bentuk usaha yang ideal bagi perusahaan

---

<sup>28</sup> Rudhi Prasetya, *Kedudukan Perseroan Terbatas*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996), hal.1

<sup>29</sup> Sentosa Sembiring, *Hukum Perusahaan tentang Perseroan Terbatas*, (Bandung: Nuansa aulia, 2006), hal.1

yang membutuhkan modal yang relatif cukup besar. Menurut para ahli hukum, perusahaan pada umumnya dibagi menjadi 2 (dua) kelompok besar, yaitu:<sup>30</sup>

- a. Yang pertama adalah badan usaha berbadan hukum. Kelompok ini mencakup Perseroan Terbatas (PT); dan
- b. Yang lainnya adalah badan usaha tidak berbadan hukum. Keduanya meliputi persekutuan perdata (Matschaap, kemitraan), firma dan perseroan Komanditer/Comanditaire Venootschaap (CV).

Yang dimaksud dengan “Perseroan” adalah cara penentuan modal yang terbagi dalam saham-saham, dan istilah “terbatas” adalah batas tanggung jawab pemegang saham yang terbatas pada jumlah nominal saham yang dimilikinya.<sup>31</sup> Berdasarkan Pasal 109 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mengubah Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas didefinisikan yaitu:<sup>32</sup>

“Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang

<sup>30</sup> *Ibid.*, hal.3

<sup>31</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandar Lampung: Citra Aditya Bakti, 2002), hal.68

<sup>32</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Pasal 109

seluruhnya terbagi dalam saham atau badan hukum perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro dan kecil sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai usaha mikro dan kecil.”

Perseroan terbatas merupakan salah satu penopang pembangunan perekonomian nasional. Keberadaan Perseroan terbatas dapat menjamin lingkungan bisnis yang lebih menguntungkan. Perseroan terbatas adalah suatu badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian komersial bersama berdasarkan asas proporsionalitas dengan asas keadilan komersial.<sup>33</sup>

Perseroan terbatas atau perusahaan saham gabungan yang didirikan berdasarkan perjanjian, beroperasi seluruhnya dengan modal saham yang terbagi atas saham-saham, yang memenuhi persyaratan undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya.

## 2. Pendirian Perseroan

Di dalam Pasal 109 angka 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mengubah Pasal 7 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Perseroan Terbatas atau PT harus didirikan oleh dua orang atau lebih. Mengingat pendirian PT merupakan suatu perbuatan hukum, maka dalam mendirikan PT harus mengikuti tata cara yang ditentukan oleh undang-undang. Tata cara ini diatur dalam ketentuan pasal tersebut, yaitu:

---

<sup>33</sup> Sentosa Sembiring, *Op. Cit.*, hal.2

- a. Perseroan didirikan oleh sedikitnya dua orang atau lebih dengan akta notaris berbahasa Indonesia.
- b. Setiap pendiri suatu perseroan wajib ikut serta dalam saham pada saat berdirinya perseroan.

c. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf b tidak berlaku sehubungan dengan penggabungan.

d. Apabila perseroan telah memperoleh status badan hukum dan jumlah pemegang sahamnya kurang dari 2 (dua) orang, maka pemegang saham tersebut harus mengalihkan sebagian sahamnya kepada orang lain dalam jangka waktu paling lambat 6 (enam) bulan setelah keadaan tersebut di atas, atau Perseroan, menerbitkan saham baru kepada orang lain.

e. Apabila jangka waktu sebagaimana dimaksud pada huruf d terlampaui dan pemegang saham tetap yang ada kurang dari 2 (dua) orang, maka pemegang saham itu bertanggung jawab sendiri atas segala kewajiban dan kerugian perseroan, dan pengadilan negeri dapat, atas permintaan pemegang saham atau pengusaha membubarkan suatu perseroan.

f. Ketentuan yang mewajibkan pendirian dua orang atau lebih tidak berlaku bagi badan usaha milik negara yang mengelola bursa efek, lembaga kliring dan penjaminan, lembaga penyimpanan dana penyelesaian, dan lembaga lain yang diatur di undang-undang pasar modal.

Dalam membuat Akta Pendirian, para pendiri wajib memperhatikan kelengkapan informasi, antara lain:

- a. Nama Perusahaan (minimal 3 nama yang ingin di buat).
- b. Informasi lengkap nama-nama pendiri perseroan sesuai Kartu Tanda Penduduk / Identitas Diri.
- c. Kedudukan perusahaan dan tempat serta alamat lengkap.
- d. Besar kecilnya modal saham perusahaan.
- e. Keterangan mengenai pemegang saham dan jumlah modal ditempatkan dan disetor.
- f. Maksud dan tujuan kegiatan usaha.
- g. Informasi mengenai susunan pengurus perusahaan (Direksi dan Komisaris).
- h. Mencantumkan Kartu Tanda Penduduk / Identitas Diri pendiri perusahaan dan NPWP pengurus.
- i. Surat Kuasa, apabila pendirian perseroan dikuasakan.

Selain kelengkapan di atas, Perseroan Terbatas (PT) mempunyai anggaran dasar yang diwajibkan dan yang harus dicantumkan dalam anggaran dasar, yakni:<sup>34</sup>

- a. Nama dan lokasi/kedudukan perusahaan.
- b. Maksud dan tujuan serta kegiatan usaha perusahaan.
- c. Tanggal pendirian dan batas waktu perseroan.

---

<sup>34</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas*, Pasal 15

- d. Jumlah modal saham, modal saham, modal disetor.
- e. Jumlah saham, klasifikasi saham, jika terdapat saham pada setiap klasifikasi, hak yang melekat pada setiap saham dan nilai nominal setiap saham.

- f. Kedudukan dan jumlah pengurus dan anggota baik direksi ataupun komisaris.
- g. Penetapan tempat dan tata cara penyelenggaraan Rapat Umum Pemegang Saham.
- h. Tata cara pengangkatan, penggantian dan pemberhentian anggota direksi dan komisaris.
- i. Tata cara penggunaan laba dan pembagian dividen.

Menurut keterangan dan syarat-syarat yang diberikan oleh para pendiri atau wakil-wakilnya, notaris membuat salinan akta perusahaan Perseroan Terbatas yang isinya serupa, yang ditandatangani oleh para pendiri atau para pendiri atau kuasanya. Selain itu, Perseroan Terbatas yang didirikan tersebut terdaftar di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk memperoleh status badan hukum. Setelah pengesahan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia disetujui, Perseroan Terbatas tersebut telah berstatus badan hukum.

### 3. Pertanggungjawaban Perseroan Terbatas

Menurut Pasal 3 (1) UUPT, pemegang saham suatu perseroan terbatas tidak bertanggung jawab secara pribadi atas tugas-tugas yang dilakukan atas

nama Perusahaan dan tidak bertanggung jawab atas kerugian yang melebihi ukuran saham yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Ketentuan-ketentuan pada bagian ini menekankan kekhasan Perseroan bahwa pemegang saham hanya bertanggung jawab atas pembayaran seluruh saham dan tidak menanggung harta pribadinya, sejalan dengan ayat (2) pada ketentuan pasal tersebut menjelaskan jika ayat 1 tidak berlaku apabila:

- a. persyaratan perseroan sebagai badan hukum tidak atau belum terpenuhi;
- b. pemegang saham yang bersangkutan, baik langsung maupun tidak langsung, menggunakan perusahaan secara curang untuk keuntungan pribadi;
- c. pemegang saham yang bersangkutan terlibat dalam perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Perseroan; atau
- d. para pemegang saham yang bersangkutan baik langsung maupun tidak langsung menggunakan harta kekayaan Perseroan secara melawan hukum, sehingga kekayaan Perseroan tidak cukup untuk membayar utang-utang perseroan. Selain itu, pemegang saham mempunyai kewajiban untuk mengembalikan sisa kekayaan yang dihasilkan selama likuidasi sesuai dengan jumlah yang diterima sesuai dengan Pasal 150 ayat (5) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, kewajiban mengembalikan sisa kekayaan yang dilikuidasi harta benda menjadi milik pemegang saham, apabila sisa harta yang

dilikuidasi telah dibagikan kepada pemegang saham dan terdapat kreditur yang belum mengajukan tagihannya.

