

KEDUDUKAN DAN FUNGSI LEGAL OFFICER DALAM PERSEROAN TERBATAS¹

Oleh : Credo Media Vira Putra²

ABSTRAK

Lemahnya praktik GCG (*Good Corporate Governance*) merupakan salah satu penyebab yang memperpanjang krisis ekonomi di Negara ini. Maka dari itu penerapan dari Good Corporate Governance tidak dapat dilakukan secara parsial (keseluruhan) karena dibutuhkan pendekatan yang mendasar, selain kerangka kerja ekonomi, juga dibutuhkan kerangka kerja dari segi Legal. Untuk itu meski dilakukan secara normative penerapannya sebagai Governance system agar dapat diterima masyarakat investor dan merupakan keharusan dalam efisiensi dan profitabilitas, secara Legal juga dibutuhkan hukum yang mendukung dalam penerapannya. Maka, dengan mengacu pada SK Menteri BUMN mengenai penerapan GCG yang baik pada perusahaan, seluruh perusahaan yang berbentuk Perseroan, wajib menerapkan prinsip dari GCG tersebut agar di dalam perusahaan, terjadi transparansi dalam menjalankan perusahaan serta dapat melakukan tindakan Manajemen Resiko yang dapat muncul sewaktu-waktu. Tindakan tersebut dapat diwujudkan oleh seorang Direksi dalam menjalankan kepengurusan perusahaan (PT), karena penerapan dari GCG tersebut merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan. Prinsip dari GCG itu sendiri menekankan pada setiap perusahaan (PT) untuk dapat bersikap lebih kooperatif dan profesional dalam melakukan setiap usaha. Sehingga tercipta iklim persaingan yang sehat dalam berbisnis. Sehubungan dengan aturan mengenai Legal Officer yang hanya ada diatur dalam peraturan perusahaan

(Internal perusahaan), itu semua di dukung oleh keterangan dalam pasal 103 UUPT yang menjelaskan bahwa seorang direksi dapat memberi kuasa tertulis kepada satu orang karyawan Perseroan atau lebih untuk dan atas nama Perseroan melakukan "perbuatan hukum" tertentu sebagaimana yang diuraikan dalam surat kuasa.

Kata kunci: Kedudukan dan fungsi, legal officer

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perusahaan Terbatas atau yang biasa disebut dengan PT, diatur dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas yang kemudian diganti dengan Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Dimana didalam penjelasan Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tersebut dijelaskan bahwa PT merupakan badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang sepenuhnya terbagi dalam Saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-undang serta peraturan pelaksanaannya.³

Masalah yang dihadapi oleh PT seperti contoh diatas, khususnya untuk masalah unjuk rasa/demo oleh karyawan serta masalah kericuhan dengan pemerintah dalam hal peraturan perijinan usaha, pihak PT kerap menggunakan kinerja dari seorang *Legal Officer* pada perusahaan dalam menangani masalah kepengurusan surat perijinan dari pemerintah, karena seperti yang diketahui, surat-surat tersebut sangat penting dimiliki oleh perusahaan karena merupakan syarat dalam mendirikan maupun dalam perusahaan melakukan kegiatan usaha tersebut. Peran dari *Legal Officer* dalam perusahaan ini sangat

¹ Artikel Skripsi

² NIM 090711395

³ Undang-undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

membantu perusahaan disaat perusahaan sedang menghadapi permasalahan, untuk masalah unjuk rasa/demo yang dilakukan oleh karyawan, *Legal Officer* harus paham serta jeli melihat apa yang menjadi dasar dilakukannya aksi unjuk rasa/demo tersebut. Rata-rata yang menjadi aspek/dasar aksi karyawan tersebut yakni tidak dipenuhinya Hak-hak dari karyawan oleh pihak perusahaan sehingga terjadi apa yang namanya perselisihan Hak, yang mana Menurut Prof. Imam Soepomo, SH. Perselisihan Hak (*rechtgeschil*) adalah peselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja ataupun perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian tersebut ataupun menyalahi ketentuan hukum.⁴

Selain permasalahan dalam hubungan kerja dengan karyawan, kasus lain yang sering dihadapi oleh perusahaan yaitu masalah dengan perusahaan lain yang bertindak curang terhadap perusahaan, umumnya yang sering terjadi dalam kasus tersebut yaitu kasus pemalsuan merek.

