

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang terjadi sekarang ini terutama dalam bidang pembangunan perekonomian nasional yang diselenggarakan berdasarkan demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan dan keseimbangan bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat¹, dan sebagaimana tercantum di dalam pasal 27 ayat (2) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “ Tiap- tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.²

Sesuatu yang tumbuh akan mengalami perubahan dalam pertumbuhannya, seperti telah kita ketahui bentuk- bentuk perusahaan akan mengalami perubahan dengan berjalannya waktu. Ketika perusahaan masih relatif kecil, maka perusahaan perseorangan merupakan bentuk yang dominan. Setelah diperlukan lebih banyak kapital, karena adanya ekspansi perusahaan, maka firma atau CV memegang peranan. Setelah revolusi industri, dimana skala operasinya dilakukan secara besar- besaran, maka bentuk PT (Perseroan Terbatas) paling banyak digunakan³. Perseroan Terbatas (PT) adalah merupakan salah satu bentuk organisasi usaha atau badan usaha yang ada dan dikenal dalam sistem hukum dagang Indonesia. Perseroan Terbatas (*limited Liability Company, Naamloze Vennootschap*) adalah bentuk yang paling populer dari semua bentuk usaha bisnis. Yang dimaksud dengan perseroan terbatas menurut hukum indonesia adalah suatu badan hukum yang merupakan persekutuan modal yang berdasarkan perjanjian antara 2 (dua) orang atau lebih, untuk melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam

¹ Penjelasan Undang- undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Bandingkan: Pembukaan UUD alinea ke- 4 dan Pasal 33 ayat (3) UUD NRI 1945

² Pasal 27 ayat (2) Undang- undang Dasar NRI Tahun 1945, Bandingkan: Pasal 34 ayat (1 dan 2)

³ Irawan, 1997, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta : BPF- YOGYAKARTA), hlm. 119

saham- saham. Dan pada saat ini Perseroan Terbatas sangat banyak disukai untuk melakukan kegiatan usaha.⁴ didasarkan pada alasan bahwa tanggung-jawab pemegang saham yang terbatas. Hal ini ditegaskan dalam ketentuan pasal 3 ayat (1) Undang- undang Perseroan Terbatas yang mengatur bahwa para pemegang saham tidak bertanggung jawab secara pribadi atas tindakan PT dan perikatan yang dilakukan PT apabila melebihi saham yang dimiliki oleh masing-masing pemegang saham. Berangkat dari alasan di atas maka besaran tentang tanggung jawab pemegang saham dalam PT hanya sebatas kepada besar saham yang dimiliki dan tidak mencakup hingga kekayaan pribadi dari pemegang saham. Alasan lainnya adalah kejelasannya tentang pemisahan kekayaan pribadi pemegang saham dengan harta kekayaan PT itu sendiri. Berbeda hal dengan badan usaha yang tidak berbadan hukum, dimana pemenuhan tanggung jawab para pendiri tidak dibatasi berdasarkan besar kekayaan yang ditanamkan di dalam badan usaha, tetapi juga mencakup hingga kekayaan pribadi pendiri.⁵

Sekarang, dimana perkembangan itu terus berjalan maka perusahaan besar sekarang ini adalah hasil dari penggabungan atau kombinasi dari unit- unit perusahaan yang berbeda.⁶ Dimana perusahaan besar seperti sekarang ini adalah seperti PT Bank Mandiri Tbk yang dulunya terdiri dari beberapa perusahaan yaitu Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Bumi Daya (BBD), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo), selain daripada Bank Mandiri ada juga Bank lain yaitu Bank CIMB Niaga yang dulunya terdiri dari Bank Lippo dan Bank Niaga. Istilah penggabungan perusahaan tersebut diatas dalam bahasa asing adalah *Merger.Merger*

⁴ Munir Fuady, 2016, *Pengantar Hukum Bisnis*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti), hlm. 35

⁵<http://business-law.binus.ac.id/2017/10/31/mengapa-harus-memilih-perseroan-terbatas/> diakses pada tanggal 10- April- 2018, pukul 21. 50 Wib ; Bandingkan dengan Penjelasan Umum Undang- Undang No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dan Bandingkan dengan alasan pengusaha memilih perseroan terbatas menurut Binoto Nadapdap, *Hukum Perseroan Terbatas berdasarkan Undang- undang No. 40 Tahun 2007*, (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2018)

⁶*Loc. cit*

berasal dari bahasa latin yaitu *Mergere*, yang mempunyai arti bergabung bersama, menyatu, berkombinasi, yang menyebabkan hilangnya perusahaan yang digabungkan.