#### 4. Anggaran Dasar

Berdasarkan Pasal 109 angka 2 ketentuan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mengubah ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, ditegaskan bahwa perseroan itu didirikan oleh 2 (dua) orang atau “lebih” dengan akta notaris yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pengertian atau syarat ini mempunyai unsur pokok: “dua orang”, “akta notaris” dan “bahasa Indonesia”. Suatu akta yang disahkan oleh notaris diperlukan dalam anggaran dasar suatu perseroan terbatas, karena merupakan akta otentik. Dalam hukum pembuktian, akta yang benar dianggap sebagai alat pembuktian yang mengikat dan lengkap, artinya apa yang tertulis dalam kesepakatan pendirian yang dibuat oleh para pendiri, dituangkan dalam suatu akta notaris yang disebut “Akta Pendirian”.<sup>35</sup>

Akta pendirian ini pada dasarnya mengatur bahwa kebenaran yang terkandung dalam akta tersebut dapat dipercaya dan tidak memerlukan pembuktian lebih lanjut. Apabila akta yang diserahkan tidak disahkan oleh Notaris, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dapat

---

<sup>35</sup> R. Subekti, *Hukum Pembuktian*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1978), hal.27



menolak permohonan pengesahan anggaran dasar perseroan terbatas, dalam hal perseroan terbatas tersebut bukan merupakan badan hukum. Perbedaan hak dan kewajiban para pendiri perseroan dalam pengurusan dan pengurusan perseroan terbatas tersebut.<sup>36</sup>

Hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang menjadi isi perjanjian disebut di bawah ini sebagai “Anggaran Dasar” perseroan sebagaimana Pasal 8 ayat (1) Undang-undang Perseroan Terbatas menekankan, bahwa anggaran dasar memuat anggaran dasar dan keterangan lain yang berkaitan dengan pendirian perseroan, paling sedikit memuat:

- a. nama lengkap, tempat dan waktu lahir, pekerjaan, tempat tinggal dan kewarganegaraan pendiri perseroan, atau nama, tempat tinggal dan alamat lengkap, serta nomor dan tanggal Keputusan Menteri tentang berlakunya badan hukum dari pendirian perusahaan.
- b. nama lengkap, tempat dan tanggal lahir, pekerjaan, tempat tinggal, kewarganegaraan anggota Direksi dan Dewan Komisaris yang pertama kali diangkat; dan
- c. nama lengkap, tempat dan waktu lahir, profesi, tempat tinggal, kewarganegaraan Dewan Direksi dan Komisaris pertama diangkat;

Tentang hal-hal yang tidak dapat ditambahkan ke dalam anggaran dasar

---

<sup>36</sup> *Loc. Cit.*

menurut Pasal 15 ayat (3) Undang-Undang Perseroan Terbatas yaitu:

- a. ketentuan tentang penerimaan bunga tetap atas saham; dan
- b. ketentuan tentang pemberian manfaat pribadi kepada pendiri atau pihak lain.

## 5. Modal

Perseroan Terbatas mengacu pada perusahaan modal, yang menjelaskan bahwa dalam Perseroan Terbatas ini tidak berlaku untuk karakteristik pribadi para pemegang saham perusahaan saham gabungan tersebut. Penjelasan mengenai perusahaan saham gabungan sebagai suatu perkumpulan yang tidak memperhatikan ciri-ciri pribadi pemegang sahamnya dengan tujuan untuk membedakan ciri-ciri perusahaan saham gabungan tersebut dengan unit usaha lain, misalnya persekutuan perdata.<sup>37</sup>

Tujuan utama suatu Perseroan Terbatas adalah mengumpulkan modal sebanyak-banyaknya dalam jangka waktu yang ditentukan dalam anggaran dasar. Bagi suatu Perseroan Terbatas tidak menjadi soal siapa yang menanamkan modal pada perusahaan itu, yang penting modal yang ditentukan dalam anggaran dasar terpenuhi.<sup>38</sup>

Modal adalah kekayaan milik perusahaan. Kekayaan Perseroan Terbatas ini mempunyai kekayaan tersendiri dalam artian harta kekayaan

<sup>37</sup> Ridwan Khairandy, *Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum, Jurnal Hukum Bisnis, Edisi No.3, Vol. 26*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2007), hal.6

<sup>38</sup> Purwosutjipto, H.M.N., *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia jilid 2*, (Jakarta: Djambatan, 1981), hal.17

yang dimiliki Perseroan Terbatas tersebut tidak dapat dicampur dengan harta kekayaan pemegang saham perseroan.<sup>39</sup> Modal saham suatu perseroan terdiri dari sumbangan dari pemegang saham perusahaan. Pemegang saham wajib membayar pembayaran tertentu sesuai dengan perjanjian pelaksanaan kegiatan perseroan atau anggaran dasar perseroan. Modal yang berasal dari kontribusi pemegang saham disebut ekuitas. Di sini, perusahaan menerbitkan efek bersifat ekuitas dalam bentuk saham.<sup>40</sup>

Pemegang saham wajib memperoleh saham dengan nilai nominal yang ditentukan oleh undang-undang tertentu dan/atau anggaran dasar perseroan. Harta kekayaan suatu perseroan gabungan atau yang disebut modal diatur dengan ketentuan hukum, yaitu undang-undang yang menentukan jenis-jenis modal perseroan gabungan, yaitu:<sup>41</sup>

a. Modal Dasar

Modal saham adalah total nilai nominal saham perusahaan. Modal saham ini ditentukan dalam anggaran dasar perseroan. Modal ini terdiri dari jumlah saham yang dapat atau akan dikeluarkan perusahaan, dan nilai nominal setiap saham yang dikeluarkan.<sup>42</sup>

Modal dasar juga dapat dipahami sebagai jumlah seluruh modal

<sup>39</sup> Ronald A. Anderson, *Business Law* (Ohio: South Western Publishing Co, 1987) hal.840

<sup>40</sup> Angela Scheneeman, *The Law of Corporation, Partnerships, and sole proprietorships*, (New York: Delmar Publisher, 1997), hal.136

<sup>41</sup> Ridwan Khairandy, *Op.cit.*, hal.78

<sup>42</sup> David Kelly, *Business Law* (London: Cavendish Publishing Limited, 2002), hal.333

yang boleh diterbitkan oleh perseroan. Modal dasar harus dicantumkan dalam anggaran dasar perseroan. Jumlah modal dasar ini dapat ditambah ataupun dikurangi. Penambahan modal hanya dapat dilakukan dengan penerbitan Saham baru. Ini hanya dapat dilakukan

dengan mengubah anggaran dasar perseroan. Perubahan anggaran itu sendiri harus dilakukan melalui forum Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Modal dasar ini harus terbagi menjadi Saham-Saham dalam jumlah yang tetap (nilai nominal). Perseroan tidak dapat menerbitkan Saham jika melebihi jumlah modal dasar yang telah diatur dalam akta pendirian.