Melihat dari kasus tersebut, *Legal Officer* dalam perusahaan dapat segera mengambil tindakan hukum dengan mengacu pada undang-undang no.15 tahun 2001 Tentang merek yang tertuang dalam pasal 90, pasal 91, dan pasal 94, sehingga tindakan pemalsuan Merk dapat dijerat dengan sanksi pidana, yakni tindakan pemalsuan, agar para pelaku pemalsuan dapat diberikan sanksi.⁵ Serta permasalahan antara perusahaan dengan para karyawan yang berbuntut pada aksi demo/unjuk rasa, *Legal Officer* harus menguasai undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan dengan mengacu pada undang-undang no.13 tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan yang lebih terperinci lagi tertuang dalam pasal (1) angka (14) yang menerangkan tentang perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dari para pihak. serta dalam pasal (108) angka (1) yang menerangkan bahwa setiap perusahaan wajib membuat peraturan perusahaan, agar perusahaan dan karyawan dapat mengetahui aturan-aturan apa saja yang telah disepakati, karena dalam penyusunan peraturan perusahaan tersebut harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan tersebut.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaturan Legal Officer dalam Perseroan Terbatas?
2. Bagaimana Kedudukan dan Fungsi dari Legal Officer dalam Perseroan Terbatas?

E. METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan pendekatan hukum normatif atau penelitian kepustakaan, serta dengan menggunakan pendekatan hukum empiris atau penelitian lapangan yang membahas tentang peran Legal Officer dalam menyelesaikan masalah dalam perusahaan. Sumber data diperoleh dari berbagai hukum, yakni hukum primer, hukum skunder, dan hukum tersier.

Bahan hukum primer diperoleh dari berbagai jenis peraturan perundang-undangan, yakni seperti Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas, KUH Dagang, undang-undang No. 15 Tahun 2001 tentang Merek, undang-undang No.19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta, serta undang-undang No.31 Tahun 2000 tentang desain Industri.

Bahan hukum sekunder diperoleh dari berbagai macam jenis Literatur untuk

⁴ Ugo SH, MH, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Sinar Grafika, Jakarta,2011, hlm.27

⁵ Indonesia Legal Center Publishig, Undang-undang Hak Atas Kekayaan Intelektual, Karya Gemilang, Jakarta, 2010.

menunjang penulisan skripsi, yakni seperti Legal Officer, Hukum perusahaan, Hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Perbuatan melawan hukum, Panduan praktis mendirikan badan usaha, kumpulan perundang-undangan mengenai HAKI, Legal Opinion, Good Corporate Governance, Manajaemen kantor advokat di Indonesia, Manajemen risiko, serta hukum perusahaan Indonesia.

PEMBAHASAN

A. PENGATURAN LEGAL OFFICER DALAM PERSEROAN TERBATAS.

Aturan mengenai Legal Officer yang hanya ada diatur dalam peraturan perusahaan (Internal perusahaan), itu semua di dukung oleh keterangan dalam pasal 103 UUP yang menjelaskan bahwa seorang direksi dapat memberi kuasa tertulis kepada satu orang karyawan Perseroan atau lebih untuk dan atas nama Perseroan melakukan "perbuatan hukum" tertentu sebagaimana yang diuraikan dalam surat kuasa.⁶

Menurut pandangan penulis, tindakan pemberian kuasa tertulis dari Direksi tersebut kepada karyawan yang dimaksud adalah kepada para *Legal Staff/ Legal Officer* dalam perusahaan tersebut. Karena dalam sebuah perusahaan, yang berwenang untuk melakukan dan bertanggung jawab dalam menangani/mengurus permasalahan hukum perusahaan (*intern*) yakni para *Legal Staff/ Legal Officer*. Karena tindakan hukum yang dilakukan yakni melakukan analisis dalam mengambil keputusan hukum, Hal itu didukung pula oleh Jimmy Joses Sembiring, Menurut Jimmy Joses Sembiring dalam bukunya yang membahas tentang *Legal Officer* juga menerangkan bahwa Peran dari *Legal* dalam perusahaan itu sendiri, yakni mengambil keputusan hukum (*Legal*