Undang- undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, ayat 1 menyatakan bahwa penggabungan (*merger*) adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh suatu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada mengakibatkan aktiva dan pasiva dari perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum.⁷

Penggabungan ini ditujukan untuk mencapai tujuan- tujuan tertentu misalnya untuk meningkatkan efisiensi operasinya, memperkuat struktur permodalan (*capital*) dan memperkuat pertumbuhan atau bahkan untuk menguasai pasar (monopoli). Suatu kombinasi itu terjadi apabila dua atau lebih perusahaan bekerja dan diawasi oleh satu kepentingan.⁸ Akan tetapi *merger* memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kondisi *mikro* yaitu internal perusahaan karena pelaksanaan *merger* memiliki konsekuensi dan dampak yang negatif bagi para pihak dalam perusahaan, seperti tenaga kerja/ karyawan perusahaan dan juga bagi investor. Dan pada umumnya *merger* akan melahirkan masalah- masalah terhadap tenaga kerja/ karyawan perusahaan tersebut seperti, Penggabungan Karyawan perusahaan hasil *merger* dan pemutusan hubungan kerja.⁹

Dalam Pasal 131 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian istilah Tenaga kerja adalah:

⁷ Adler Haymans Manurung, 2011, *Restrukturisasi Perusahaan*, (Jakarta; STIEP Press), hlm. 11

⁸ *Ibid*, hlm 120

⁹ Mhd. Dahlan Surbakti, *Berbagai Masalah Hukum Dalam Pelaksanaan Merger Bank Di Indonesia*, Jurnal Hukum.

‘Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.’¹⁰

Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja/ buruh pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/ buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja.¹¹

Pasal 131 Undang- undang ketenagakerjaan mengatur mengenai dampak penggabungan dan pengambilalihan terhadap buruh sebatas mengenai perjanjian kerjasama dan status hubungan kerja. Sedangkan dalam pasal 127 ayat (2) Undang- undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas hanya mengatur hak prosedural buruh, bersama dengan pihak berkepentingan lainnya untuk memperoleh rancangan penggabungan.¹²

Dan biasanya *merger* dilakukan dengan pertimbangan bahwa *merger* merupakan satu langkah yang sangat optimal dan efisien dalam upaya peningkatan suatu perusahaan. Dengan adanya *merger* diharapkan dapat menghasilkan perusahaan yang kuat dan kokoh sehingga mampu mewujudkan perekonomian nasional yang baik. *Merger* juga dikelompokkan sebagai salah satu bagian dari restrukturisasi perusahaan (*corporate restructuring*)¹³ disamping perubahan dalam struktur permodalan, operasional atau kepemilikan yang dilakukan diluar kegiatan usaha yang normal. *Merger* atau penggabungan usaha merupakan salah satu bentuk restrukturisasi perubahan yang memiliki daya magnet dan dampak yang cukup kuat dalam lingkaran dunia usaha dan

¹⁰ Pasal 131 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,(Jakarta; Ghalia Indonesia)

¹² Pasal 127 ayat (2) Undang- undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

¹³ *corporate restructuring* adalah salah satu strategi untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan..

Bandingkan dengan buku H. U. Adil, 2016, *Dasar- dasar Hukum Bisnis*,(Jakarta; Mitra wacana media).

pelaku usaha yang melibatkan banyak aspek hukum yang bahkan mengiringi proses *merger* dari permulaan (awal) proses hingga akhir proses.