Modal saham juga dapat dipahami sebagai jumlah keseluruhan modal yang dikeluarkan oleh perusahaan. Modal saham harus dicantumkan dalam anggaran dasar perseroan. Besar kecilnya modal saham dapat ditambah atau dikurangi. Penambahan modal hanya dapat dilakukan dengan menerbitkan saham baru. Hal ini hanya dapat dilakukan melalui perubahan undang-undang. Perubahan anggaran itu sendiri harus dilakukan melalui rapat umum, yang modal sahamnya harus dibagi dalam sejumlah (nominal) saham tertentu. Suatu perseroan tidak diperbolehkan mengeluarkan saham apabila melebihi modal saham yang ditentukan dalam anggaran dasar.

b. Modal Ditempatkan

Modal ditempatkan adalah modal yang dapat dibayar atau

disetujui oleh para pendiri untuk disumbangkan ke kas perseroan pada saat pendirian. Modal ini menentukan besar kecilnya modal saham perusahaan. Paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) dari modal saham harus disetor.<sup>43</sup>

Modal yang ditanam harus mempunyai bukti pembayaran yang sah. Misalnya bukti pembayaran oleh pemegang saham atas nama perseroan dalam bentuk rekening yang informasinya sah atau tercermin dalam neraca perseroan yang ditandatangani oleh pengurus. Para pendiri perseroan harus menyetor seluruh modal saham, yang dimaksud dengan pelunasan adalah para pendiri perseroan tidak dapat menyetorkan modal saham, namun tetap mengikuti ketentuan yang menyatakan bahwa sekurang-kurangnya 25% dari modal saham harus disetor. dari modal saham perusahaan.<sup>44</sup>

c. Modal Disetor

Modal disetor adalah modal yang sebenarnya disetorkan oleh pemegang saham ke dalam aset keuangan perusahaan (modal kerja). Modal disetor ini juga merupakan modal yang disepakati oleh para pemegang saham. Modal disetor yang dimiliki perusahaan tidak hanya dalam bentuk saham, tetapi juga dalam bentuk surat berharga seperti obligasi. Jaminan yang dimaksud adalah surat dari masyarakat tentang

<sup>43</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas*, Pasal 33

<sup>44</sup> Indonesia, *Loc. Cit.*

adanya suatu pinjaman. Sifat obligasi adalah pengakuan utang secara sepihak, termasuk jenis obligasinya.

Biasanya setoran modal dapat dibayarkan secara tunai. Pada saat yang sama, hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa modal dapat disimpan dalam bentuk selain uang. Non uang yang dimaksud di sini adalah penyetoran modal dapat dilakukan dalam bentuk benda berwujud maupun tidak berwujud, dan tentunya benda tersebut mempunyai nilai moneter yang dapat dihitung dan diperoleh secara realistis bagi Perseroan. Modal yang disetor dalam bentuk selain tunai harus disertai informasi yang jelas. Misalnya menambahkan harga atau jenis barang yang tersisa pada setoran modal. Hal ini diperlukan agar simpanan non tunai dapat diandalkan dan mempunyai kedudukan yang jelas. Pembayaran modal dalam bentuk selain tunai harus ditentukan pada nilai wajar, nilai wajar adalah nilai yang konsisten dengan harga pasar atau ditentukan oleh pakar yang tidak mempunyai hubungan istimewa, ahli yang tidak mempunyai hubungan istimewa. berikut penjelasannya sebagai berikut.<sup>45</sup>

- a. Perkawinan atau hubungan keluarga generasi kedua, baik secara horizontal maupun vertikal, dengan karyawan, anggota, pengurus atau pemegang saham perusahaan.
- b. Hubungan dengan perusahaan karena adanya kesamaan

---

<sup>45</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas*, Pasal 34

atau jumlah anggota dewan atau dewan yang lebih banyak.

- c. Periksa hubungan dengan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kemudian, apabila modal yang disetor berupa real estat, harus dilaporkan dalam satu surat kabar harian dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sejak keputusan penyetoran RUPS. Tujuan pemberitahuan adalah untuk melindungi praktik monopoli yang merugikan perusahaan. Misalnya penipuan titipan, dimana barang yang dititipkan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain bukan milik pemilik aslinya, melainkan milik orang lain. Hal ini dapat diprediksi melalui pemberitahuan di surat kabar harian. Karena pada dasarnya modal yang disetorkan para pendiri pada awal berdirinya perusahaan merupakan kekuatan finansial yang sesungguhnya.<sup>46</sup>

#### 6. Saham

Saham adalah bagian kepemilikan atau modal perseroan yang ditanamkan pada perseroan, yang diwakili oleh modal saham yang dimiliki setiap orang dalam bentuk surat saham.<sup>47</sup> Saham adalah modal yang telah ditransfer oleh investor kepada Perusahaan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya. Ini biasanya disebut penempatan. Investasi yang dilakukan pemegang saham mendatangkan keuntungan bagi pemegang saham berupa

<sup>46</sup> Ridwan Khairandy, *Op.cit.*, hal.76

<sup>47</sup> Munir Fuady, *Hukum Perusahaan dalam Paradigma Hukum Bisnis* (bandung:Citra Aditya Bakti, 2002) hal.35

dividen, keuntungan tersebut biasanya sebanding dengan jumlah uang yang diinvestasikan.<sup>48</sup>

Berdasarkan hak pemegang saham, jenis saham dapat diklasifikasikan sebagai berikut:<sup>49</sup>

- a. Saham biasa (*common stocks* atau *ordinary shares*) adalah saham yang biasanya menjadi milik para pemegang saham dan tidak ada perjanjian lebih lanjut dengannya. Setiap pemegang saham hanya mempunyai satu hak suara dan hak mengambil keuntungan dari perseroan, selain itu ia berhak mengambil keputusan RUPS mengenai segala hal yang menyangkut perseroan. Disebut saham biasa karena hak yang diterima oleh pemegang saham biasa juga menjadi milik pemegang saham lainnya.
- b. Saham yang mengandung atau memiliki keistimewaan (*preference shares*) mempunyai keunggulan lebih dibandingkan saham biasa. Keuntungan tersebut dapat berupa dividen yang dibagikan kepada pemegang saham. Nilai keuntungan yang terakumulasi pada saham khusus biasanya lebih besar dibandingkan dengan saham biasa. Saham khusus ini dapat dibagi menjadi dua bagian:
  - 1) Saham preferen, yaitu saham yang mempunyai hak lebih

<sup>48</sup> M. Yahya Harahap, *Op.cit*, hal.257

<sup>49</sup> M.Yahya Harahap, *Ibid.*, hal.268



besar dibandingkan saham biasa. Misalnya, jika saham biasa menghasilkan 20% saham preferen memperoleh lebih dari 20%.

2) Saham preferen kumulatif, golongan saham ini sama

dengan saham preferen, yaitu lebih menguntungkan dibandingkan saham biasa. Namun Saham Preferensi Kumulatif ini membawa keuntungan lebih dibandingkan Saham Preferensi biasa. Keuntungan dari Saham Preferensi Kumulatif ini adalah berhak mendapat keuntungan dan sisa likuidasi juga berhak mendapat *ex post dividen*.

3) Saham preferen, yaitu saham yang memberikan hak khusus kepada pemegang sahamnya yang ditentukan berdasarkan keputusan RUPS. Pemegang saham preferen diberikan kebebasan berpendapat. Hal ini dilakukan hanya atas permintaan, dalam hal ini pemegang saham mempunyai hak untuk berbicara mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan perusahaan.<sup>50</sup>

Pemindahan hak atas saham berdasarkan cara pemindahan saham, perpindahan hak atas saham dapat terjadi sebagai berikut:

a. Dilakukan dengan Akta Pemindahan Hak

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun

---

<sup>50</sup> M.Yahya Harahap, *Loc. Cit.*

2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan jika peralihan hak atas saham tersebut harus dilakukan dengan “akta peralihan hak”. Akta peralihan hak dapat dilakukan dengan akta otentik yang dibuat di notaris atau tanpa notaris, misalnya camat selaku Pejabat Pembuat Akta

Tanah.

b. Akta atau salinannya disampaikan kepada perseroan dalam bentuk tulisan

Untuk cara pengalihan hak yang kedua ini, dalam aturan tersebut tidak disebutkan secara spesifik siapa yang harus mengalihkan. Yang terpenting dalam cara ini adalah akta peralihan hak harus beralih kepada Perseroan. Penerima atau pemindah hak dapat menyampaikan sendiri.

c. Direksi wajib mencatat dan memberitahukan pemindahan Hak Atas Saham

Pada cara ketiga ini, direksi harus menetapkan waktu selesainya peralihan hak saham, setelah itu para pengurus juga harus memberitahukan kepada menteri mengenai perubahan susunan saham tersebut, agar selanjutnya dapat didaftarkan dalam daftar perusahaan. paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah sah nya peralihan hak saham.