Opinion), serta menangani permasalahan hukum, baik permasalahan perdata maupun permasalahan pidana.⁷ Meski belum ada peraturan undang-undang yang baku mengenai fungsi dan tugas dari *Legal Officer* pada perusahaan, namun dasar hukum yang menjadi acuan mengenai eksistensi serta fungsi *Legal* itu sendiri ada terdapat di dalam peraturan perusahaan dimana *Legal* itu ada, khususnya dalam perusahaan yang berbentuk PT.⁸ Aturan yang ada pada "peraturan perusahaan" (*Intern*) itu sendiri mencantumkan tentang tugas dan kedudukan dari *Legal Officer* pada perusahaan, namun fungsi dan tugas dari *Legal* itu sendiri bergantung dari dimana perusahaan itu bergerak, karena pada perusahaan yang bergerak di bidang Bisnis, tugas dari *Legal* sangat berbeda dengan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan (*finance*) dan perusahaan bank, namun tujuan dan fungsi dari Diadakannya peran *Legal Officer* itu sendiri tetap sama yaitu sebagai "team support" pada perusahaan.

Selanjutnya, pada pasal 103 UUP juga menjelaskan bagaimana eksistensi dari *Legal* itu sendiri dalam melakukan perbuatan hukum, serta berpedoman pada prinsip dari *Good Corporate Governance (GCG)* yang mewajibkan setiap pemimpin perusahaan dapat mengelola perusahaan dengan baik sehingga dalam perusahaan tersebut ada *Transparansi*, Kemandirian, Akuntabilitas, Pertanggungjawaban, serta kewajaran dalam mengelola perusahaan. Oleh sebab itu, dari ketiga dasar hukum tersebut yakni dari Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*, dari pasal (103) UU No. (40) Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, serta dari dalam Peraturan Perusahaan yang mengatur mengenai Kedudukan dan Fungsi *Legal Officer* dalam perusahaan, dapat dipastikan bahwa

⁶ Undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, *Op.Cit* hlm. 72

⁷ Jimmy Joses Sembiring SH, MH, *Op.Cit* hlm. 1

⁸ Data Peraturan perusahaan PT. Sinar Maga Sejahtera, (Produk Garuda Food)

keberadaan dari *Legal Officer* pada perusahaan sangat dibutuhkan sekali, mengingat tugasnya yang sangat membutuhkan analisis yang tepat, pengambilan keputusan yang tepat, serta senantiasa menjadi “*team Support*” perusahaan disaat perusahaan sedang mengalami permasalahan, baik permasalahan dari dalam perusahaan (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*) perusahaan.

B. KEDUDUKAN DAN FUNGSI LEGAL OFFICER DALAM PERUSAHAAN TERBATAS (PT)

Kedudukan dan Fungsi dari *Legal Officer* dalam perusahaan, khususnya perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) sangat penting sekali, mengingat peran yang dipegang sangatlah besar, karena seperti yang diketahui bahwa setiap perusahaan tidak terlepas dari segala macam masalah, baik yang berasal dari dalam perusahaan (*internal*) maupun dari luar perusahaan (*eksternal*). Maka dengan demikian maka *Legal* sangatlah dibutuhkan bagi kelangsungan roda bisnis perusahaan, namun tidak semua di perusahaan dapat menempatkan posisi *Legal* di perusahaannya, hal ini dikarenakan perusahaan dengan skala kecil maupun sekala menengah, menerapkan system “*kerja rangkap*” pada posisi kerja *Legal* tersebut, karena di pengaruhi oleh kebutuhan tenaga kerja *Legal* yang belum terlalu dibutuhkan maupun factor efisiensi anggaran. Namun, pada perusahaan dengan skala besar, posisi dan peran dari *Legal Officer* sangatlah dibutuhkan sekali karena tugas dari *Legal* itu sendiri dalam intern maupun ektern perusahaan, tugas tersebut seperti menangani dokumen perijinan, menangani permasalahan hukum perusahaan seperti permasalahan perdata maupun permasalahan pidana.