#### 7. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Rapat Umum Pemegang Saham, yang selanjutnya disebut RUPS, merupakan badan pengambil keputusan tertinggi dalam suatu perusahaan

saham gabungan. Keputusan RUPS ini menjadi dokumen hukum bagi pemegang saham dan perseroan itu sendiri. Suatu keputusan mempunyai bukti yang kuat jika dicatat dalam RUPS, yang kemudian dicatat dalam akta notaris. Rapat Umum Pemegang Saham yang selanjutnya disebut RUPS adalah organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak dapat diberikan kepada pengurus atau wakilnya, yang dengan sendirinya termasuk dalam batasan Undang-undang Perseroan Terbatas.

Pemegang saham tidak boleh mempunyai kekuasaan dalam pengurusan perusahaan, yang berarti tidak mempunyai kekuasaan atau campur tangan dalam pengurusan perusahaan. Namun jika bertemu dalam RUPS bisa mengambil keputusan, pada prinsipnya pemegang saham tidak boleh ikut campur dalam pengurusan perusahaan.

Kewenangan RUPS berbeda dengan kewenangan organ perseroan lainnya yaitu direksi dan komisaris. Dalam batas yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, RUPS mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada direksi dan komisaris. Adapun wewenang RUPS yang diringkas dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas adalah sebagai berikut:

- a. menerima atau mengambil alih segala hak dan kewajiban yang timbul dari perbuatan hukum yang dilakukan oleh pendiri atau kuasanya (Pasal 13 ayat 1);
- b. menyetujui perbuatan hukum yang dilakukan atas nama

perseroan oleh seluruh anggota Direksi, seluruh anggota dewan Komisaris bersama-sama para pendiri, dengan ketentuan semua pemegang saham ikut serta dalam rapat umum pemegang saham atau RUPS dan semua pemegang saham menyetujuinya melalui

forum tersebut (Pasal 14 ayat 4);

- c. melakukan perubahan anggaran dasar (Pasal 19 ayat 1);
- d. memberi kuasa untuk membeli kembali atau memindahtangankan lebih lanjut saham yang telah dikeluarkan perseroan (Pasal 38 ayat 1);
- e. memberikan wewenang kepada Dewan Komisaris untuk menyetujui keputusan RUPS mengenai pembelian kembali atau pengalihan saham yang telah dikeluarkan perseroan (Pasal 39 ayat 1);
- f. menyetujui penambahan dan pengurangan modal perseroan (pasal 41 dan pasal 44 ayat 1);
- g. menyetujui rencana kerja tahunan, jika anggaran dasar menentukan (Pasal 64 ayat 1);
- h. persetujuan atas laporan keuangan tahunan dan laporan akuntansi tahunan serta laporan tugas pengawasan Dewan Komisaris (Pasal 69 ayat 1);
- i. keputusan penggunaan laba bersih, termasuk penetapan besarnya cadangan wajib dan cadangan dana lainnya (Pasal 71 ayat 1);
- j. memutuskan pembagian tugas dan kepemimpinan perusahaan di

antara para anggota Direksi (Pasal 92 ayat 5);

- k. mengangkat anggota Direksi (Pasal 94 ayat 1);
- l. menetapkan besarnya gaji dan tunjangan anggota Direksi (Pasal 96 ayat 1);

m. menunjuk pihak lain untuk mewakili perusahaan, apabila seluruh anggota Direksi atau Komisaris mempunyai benturan kepentingan dengan perusahaan (Pasal 99 ayat 2 huruf c);

n. memberikan wewenang kepada direksi untuk mengalihkan kekayaan perusahaan dalam satu atau lebih transaksi atau menggunakannya sebagai jaminan atas kekayaan hutang perusahaan, yang merupakan lebih dari 50% kekayaan bersih perusahaan, tanpa memperhatikan apakah mereka berkaitan satu sama lain atau tidak;

o. menegaskan apakah Direksi dapat atau tidak mengajukan permohonan pailit suatu perusahaan melalui pengadilan niaga (Pasal 104 ayat 1);

p. mengangkat anggota komisaris (Pasal 111 ayat 1);

q. memutuskan jumlah gaji atau honorarium dan bonus anggota Komisaris (Pasal 113);

r. mengangkat komisaris independen (Pasal 120 ayat 2);

s. menyetujui penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan (Pasal 127 ayat 1);

t. mengambil keputusan pembubaran perseroan (Pasal 142 ayat 1)

huruf a); Dan

- u. menerima pertanggungjawaban likuidator atas berakhirnya likuidasi (Pasal 143 ayat 1)

## 8. Direksi

Menurut Pasal 109 angka 1 ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dijelaskan:

“Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.”

Tugas utama Direksi adalah untuk menjalankan dan melaksanakan pengurusan (*beheer, administration or management*) Perseroan. Jadi Perseroan diurus, dikelola atau dimanage oleh Direksi, seperti yang ditegaskan dalam Pasal 109 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Juncto. Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yakni:

- a. Direksi sebagai organ Perseroan berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan; dan

- b. Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.

Pengertian umum pengurusan Direksi dalam konteks Perseroan, meliputi tugas atau fungsi melaksanakan kekuasaan pengadministrasian dan pemeliharaan harta kekayaan Perseroan. Dengan kata lain, melaksanakan pengelolaan atau menangani bisnis Perseroan dalam arti sesuai dengan maksud dan tujuan serta kegiatan Perseroan dalam batas-batas kekuasaan atau kapasitas yang diberikan undang-undang dan anggaran dasar kepadanya.

Dalam Pasal 92 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas disebutkan bahwa Direksi berwenang menjalankan pengurusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebijakan yang dipandang tepat, dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas dan /atau anggaran dasar. Pengertian menjalankan pengurusan, meliputi pengelolaan dan memimpin tugas sehari-hari yakni membimbing dan membina kegiatan atau aktivitas Perseroan kearah pencapaian maksud dan tujuan yang ditetapkan dalam anggaran dasar. Hal ini kembali ditegaskan dalam Penjelasan Pasal tersebut.

Fungsi pengurusan, menugaskan Direksi untuk mengurus Perseroan yang antara lain meliputi pengurusan sehari-hari dari Perseroan. Fungsi pengurusan ini dengan sendirinya menurut hukum memberi wewenang kepada Direksi “menjalankan” pengurusan. Dengan demikian, Direksi mempunyai kapasitas menjalankan pengurusan Perseroan namun tetap

terbatas sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Undang-Undang Perseroan Terbatas yang dapat dijadikan acuan dalam membatasi wewenang Direksi pada saat menjalankan pengurusan, antara lain:

- a. Sesuai dengan kepentingan Perseroan Kewenangan Direksi dalam menjalankan pengurusan, harus dilakukan semata-mata untuk kepentingan Perseroan. Kewenangan pengurusan tidak boleh didasarkan dengan adanya benturan kepentingan (*Conflict of Interest*) dan kepentingan pribadi. Direksi tidak boleh menggunakan jabatan yang melekat padanya untuk kepentingan pribadi. Tindakan yang dilakukan Direksi Perseroan yang bertentangan dengan kepentingan Perseroan, dapat dikategori melanggar batas kewenangan atau kapasitas pengurusan. Perbuatan itu dapat dikualifikasi menyalahgunakan wewenang (*abuse of authority*) atau mengandung unsur tindakan *ultra vires*.
- b. Sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan, dalam ketentuan Pasal 2 dan Pasal 18 Undang-Undang Perseroan mengharuskan Perseroan mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang dicantumkan dalam anggaran dasar Perseroan yang sesuai dan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan-perundangan, ketertiban umum dan/atau kesusilaan. Selanjutnya dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b Undang-Undang Perseroan menegaskan bahwa dalam anggaran dasar harus memuat



sekurang-kurangnya maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Perseroan, inilah yang kemudian memerintahkan Direksi dalam menjalankan kewenangan pengurusan Perseroan tidak boleh melampaui batas-batas maksud dan tujuan yang ditentukan dalam

anggaran dasar. Tindakan yang demikian dianggap dan dikategorikan sebagai penyalahgunaan wewenang (*act of ultra vires*).

c. Harus sesuai dengan kebijakan yang dipandang tepat Yang dimaksud dengan kebijakan yang dipandang tepat dalam batas-batas yang ditentukan dalam Undang-Undang Perseroan dan/atau anggaran dasar yaitu:

1) Keahlian (*skill*) Direksi menjalankan pengurusan harus dengan pemahaman dan keterampilan sesuai dengan ilmu pengetahuan dan pengalaman. Direksi harus benar-benar pandai sesuai dengan pengetahuan dan pengalamannya.