Jika dikaji secara mendalam, fungsi dan tugas dari *Legal Officer* dalam Perusahaan

sangatlah besar dan berat, namun setiap perusahaan sangat butuh posisi *Legal Officer* di dalam jajaran struktur organisasi, ini dapat dilihat dari banyaknya bentuk perusahaan besar dan bonafit yang menggunakan jasa/fungsi dari *Legal*. Perusahaan yang banyak menggunakan/menaruh posisi *Legal* dalam struktur organisasi yakni perusahaan yang bergerak di bidang Jasa, Bisnis, Pembiayaan, Bank, serta masih banyak lagi yang lainnya.⁹ Namun penulis hanya akan membahas mengenai perusahaan di bidang Bisnis dan Bank, kedua perusahaan tersebut sangat membutuhkan peran dari *Legal Officer* di perusahaan tersebut, namun pada perusahaan bisnis maupun perusahaan Bank, mempunyai tugas yang berbeda bagi posisi *Legal Officer*, pada perusahaan yang bergerak di bidang Bisnis, tugas *Legal* diperusahaan ini yakni :¹⁰

- Memfasilitasi penanganan proses negosiasi dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka memastikan proses dilaksanakannya tindakan PHK tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku, secara manusiawi, transparan, dan dapat di terima oleh kedua belah pihak.
- Melakukan koordinasi dengan *Departemen Corporate Legal* untuk menangani perselisihan hubungan industrial yang dihadapi oleh perusahaan dalam rangka menjamin masalah tersebut terselesaikan dengan baik, tanpa ada pihak yang dirugikan.
- Bertanggung jawab menjamin kelengkapan perijinan yang terkait dengan proses bisnis di perusahaan yang berkoordinasi dengan *Departement Corporate Legal* dalam rangka kesesuaian dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

⁹ <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id:65994>

¹⁰ *Data PT. Sinar Niaga Sejahtera (distributor produk Garuda Food)*

- Menangani dan menyelesaikan kasus internal & eksternal perusahaan (pidana dan perdata)

Dengan melihat tugas dari Legal Officer di perusahaan bisnis, dapat dikatakan bahwa pada perusahaan yang bergerak di bidang bisnis, fungsi dari Legal yaitu sebagai *Support Team* bagi perusahaan, ini dapat dilihat pada point yang pertama dan point yang kedua, dimana sangat jelas bahwa Legal bertugas memfasilitasi yang dalam hal ini mempunyai maksud sebagai pemeriksa kelengkapan berkas dan bukti sebelum pihak perusahaan melakukan tindakan PHK dalam hal yang memiliki wewenang yaitu bagian personalia atau *Human Resource Development (HRD)*. Pada point yang kedua, dijelaskan bahwa Legal bertugas menangani masalah perselisihan hubungan industrial, sehingga masalah dapat terjamin terselesaikan dengan baik.

Pada perusahaan yang bergerak di bidang Bank, tugas dan fungsi Legal Officer hampir sama pada perusahaan bisnis, namun pada perusahaan Bank, fungsi *Legal Officer* cenderung sebagai analisis yuridis serta memeriksa keabsahan berkas permohonan Kredit, tugas dan tanggung jawab dari *Legal Officer* dalam Bank yaitu :¹¹

- Memeriksa kelengkapan data debitur dan data pemilik jaminan yang sesuai dengan persetujuan Komite Kredit untuk pengikatan jaminan serta memastikan keabsahan aspek Legal
- Melakukan pengecekan data jaminan berupa sertifikat, BPKB, deposito, serta surat-surat lainnya.
- Bertanggung jawab terhadap kelengkapan dokumen pendukung untuk akad pencairan kredit.
- Membuat perjanjian Kredit serta pengikatan jaminan secara naotariil maupun "dibawah tangan".

- Mengatur waktu dengan notaries untuk penentuan waktu perikatan.
- Bertanggung jawab terhadap keamanan dan kelengkapan dokumen kredit dan document jaminan.
- Menyiapkan surat pemblokiran saat akan pengikatan kredit, dan menyiapkan surat Roya saat Kredit telah lunas.

Dengan melihat penjelasan mengenai tugas dan fungsi Legal di perusahaan Bank, maka sangat jelas sekali bahwa dalam perusahaan Bank, fungsi legal bertugas sebagai analis berkas yang diajukan pada saat permohonan pengajuan Kredit oleh nasabah serta teliti saat mempelajari berkas yang diajukan, semua itu terdapat pada poin yang pertama, dan poin kedua serta poin ketiga, yang menjelaskan mengenai tugas *legal* tersebut dalam memeriksa keabsahan berkas, karena dengan telah dipenuhinya semua syarat-syarat yang diwajibkan, maka dapat mencegah permasalahan yang timbul di kemudian hari akibat tidak dipenuhinya perjanjian yang telah dibuat antara pihak Bank dengan nasabah yang mengajukan permohonan kredit.

Selain mengurus masalah perijinan serta ketelitian dalam menentukan keabsahan dokumen yang dilakukan oleh *Legal Officer*, salah satu permasalahan yang banyak terjadi di perusahaan yakni masalah pemutusan hubungan kerja (PHK), dalam permasalahan ini, yang menjadi dasar terjadinya tindakan PHK yang dilakukan pemimpin perusahaan terhadap karyawannya yakni karena beberapa hal, seperti performa kerja yang dikerjakan oleh karyawan yang di bawah rata rata, serta efisiensi maupun tindakan curang oleh oknum karyawan dalam melakukan kerja di perusahaan tersebut, seperti tindakan pencurian maupun penggelapan, sehingga perusahaan dirugikan atas tindakan tersebut. Sehingga tindakan pemecatan

¹¹ Data Bank SuLut (tugas dan tanggungjawab Legal Officer)

merupakan langkah yang pantas diambil.¹² Dalam melakukan tindakan pemberhentian karyawan secara sepihak, tidaklah mudah, karena jika terjadi tindakan pemutusan kerja, pihak perusahaan wajib memberikan/membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak. Seorang *Legal Officer* harus cakap dalam melihat dan menganalisis permasalahan PHK ini, dengan bekerjasama dengan pihak HRD, tugas dari *Legal* yakni memberikan apa yang menjadi Hak dari karyawan yang akan di PHK, dengan berpatokan dari pasal 156 ayat 2 UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur mengenai besarnya pesangon bagi karyawan, perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud, yakni :¹³

- Masa kerja kurang dari 1 tahun kerja, maka mendapatkan pesangon 1 bulan gaji bulanan.
- Masa kerja 1 tahun kerja atau lebih namun tidak sampai 2 tahun kerja, maka mendapatkan pesangon 2 bulan gaji.
- Masa kerja 2 tahun kerja tetapi tidak sampai 3 tahun, maka mendapatkan pesangon 3 bulan gaji.
- Dan seterusnya sesuai yang diatur dalam UU ketenagakerjaan.

Selain pemberian uang pesangon, perusahaan juga wajib memberikan uang penggantian Hak yang seharusnya diterima oleh pekerja akibat tindakan PHK yaitu :¹⁴

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja itu diterima.
- Penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan, ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

¹² Jimmy Joses Sembiring SH, MH, *Op.Cit* hlm. 63

¹³ Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Jimmy Joses Sembiring SH, MH, *Op.Cit* hlm. 62

- Hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta perjanjian kerja bersama.

Jika ketentuan peraturan yang mengatur mengenai pemberian pesangon serta hak-hak karyawan tidak dilaksanakan, maka dapat berakibat munculnya perselisihan PHK dalam Hubungan Industrial, namun sebelumnya akan dijelaskan mengenai arti dari perselisihan hubungan industrial itu sendiri, yakni hubungan antara antara pengusaha, dan pekerja dalam perusahaan, serta peran pemerintah sebagai yang menetapkan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹⁵ Sudah jelas bahwa tindakan perusahaan dalam menentukan tindakan PHK terhadap karyawannya, harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sesuai dengan prikemanusiaan, dan tidak secara sepihak melakukan tindakan tersebut agar tidak muncul perselisihan PHK, karena perselisihan PHK merupakan perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, seperti yang diatur dalam pasal 1 angka 4 UUPPHI,¹⁶ maka perselisihan PHK mengatur mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK. Sesuai penjelasan diatas, dalam melakukan tindakan PHK, harus diadakan perjanjian/kesepakatan terlebih dahulu mengenai besaran pesangon yang akan diterima oleh karyawan.