2) Peluang yang tersedia (*available opportunity*) Direksi dalam menjalankan kewenangan pengurusan Perseroan, harus benar-benar mampu membaca peluang atau kesempatan yang dapat mendatangkan keuntungan dengan memperhitungkan kondisi maupun waktu yang tepat. Dari Direksi dituntut ketekunan (*diligent*) dan kehati-hatian (*prudent*) memperhitungkan kesempatan yang ada.

3) Kebijakan yang diambil berdasar kelaziman dalam dunia

usaha (*common business practice*) Direksi juga harus bertitik tolak pada kelaziman dalam dunia usaha untuk menjalankan pengurusan Perseroan. Direksi tidak boleh menggampangkan makna dan penerapan praktik

kelaziman. Direksi harus berpatokan pada praktik yang terbaik. Artinya, kebijakan pengurusan itu sesuai dengan praktik kebiasaan yang terbaik dalam dunia usaha yang sejenis.

Kapasitas Direksi dalam mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan adalah kuasa yang diberikan oleh undang-undang. Dengan demikian untuk bertindak mewakili Perseroan, Direksi tidak memerlukan kuasa dari Perseroan, sebab kuasa yang dimilikinya atas nama Perseroan adalah kewenangan yang melekat secara inherent pada diri dan jabatan Direksi berdasar undang-undang. Sesuai dengan kapasitasnya sebagai kuasa yang mewakili Perseroan berdasar undang-undang, Direksi berwenang memberi kuasa kepada orang yang ditunjuknya untuk bertindak mewakili Perseroan tanpa memerlukan persetujuan dari RUPS maupun Dewan Komisaris. Namun, tidak menutup kemungkinan untuk melakukan tindakan tertentu Direksi harus terlebih dahulu mendapat persetujuan dari RUPS dan/atau Dewan Komisaris, apabila hal ini ditentukan dalam anggaran dasar Perseroan.

Kemungkinan yang demikian ini diatur dalam Pasal 98 ayat (3) Undang-Undang Perseroan dimana menurut pasal ini, pada dasarnya

kewenangan Direksi untuk mewakili Perseroan adalah tidak terbatas dan tidak bersyarat kecuali dalam Undang-Undang Perseroan, anggaran dasar atau keputusan RUPS menentukan lain. Jadi, kewenangan Direksi disini selain dibatasi oleh undang-undang dan/atau anggaran dasar Perseroan, juga dibatasi oleh keputusan RUPS. Keputusan RUPS boleh membatasi dan menentukan syarat tertentu sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Perseroan dan/atau anggaran dasar Perseroan.

Direksi dalam menjalankan tugasnya mengurus Perseroan Terbatas diwajibkan mengacu pada prinsip itikad baik. Berdasarkan Pasal 97 ayat (1), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) Undang-Undang Perseroan mengatur tentang tanggung jawab Direksi Perseroan dalam menjalankan tugasnya. Dalam ketentuan ini ditegaskan bahwa Direksi bertanggung jawab atas pengurusan Perseroan, setiap anggota Direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian Perseroan apabila Direksi bersalah atau lalai dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal Direksi terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih, tanggung jawab sebagaimana dimaksud berlaku secara tanggung renteng. Akan tetapi, Direksi tidak dapat dimintai pertanggung jawaban secara pribadi atas kerugian yang dialami oleh Perseroan, bilamana Direksi dapat membuktikan bahwa:

- a. Kerugian tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya.
- b. Melakukan pengurusan dengan itikad baik dan kehati-hatian untuk kepentingan Perseroan dan telah sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.

- c. Tidak mempunyai benturan kepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Telah mengambil tindakan untuk mencegah timbul atau berlanjutnya kerugian tersebut.

Direksi menjalankan pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan. Direksi berwenang menjalankan pengurusan dengan kebijakan yang dianggap tepat, dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas dan/atas Anggaran Dasar. Dalam menjalankan pengurusan Perseroan, Direksi dapat memberikan kuasa tertulis kepada karyawan Perseroan, atau kepada orang lain, untuk melakukan perbuatan hukum tertentu atas nama Perseroan. Yang dapat diangkat menjadi anggota direksi adalah orang perorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum kecuali dalam lima tahun sebelum pengangkatan pernah:<sup>51</sup>

- a. Menjadi anggota direksi atau anggota dewan komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit; atau
- b. Dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan negara dan/atau berkaitan dengan sektor keuangan.

---

<sup>51</sup> Frans Satrio Wicaksono, *Tanggung Jawab Pemegang Saham, Direksi, dan Komisari Perseroan Terbatas (PT)*, (Jakarta: Visimedia, 2009), hal.78-79.

Anggota direksi diangkat melalui Rapat Umum Pemegang Saham. Untuk pertama kali pengangkatan anggota direksi dilakukan oleh pendiri perseoran melalui akta pendirian. Sebagai pengurus Perseroan, Direksi dapat mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Kewenangan itu dimiliki Direksi secara tak terbatas dan tak bersyarat, selama tidak bertentangan dengan Undang-undang dan Anggaran Dasarnya serta Keputusan RUPS. Jika anggota Direksi terdiri lebih dari satu orang, yang berwenang mewakili Perseroan adalah setiap anggota Direksi, kecuali Anggaran Dasarnya menentukan lain misalnya Anggaran Dasar menentukan bahwa hanya Direktur Utama yang berwenang. Dalam hal pengangkatan, penggantian dan pemberhentian anggota direksi, direksi wajib memberitahukan perubahan anggota direksi kepada menteri untuk dicatatkan dalam daftar perseroan dalam jangka waktu paling lambat 30 hari setelah keputusan Rapat Umum Pemegang Saham tersebut ditandatangani. Pengangkatan anggota direksi yang tidak memenuhi persyaratan menjadi batal demi hukum sejak anggota direksi lainnya atau dewan komisaris mengetahui tidak terpenuhinya persyaratan tersebut.<sup>52</sup>

Segala perbuatan hukum yang sebelumnya telah dilakukan oleh seorang direksi yang batal pengangkatannya tetap mengikat dan menjadi tanggung jawab perseroan. Dan perbuatan hukum yang dilakukan setelah batalnya Dalam jangka paling lambat tujuh hari terhitung sejak diketahui, anggota

---

<sup>52</sup> Frans Satrio Wicaksono, *Ibid.*, hal.80

direksi lainnya atau dewan komisaris harus mengumumkan batalnya pengangkatan anggota direksi yang bersangkutan dalam surat kabar dan memberitahukan kepada menteri untuk dicatatkan dalam daftar perseroan pengangkatan menjadi tanggung jawab pribadi direksi bersangkutan. Direksi bertanggung jawab atas pengurusan perseroan dan wajib dilaksanakan setiap anggota direksi dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Setiap anggota direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian perseroan jika yang bersangkutan bersalah atau lali menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan. Anggota direksi tidak dapat dimintakan pertanggung jawaban atas kerugian jika dapat membuktikan:

- a. Kerugian tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya;
- b. Telah melakukan pengurusan dengan itikad baik dan kehati-hatian untuk kepentingan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan;
- c. Tidak mempunyai benturan kepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan yang mengakibatkan kerugian; dan
- d. Telah mengambil tindakan untuk mencegah timbul atau berlanjutnya kerugian tersebut.

#### 9. Komisaris

Komisaris adalah organ perseroan yang melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberikan nasihat kepada Direksi. Pengawasan dan pemberian nasihat ini dilakukan

untuk kepentingan perseroan. Di tiap perseroan terdiri dari 1 (satu) orang atau lebih anggota komisaris.