Selain karena faktor kurangnya/dibawah standar kinerja karyawan pada perusahaan sehingga dilakukan tindakan PHK, sering kali juga dilakukannya tindakan PHK oleh perusahaan terhadap karyawan yang bersangkutan karena karyawan melakukan tindakan curang seperti mencuri, dan penggelapan uang perusahaan, sehingga atas tindakan tersebut perusahaan menjadi

¹⁵ Ugo SH, MH, *Op.Cit*, hlm. 4

¹⁶ Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

rugi. Untuk permasalahan seperti ini, perusahaan tidak mempunyai pilihan lain kecuali memberhentikan karyawan tersebut. Dalam menangani masalah seperti ini, seorang *Legal Officer* dibutuhkan sekali jiwa analisisnya yang kuat dalam mengumpulkan data-data serta menunjukkan bukti-bukti tersebut secara lengkap kepada pemimpin perusahaan, berdasarkan bukti tersebut seorang *Legal Officer* dapat melakukan penawaran, seperti memberikan opsi/pilihan kepada karyawan yang bersangkutan tersebut untuk mengundurkan diri atau tindakan kecurangan tersebut dilaporkan kepada pihak kepolisian.

Tindakan yang dilakukan oleh *Legal* ini, bukan merupakan tindakan intimidasi yang menekan mental karyawan agar mau menuruti keinginan dari perusahaan, namun tindakan ini dapat dikatakan sebagai tindakan yang tidak menimbulkan kerugian masing masing pihak,¹⁷ karena seperti yang diketahui, baik pihak perusahaan maupun karyawan yang tersangkut masalah berat (pidana), pasti tidak ingin masalah tersebut berlanjut di meja hijau (pengadilan). Maka pihak perusahaan hanya memberikan *opsi* yang baik kepada karyawan, tindakan PHK tidak dapat dilakukan dengan sewenang-wenang oleh pihak perusahaan, pada umumnya sebelum dilakukan tindakan PHK, perusahaan dapat melakukan tindakan negosiasi terlebih dahulu antara pihak karyawan dengan pihak perusahaan, namun untuk kasus permasalahan pidana (pencurian maupun korupsi), pemimpin perusahaan tidak dapat melakukan negosiasi selain langsung memecat karyawan tersebut dari perusahaan.

Legal Officer dalam perusahaan memiliki tugas yang penting, karena di dalam struktur organisasi perusahaan, terdapat bagian lain yang memiliki kewenangan

husus, seperti bagian HRD dan Personalia yang mempunyai tugas dalam mengurus syarat-syarat dan document penerimaan karyawan maupun dalam melakukan tindakan PHK, dalam hal ini *Legal Officer* bertugas menyusun kontrak bisnis perusahaan, mempelajari seluk beluk hukum yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan teknik penyelesaian perselisihan hubungan industri. Personil HRD, *Legal Officer* dan Personalia merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan, salah satu bagian penting dari efisiensi yakni memberdayakan SDM yang tersedia dalam mengurus dan menyelesaikan urusan kepentingan perusahaan sehingga tidak perlu membayar pihak lain dari luar perusahaan.

Oleh karena itu ketiga bagian dalam perusahaan tersebut yaitu HRD, *Legal Officer* serta bagian Personalia sangat dituntut untuk mengetahui dan menguasai berbagai macam peraturan yang berlaku, serta dasar hukum atas permasalahan yang sedang dihadapi.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan mengenai beberapa pokok, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaturan hukum yang menjadi dasar hukum *Legal Officer* dalam menangani masalah perusahaan, khususnya perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas terdapat dalam pasal 103 Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang menjelaskan mengenai Eksistensi dari *Legal Officer* tersebut dalam perusahaan (PT) dalam melakukan tugas pembuatan hukum dalam perusahaan sesuai dengan surat kuasa yang diberikan oleh pimpinan perusahaan yang dalam hal ini yaitu Direksi, dasar hukum itu juga dapat

¹⁷ Jimmy Joses Sembiring SH, MH, *Op.Cit*, hlm. 63

ditemukan di dalam peraturan perusahaan yang bersifat Intern, dimana dijelaskan juga mengenai posisi *Legal* dalam perusahaan serta fungsi yang dikerjakan oleh *Legal Officer* sebagai "Support Team" dalam perusahaan, serta dasar hukum mengenai Eksistensi dari *Legal Officer* dalam setiap perusahaan yakni mengacu pada prinsip dari *Good Corporate Governance* (GCG) yang mewajibkan setiap perusahaan dituntut menerapkan prinsip Transparansi, akuntabilitas, kewajaran, pertanggungjawaban serta kemandirian dalam mengelola perusahaan, dimana secara tidak langsung peran dari *Legal Officer* ada di dalamnya sebagai pemberi Pendapat Hukum (*Legal Opinion*) yang bersumber dari data-data dalam Pemeriksaan Hukum (*Legal Audit*). Semua itu sebagai untuk mewujudkan serta implementasi dari prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) pada masing-masing perusahaan.