Mengingat fungsi dari komisaris, maka fungsi- fungsi komisaris dapat digolongkan sebagai berikut:<sup>53</sup>

a. Fungsi Pengawasan

- 1) Audit Keuangan Pengawasan dalam bidang keuangan selalu menempati posisi sentral dalam setiap perusahaan. Sebagai alat satuan hitung, maka uang itu merupakan ekspresi dari omset, aset dan laba rugi yang menggambarkan keadaan suatu perseroan. Maka, audit keuangan dalam perseroan harus di perhatikan dengan baik.
- 2) Audit organisasi Pengawasan terhadap struktur organisasi, hubungan ini dari pimpinan bentuk dan besarnya struktur suatu organisasi, harus selalu disesuaikan dengan kebutuhan perseroan. Bila akan dibentuk suatu bagian tertentu dalam perseroan, maka hal tersebut harus dilakukan dengan cermat, agar pembentukan bagian dalam perseroan tepat guna.

b. Fungsi Penasihat

Komisaris bisa memberikan nasihat atau lebih tepat memberikan masukan yang bisa menjadi pertimbangan layak atau tidak kepada

---

<sup>53</sup> M.Yahya Harahap, *Op.cit*, hal.441

Direksi. Akan tetapi masukan yang diberikan oleh komisaris tidak mengikat kepada Direksi. Dalam artian Direksi bisa saja menerima masukan komisaris, bisa juga sebaliknya. Tugas pemberian masukan dapat dilakukan dalam hal spesifik, seperti sebagai berikut:

- 1) Dalam Pembuatan Agenda Program Pembuatan program kerja yang proporsional sebagai upaya untuk memajukan perseroan sesuai prinsip *Good Corporate Governance*.
- 2) Dalam Pelaksanaan Agenda Program Begitu juga dalam hal pelaksanaan Agenda Program, pelaksanaan agenda program semata-mata untuk kepentingan perseroan agar sesuai dengan prinsip-prinsip perusahaan.

## B. Tinjauan Tentang Penanaman Modal

Pengertian penanaman modal menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal adalah:

“Penanaman modal adalah segala bentuk kegiatan menanam modal, baik oleh penanam modal dalam negeri maupun penanam modal asing untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia.”

Tujuan penataan penanaman modal di Indonesia adalah sebagai berikut:<sup>54</sup>

1. Meningkatkan pertumbuhan perekonomian nasional;
2. Penciptaan lapangan kerja;

---

<sup>54</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal*, Pasal 3 ayat (2)



3. Peningkatan pembangunan ekonomi berkelanjutan;
4. Meningkatkan daya saing dunia usaha tanah air;
5. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan teknologi negara;
6. Percepatan pembangunan perekonomian nasional;
7. Penyempurnaan potensi ekonomi menjadi kekuatan ekonomi riil, baik dengan menggunakan dana negara maupun asing; Dan
8. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Mencermati tujuan diselenggarakannya penanaman modal sebagaimana yang dijabarkan dalam Pasal 3 ayat (2) di atas, nampak bahwa pembentuk undang-undang telah menggariskan suatu kebijakan jangka panjang yang harus diperhatikan oleh berbagai pihak yang terkait dengan dunia investasi. Tujuan yang hendak dicapai menjabarkan secara limitatif.<sup>55</sup>

Mengacu pada pengertian penanaman modal menurut undang-undang penanaman modal, maka bentuk penanaman modal di Indonesia dibedakan menjadi dua (dua), yaitu penanaman modal dalam negeri (PMDN) dan penanaman modal asing (PMA).

#### 1. Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)

Istilah penanaman modal dalam negeri (PMDN) berasal dari bahasa Inggris yaitu *domestic investment*. Penggunaan modal langsung adalah penggunaan modal yang digunakan langsung oleh penanam modal dalam

---

<sup>55</sup> Sentosa Sembiring, *Hukum Investasi*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2007), hal.133

negeri untuk mengembangkan usahanya, sedangkan penggunaan tidak langsung adalah penggunaan modal yang tidak digunakan secara langsung untuk membangun usaha. Penanaman modal tersebut didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal, Penanaman Modal Dalam Negeri adalah kegiatan menanamkan modal untuk melakukan usaha di wilayah Negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanaman modal dalam negeri dengan menggunakan modal dalam negeri.<sup>56</sup>

Pihak yang dapat menjadi penanaman modal dalam negeri adalah menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal adalah:

- a. Orang perorangan berkewarganegaraan Indonesia;
- b. Badan Usaha Indonesia; dan
- c. Badan Hukum Indonesia.

Pihak-pihak yang berhak mengajukan penanaman modal baru melalui Dana Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) adalah:<sup>57</sup>

- a. Perseroan Terbatas (PT);

<sup>56</sup> Suparji, Pengaturan Penanaman Modal di Indonesia, (Universitas Alazhar Indonesia, Jakarta, 2010) hal. 15

<sup>57</sup> Salim HS dan Budi Sutrisno, *Hukum Investasi di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal.129

- b. Commanditaire Vennootschap (CV);
- c. Firma;
- d. Badan Usaha Koperasi;
- e. BUMN;

- f. BUMD; dan
- g. Perorangan.

Adapun tujuan dari diselenggarakannya Penanaman Modal Dalam Negeri adalah sebagai berikut:<sup>58</sup>

- a. Untuk mendapatkan keuntungan dari biaya produksi yang rendah, manfaat pajak lokal dan lain-lain.
- b. Untuk membuat rintangan perdagangan bagi perusahaan perusahaan lain.
- c. Untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dari dalam negeri melalui pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat, sistem perpajakan yang lebih baik, dan infrastruktur yang lebih baik.
- d. Untuk menarik aliran modal yang signifikan ke negara

Faktor-faktor yang mempengaruhi suatu Penanaman Modal Dalam negeri adalah sebagai berikut:<sup>59</sup>

- a. Potensi dan karakteristik suatu daerah;
- b. Budaya masyarakat;

<sup>58</sup> Amiruddin Ilmar, *Hukum Penanaman modal di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 200), hal.23

<sup>59</sup> *Ibid.*, hal.10

- c. Pemanfaatan era otonomi daerah secara proposional;
- d. Peta politik daerah dan nasional; dan
- e. Kecermatan pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan lokal dan peraturan daerah yang menciptakan iklim yang kondusif bagi dunia bisnis dan investasi.

Keuntungan Penanaman Modal Dalam Negeri adalah sebagai berikut: kesempatan untuk menghemat nilai tukar (devisa); mengurangi ketergantungan terhadap produk luar negeri; peningkatan pengembangan industri dalam negeri melalui keterkaitan ke depan dan ke belakang; mendorong penerimaan tenaga kerja.<sup>60</sup>

## 2. Penanaman Modal Asing

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal, mendefinisikan penanaman modal asing (PMA) sebagai berikut:

“Penanaman modal asing adalah kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah Negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal asing, baik yang menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanam modal dalam negeri.”

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa penanaman modal asing adalah suatu kegiatan komersial yang dilakukan di wilayah Negara Kesatuan

---

<sup>60</sup> Sri Asiyani, *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Pengaruh Penanaman Modal Dalam Negeri, Penanaman Modal Asing, dan Ekspor Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Timur*, (Surabaya: Unesa, 2013), hal.6

Republik Indonesia dengan modal asing atau secara patungan dengan modal dalam negeri.

Modal asing adalah modal yang dimiliki oleh negara asing, perseorangan warga negara asing, perusahaan asing, badan hukum asing, dan/atau badan hukum Indonesia yang sebagian atau seluruh modalnya dimiliki oleh badan asing.<sup>61</sup>

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa modal asing adalah modal yang dimiliki oleh orang asing, baik itu badan usaha yang berbadan hukum asing maupun badan hukum Indonesia yang sebagian atau seluruh modalnya dimiliki oleh orang asing. Modal asing juga dapat diklasifikasikan dalam pemilik individu modal asing. Adapun M. Sornarajah memberikan definisi penanaman modal asing sebagai berikut:<sup>62</sup>

Penanaman modal asing merupakan transfer modal, baik yang nyata maupun tidak nyata dari suatu Negara ke Negara lain, tujuannya untuk digunakan di Negara tersebut agar menghasilkan keuntungan di bawah pengawasan dari pemilik modal, baik secara total atau sebagian

Berdasarkan definisi tersebut, penanaman modal asing diartikan sebagai pemindahan atau penyaluran modal dari suatu negara ke negara lain, baik dalam bentuk nyata maupun tidak berwujud, dengan tujuan untuk mencari keuntungan.

---

<sup>61</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal*, Pasal 1 angka 8

<sup>62</sup> Salim HS dan Budi Sutrisno, *Op. Cit.*, hal.149

Berdasarkan dua definisi yang telah disebutkan di atas, terdapat beberapa hal yang memberikan persamaan dan perbedaan pada keduanya.

Persamaannya adalah:

- a. Bentuk penanaman modal asing dengan modal penuh maupun patungan dengan pemodal dalam negeri.
- b. Modal asing digunakan dengan tujuan usaha dan mendapat keuntungan.

Sedangkan perbedaannya adalah:

- a. penanaman modal yang dilakukan pihak asing di wilayah Negara Republik Indonesia.
- b. M. Sornarajah berbicara menerangkan Penanaman Modal Asing adalah modal dari satu negara ke negara lain secara umum dan tidak hanya berlaku di Negara Republik Indonesia.

Unsur-unsur Penanaman Modal Asing dalam definisi menurut Undang-Undang Penanaman Modal dapat meliputi:<sup>63</sup>

- a. Dilakukan secara langsung, artinya investor secara langsung menanggung semua resiko yang akan dialami dari penanaman modal tersebut.
- b. Menurut undang-undang, penanaman modal asing di Indonesia

---

<sup>63</sup> David Kairupan, *Aspek Hukum Penanaman Modal Asing di Indonesia*, (Jakarta, Kencana Premada Media, 2013), hal.21

dilakukan oleh penanam modal asing harus berdasarkan hal, tata cara dan syarat-syarat yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ditentukan oleh pemerintah Indonesia.

- c. Digunakan untuk mengelola perusahaan di Indonesia, artinya modal yang ditanamkan oleh penanam modal asing digunakan untuk mengelola perusahaan Indonesia, harus mempunyai status sebagai Badan Hukum.

Adapun tujuan dari diselenggarakannya Penanaman Modal Asing adalah sebagai berikut:<sup>64</sup>

- a. menarik aliran modal yang signifikan ke suatu negara.
- b. manfaat berupa rendahnya biaya produksi, insentif pajak daerah setempat dan lain-lain.
- c. menciptakan rintangan perdagangan bagi perusahaan lain.
- d. mendapatkan lebih banyak pendapatan dari negara sendiri melalui pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat, sistem perpajakan yang lebih baik, dan infrastruktur yang lebih baik.

Manfaat penanaman modal asing bagi negara sedang berkembang, antara lain:<sup>65</sup>

<sup>64</sup> Hulaman panjaitan dan Anner M Sianipar, *Hukum Penanaman Modal Asing*, (Jakarta: Indhill Co, 2008), hal.47

<sup>65</sup> Erman Rajagukguk, *Modul Hukum Investasi di Indonesia*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2005), hal.50

- a. Untuk menciptakan lapangan kerja.
- b. Proses ahli teknologi dan keterampilan yang bermanfaat.
- c. Sumber tabungan atau devisa.

Dari penjelasan yang telah dikemukakan di atas, dapat dipahami bahwa penanaman modal asing merupakan bentuk menanam modal pihak asing kedalam negeri atau suatu negara dengan tujuan mendapat keuntungan dari modal yang telah ditanamkan.

### C. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

#### 1. Pengertian Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah seseorang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk keperluan sendiri maupun untuk kepentingan masyarakat. Sementara itu, dalam undang-undang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan “pegawai” adalah orang yang bekerja untuk mendapatkan gaji atau imbalan lainnya.<sup>66</sup>

Kehadiran undang-undang ketenagakerjaan tersebut telah memberikan nuansa baru dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan yaitu:<sup>67</sup>

- a. Mengharmonisasikan istilah buruh dan pekerja, istilah majikan diganti dengan pengusaha dan pemberi kerja.

<sup>66</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1

<sup>67</sup> Najmi Ismail dan Moch, Zainuddin, *Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan*, Jurnal Focus, Volume 01, Nomor 03, (Bandung: Universitas Padjajaran, 2018), hal.175



- b. Istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) diganti dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal ini dilakukan atas dasar bahwa kontrak kerja lahir di negara liberal, sehingga seringkali menimbulkan konflik kepentingan antar para pihak, yakni karyawan dan pemberi kerja.
- c. Seiring berjalannya waktu, memberikan kesempatan yang sama kepada pekerja perempuan, yaitu kesetaraan dengan pekerja laki-laki. Pekerja perempuan tidak lagi dilarang bekerja pada malam hari, namun pengusaha telah diberikan instruksi untuk mematuhi.
- d. Sanksi yang memadai ditetapkan dan batasan minimum dan maksimum digunakan untuk menjamin kepastian hukum pelaksanaannya.
- e. Undang-undang tersebut mengatur sanksi administratif seperti teguran, teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan usaha, pembatalan izin, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh sarana produksi, dan pembatalan izin.

Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani,

melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmine adalah tenaga kerja yang mengandalkan tubuh atau tenaga fisik dalam proses produksinya. Pekerjaan rohani adalah pekerjaan yang memerlukan pemikiran untuk melaksanakan kegiatan proses produksi.<sup>68</sup>

## 2. Pengertian Pengusaha dan Perusahaan

Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan usahanya sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara mandiri menjalankan usaha yang bukan miliknya.
- c. Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang mewakili badan hukum sebagaimana dimaksud pada a) dan b) yang berkedudukan di Indonesia dan mempunyai kantor terdaftar di luar wilayah Indonesia.

Adapun pengertian perusahaan tercantum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu:<sup>69</sup>

- a. Segala bentuk perusahaan, baik yang berbadan hukum maupun tidak, yang mempekerjakan pekerja untuk mencari keuntungan

<sup>68</sup> Suroso, *Ekonomi Produksi*, (Bandung: Lubuk Agung 2004), hal.109

<sup>69</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 6

atau bukan untuk tujuan komersial, baik milik swasta maupun milik pemerintah, adalah persekutuan atau badan hukum. Pekerja untuk Remunerasi Segala bentuk upah atau kompensasi.

- b. Usaha sosial dan usaha lain yang memiliki manajer dan mempekerjakan orang lain melalui pembayaran upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan pemberi kerja sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan hukum lain yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah ini seolah menghindari dari orang-orang yang bekerja pada organisasi lain yang tidak bisa digolongkan sebagai wirausaha, terutama yang bekerja di sektor informal.<sup>70</sup>

### 3. Pengertian Tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja pada umumnya mempunyai ciri-ciri tertentu yang membedakannya dengan perjanjian lainnya. Namun demikian, untuk semua jenis kontrak, terdapat ketentuan-ketentuan umum yang berlaku pada semua jenis kontrak, seperti asas hukum, keabsahan kontrak, pokok bahasan kontrak, isi kontrak, dan lain-lain, sebagaimana dijelaskan di atas. Syarat dan ketentuan kontrak yang dibuat oleh para pihak memuat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Di sini berlaku asas “kebebasan berkontrak” (*concept of freedom of contract*), yaitu sejauh mana

<sup>70</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 4

para pihak dapat mengadakan suatu kontrak, hubungan seperti apa yang timbul antara para pihak dalam suatu kontrak, dan sejauh mana hubungan tersebut ditentukan oleh hukum.<sup>71</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 4, Kontrak kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan kontraktor atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak-hak dan termasuk kewajiban-kewajibannya.