2. Kedudukan *Legal Officer* dalam perusahaan sangat strategis sekali, dimana posisi *Legal* berada langsung dibawah Direksi, mengingat fungsi dari *Legal* itu sendiri bertugas sebagai *Team Suport* dalam perusahaan, seperti memberikan pendapat hukum ketika perusahaan akan melakukan keputusan, melakukan kajian/pemeriksaan hukum ketika perusahaan dalam keadaan *collapse*, sehingga memastikan kepada para pemegang saham maupun mitra bisnis bahwa perusahaan sedang dalam masa revitalisasi manajemen dan fungsi perusahaan sehingga dapat mengembalikan citra perusahaan dimata masyarakat. *Legal Officer* juga bertanggung jawab dalam kelengkapan document dan surat ijin perusahaan, juga sebagai pendamping divisi lain perusahaan seperti bagian *Human Resource Development* (HRD) dalam

melakukan perekrutan maupun pemutusan hubungan kerja (PHK).

A. SARAN

1. Peraturan perundang-undangan mengenai eksistensi *Legal Officer* dalam perusahaan belum ada secara baku, karena hanya terdapat di dalam peraturan perusahaan masing-masing (Intern), sehingga sangat diharapkan kepada pemerintah untuk dapat segera dibuat peraturan perundang-undangan mengenai tugas dan eksistensi *Legal Officer* dalam perusahaan, mengingat peran dari *Legal Officer* itu sangat penting bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usaha yang tidak terlepas dari permasalahan hukum.
2. Kedudukan *Legal Officer* yang berada langsung di bawah Direksi sehingga mempunyai tugas sebagai *Team Suport* pada perusahaan dalam aplikasinya sebagai pemberi pendapat hukum dan pemeriksaan hukum, diharapkan dengan metode kerja yang menuntut ketelitian dan sikap tegas dalam memberikan pendapat hukum supaya dapat membawa perusahaan menuju pada prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), sehingga tercipta Transparansi dan Kemandirian oleh direksi dalam memimpin perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Jimmy Joses Sembiring, SH, MH, *Legal Officer* (panduan mengelola perizinan, dokumen, HAKI, Ketenagakerjaan, & Masalah Hukum di Perusahaan), Visi Media, Jakarta, 2009.
- Ugo dan Pujiyo SH, MH, *Hukum Acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Rita M, Vincent K, dan Reza Paleva, *Panduan Praktis Mendirikan Badan Usaha*, Forum Sahabat, Jakarta, 2009.

Prof. Drs. C.S.T. Kansil SH, Hukum Perusahaan Indonesia, Pradnya Paramita, Jakarta, 2005.

Prof. DR. Hj.Sedarmayati, Mpd, APU, Good Governance & Good Corporate Governance, Mandar Maju, Bandung, 2012.

H.F Abraham Amos, Legal Opinion (Aktualisasi Teoretis & Empirisme), RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.

Handri Raharjo, SH, Hukum Perusahaan, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009.

Drs. Herman Darmawi, Manajemen Resiko, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

Indonesia Legal Center Publishing, Undang-undang HAKI, Karya Gemilang, Jakarta, 2010.

BAHAN-BAHAN LAINNYA :

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Data peraturan perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera (Distributor Produk Garuda Food), Manado, 2013

<http://waina270809.wordpress.com/2012/03/04/kasus-dalam-sebuah-perusahaan/html>.

<http://www.openoriented.com/kerja/deskripsi-pekerjaan/130-tugas-legal-officer.html>.

<http://elib.unikom.ac.id/download.php?id:65994>.

Data Bank Sulut (Tugas dan kewajiban Legal Officer di Bank), Manado, 2013.

Strategi Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Maret, 2013.

Menjadi Legal Staff di BANK, Desember, 2008.

<http://mademoiselle-essy-blogspot.com/2010/10/contoh-masalah-yang-dihadapi-perusahaan.html>.