Perjanjian kerja diatur khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan bahwa Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang di buat secara tertulis ataupun lisan dengan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kontrak kerja harus memenuhi persyaratan berikut:<sup>72</sup>

a. Terdapat Pekerjaan

Pekerjaan merupakan suatu kinerja yang harus dilakukan sendiri oleh penerima pekerjaan dan tidak dapat dialihkan kepada pihak lain (perseorangan). Kontrak kerja harus merinci pekerjaan yang disetujui

<sup>71</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2005), hal.17

<sup>72</sup> Tim Pengajar Fakultas Hukum Universitas Indonesia, *Buku Ajar Hukum Perburuhan*, (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2008), Hal.68

oleh pekerja kontrak itu sendiri. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sendiri harus dilaksanakan sesuai dengan kontrak kerja.

b. Terdapat Unsur Perintah

Dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakan sebagai wujud adanya perjanjian, maka pekerja harus patuh dan taat pada perintah orang lain terutama pengusaha/pemberi kerja, demikian pula perintah orang lain terutama atasan. Adanya ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai tunduk kepada wewenang atasannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Belum ada pendapat yang jelas sejauh mana maksud unsur ini dalam pengertian “sesuai perintah”, tetapi unsur ini wajib ada dalam suatu perjanjian kerja.

c. Terdapat Upah

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah upah minimum, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau

hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

d. Terdapat Jangka Waktu

Upah adalah imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh penerima suatu pekerjaan dan dapat diterima dalam bentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat secara nominal (apa yang diterima pekerja) atau riil (penggunaan upah) untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”. Hal ini biasanya dilakukan oleh pemerintah untuk memeriksa tunjangan upah dan memenuhi kebutuhan dengan menetapkan jumlah minimum tertentu yang dibayar pekerja untuk pekerjaan mereka. Sistem kompensasi biasanya didasarkan pada waktu atau prestasi kerja, yang biasanya mengacu pada undang-undang, undang-undang yang berlaku, atau adat istiadat yang ada di masyarakat.

Selain memenuhi syarat-syarat kontrak kerja, pelaksanaan pekerjaan juga harus sesuai dengan petunjuk pemberi kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya, melainkan harus bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan dalam kontrak kerja atau peraturan perusahaan. Demikian pula, pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan hukum, adat istiadat setempat, atau kebijakan publik.

Persyaratan untuk kontrak kerja yang sah diatur dalam Pasal 52 (1)

Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar:<sup>73</sup>

- a. Kesepakatan para pihak;
- b. Kesanggupan atau kemampuan untuk mengambil hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang disepakati; dan
- d. Pekerjaan yang disepakati tidak melanggar kebijakan umum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada saat mengadakan kontrak kerja, jika syarat a dan b tidak terpenuhi, maka kontrak kerja yang telah selesai itu dapat diputus, tetapi jika syarat c dan d tidak terpenuhi, maka kontrak kerja yang dibuat tersebut menjadi batal demi hukum.

Tidak ada bentuk khusus untuk membuat kontrak kerja. Oleh karena itu, sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, dapat disimpulkan secara lisan dengan surat penunjukan dari pemberi kerja, atau dapat pula disimpulkan secara tertulis. Setiap kontrak yang ditandatangani oleh kedua belah pihak akan dilaksanakan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.<sup>74</sup>

Kontrak kerja dapat dikategorikan menurut jangka waktu kerja, dan dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT dan

<sup>73</sup> Sentosa Sembiring, *Op. Cit*, hal.37

<sup>74</sup> *Loc. Cit.*

Kontrak Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT.<sup>75</sup>

a. PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat PKWT adalah

perjanjian kerja antara pekerja/pegawai dengan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan tertentu.<sup>76</sup>

Lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menegaskan bahwa PKWT tetap dapat dibuat untuk jangka waktu maksimal lima tahun berdasarkan jangka waktu tersebut. Apabila jangka waktunya telah habis dan pekerjaan yang dilakukan belum selesai, maka dilakukan perpanjangan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja, dengan ketentuan jumlah PKWT dan jangka waktu perpanjangannya tidak melebihi 5 (lima) tahun.<sup>77</sup>

b. PKWTT

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah kontrak kerja antara pekerja/pegawai dengan

<sup>75</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, (Jakarta: AHII, 2003) hal.48

<sup>76</sup> Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pasal 1 angka 10

<sup>77</sup> *Ibid.*, Pasal 8



pemberi kerja melahirkan hubungan kerja bersifat tetap.<sup>78</sup>

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dimana pemberi kerja dilarang membayar kurang dari upah minimum yang berlaku. Setelah masa percobaan berakhir, pekerja/buruh akan menjadi karyawan tetap. Dengan status tersebut, pekerja mempunyai hak-hak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>79</sup>

#### 4. Berakhirnya Hubungan Kerja

Ketentuan khusus mengenai pemutusan konhubungan kerja pada umumnya diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 36 mengatur mengenai jika terjadi pemutusan hubungan kerja, dapat terjadi karena alasan berikut:<sup>80</sup>

- a. Perusahaan yang melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan suatu perusahaan tetapi pekerja/pegawainya tidak mempunyai niat meneruskan hubungan kerja atau pemberi kerja tidak mempunyai niat menyerap pekerja/karyawan tersebut.

<sup>78</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 11

<sup>79</sup> Suwanto, *Op. Cit.*, hal.50

<sup>80</sup> Indonesia, *Op. Cit.*, Pasal 36

- b. Perusahaan menutup perusahaan setelah melakukan tindakan efisiensi atau tidak menutup perusahaan karena perusahaan mengalami kerugian.
- c. Perusahaan ditutup karena mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut.

d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);

e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;

f. Perusahaan pailit;

g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1) menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;

2) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

3) tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;

4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada

Pekerja/Buruh;

5) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau

6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;

h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

j. Seorang pekerja tidak hadir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa penjelasan tertulis dengan bukti yang sah dan telah dipanggil secara tertulis sebanyak dua kali oleh pemberi

kerja;

- k. Jika seorang karyawan melanggar ketentuan apa pun dalam kontrak kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan telah menerima peringatan pertama, kedua, dan

ketiga berturut-turut, yang ditentukan lain dalam kontrak kerja, setiap peringatan berlaku hingga 6 (enam) bulan, kecuali ditentukan sebaliknya. Kontrak yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian perundingan bersama;

- l. Pekerja/buruh tidak dapat bekerja selama 6 (enam) bulan karena ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh menderita sakit berkepanjangan atau cacat jangka panjang akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/buruh mendekati usia pensiun; atau
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia.

#### **D. Tinjauan tentang Tenaga Kerja Asing**

##### 1. Pengertian Tenaga Kerja Asing

Pengertian Tenaga Kerja Asing (TKA) sebenarnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, di satu sisi menentukan kontribusinya kepada masyarakat dalam bentuk iuran, dan di sisi lain menentukan status hukum dan bentuk izin penagihan. Tenaga kerja asing adalah orang asing yang mampu melakukan pekerjaan di dalam atau di luar hubungan kerja untuk

menghasilkan jasa dan barang yang memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>81</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 20023 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan Tenaga Kerja Asing adalah orang asing yang memegang visa dengan tujuan bekerja di wilayah Indonesia.<sup>82</sup>

## 2. Tujuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Untuk mempekerjakan tenaga kerja asing, pemberi kerja terlebih dahulu harus mendapat persetujuan pemerintah dari Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang diberi wewenang dan ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.<sup>83</sup> Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia berkaitan dengan kepentingan politik, sosial, ekonomi dan keamanan di negara Indonesia. Oleh karena itu hal ini mutlak memerlukan kewaspadaan dari Pemerintah, tanpa adanya kewaspadaan dari Pemerintah akan dapat menimbulkan kerugian pada negara. Selain itu juga dimaksudkan untuk mencegah mengalirnya para tenaga kerja asing ke Indonesia yang akan mendesak lapangan kerja bangsa Indonesia. Izin hanya diberikan bila memang penggunaan tenaga kerja asing tersebut akan memberikan manfaat bagi bangsa dan Negara Indonesia.<sup>84</sup>

<sup>81</sup> Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2009), hal.27

<sup>82</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 20023 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 13

<sup>83</sup> G. Karta Sapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1994), hal.46

<sup>84</sup> Riene G Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hal.55

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus mempunyai rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disetujui oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk yang mana hal ditentukan melalui Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.<sup>85</sup> Sedangkan pengertian Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rancana penggunaan tenaga kerja asing atau TKA pada jabatan tertentu dan waktu tertentu. Jabatan tertentu yang dapat di duduki oleh TKA ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat masukan dari kementerian atau Lembaga terkait.<sup>86</sup>



---

<sup>85</sup> Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing*, Pasal 2

<sup>86</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 4