Sebelum diputuskan untuk melakukan *merger* atau penggabungan perusahaan tentunya banyak permasalahan- permasalahan yang timbul akibat penggabungan perusahaan tersebut, mulai faktor eksternal¹⁴ yaitu situasi dan kondisi dari perusahaan pasangannya tersebut. Permasalahan tersebut harus diketahui terlebih dahulu agar tidak merugikan perusahaan yang melakukan penggabungan, harus dipastikan bahwa perusahaan target *merger* dalam keadaan baik dan tidak mengalami masalah dalam bidang produksi, finansial, hukum, perpajakan, Sumber daya Manusia dan lain- lain. Kemudian faktor internal¹⁵ yaitu dari perusahaan itu sendiri, konflik atau permasalahan sebelum *merger* adalah seperti karyawan/ tenaga kerja perusahaan dan juga bagi si pemegang saham atau investor.¹⁶

Permasalahan- permasalahan yang timbul akibat tindakan suatu perusahaan sebelumnya telah diatur dalam Undang- undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas dan kemudian Undang- undang Perseroan Terbatas tersebut perlu diubah untuk disesuaikan dengan perkembangan dunia usaha yaitu dengan disetujuinya bersama oleh DPR RI dan Pemerintah¹⁷ suatu Rancangan Undang- undang yang mengatur tentang perseroan terbatas sebagai pengganti Undang- undang Nomor 1 Tahun 1995¹⁸ tentang Perseroan Terbatas. Rancangan Undang- undang tersebut kemudian disahkan pada tanggal 16 Agustus 2007 oleh Presiden menjadi Undang- undang No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang selanjutnya pada hari yang sama diundangkan oleh Menteri

¹⁴ Faktor eksternal adalah meliputi variabel- variabel diluar organisasi perusahaan yang dapat berupa tekanan umum

¹⁵ Faktor Internal adalah berbagai hal atau pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari- hari organisasi perusahaan, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program dan kebijakan perusahaan.

¹⁶ Munir Fuady, 2002, *Hukum Tentang Merger*, (Bandung; Citra Aditya Bakti), hlm. 31

¹⁷ Status DPR RI tercantum dalam BAB VII UUD NRI 1945 dan status Pemerintah tercantum dalam BAB III UUD NRI 1945

¹⁸ Undang- undang No 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas berlaku selama hampir 12 Tahun dan kemudian diganti menjadi Undang- undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Republik Indonesia. Pembaharuan hukum perseroan terbatas tersebut dilakukan dengan alasan pertimbangan :

1. Undang- undang Nomor 1 Tahun 1995 tidak lagi memenuhi kebutuhan hukum teknologi komunikasi dan informasi pada era globalisasi yang berlangsung cepat
2. Meningkatnya tuntutan masyarakat akan layanan yang cepat, kepastian hukum, serta tuntutan akan pengembangan dunia usaha yang sesuai dengan prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*)¹⁹

Dari permasalahan- permasalahan hukum tersebut maka penulis tertarik untuk menulis skripsi ini, yang diberi judul : “ **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT PENGGABUNGAN PERUSAHAAN (*MERGER*)** ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan dan dikemukakan diatas maka dalam penulisan ini akan dikaji, yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan dan prosedur pelaksanaan *merger* di Indonesia ?
2. Bagaimana bentuk perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja akibat penggabungan perusahaan (*merger*) ?

B. Tujuan Penulisan

Adapun yang menjadi tujuan penulisan dalam skripsi ini berdasarkan uraian diatas adalah sebagai berikut :

¹⁹ Penjelasan Undang- undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Lima prinsip *Good Corporate Governance* yaitu, *Tranperancy* (memberikan informasi yang jelas, akurat, mudah diakses dan dipahami serta dapat dipertanggung jawabkan oleh setiap pemangku kepentingan dalam suatu perusahaan), *Accountability* (kemampuan untuk menjawab segala pertanyaan yang akan diajukan oleh para pemangku kepentingan atas apa yang telah diperbuat atau dicapai dalam suatu perusahaan), *Responsibility* (tanggungjawab setiap individu untuk mematuhi segala tugas aturan serta kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan), *Indepedency* (perusahaan harus memiliki tata kelola yang efektif dan efisien dan mampu mlakukannya sendiri tanpa interpersi dari pihak lain), *Fairness* (stabilitas perusahaan dengan menjaga kewajaran dan kesetaraan bagi setiap anggota, pemangku kepentingan, dan para pihak lainnya dalam suatu perusahaan)

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan dan prosedur pelaksanaan *merger* di Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja akibat penggabungan perusahaan .

C. Manfaat Penulisan

1. Secara Teoritis
 - a. Skripsi ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna kepada ilmu pengetahuan hukum bisnis, khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja²⁰ akibat penggabungan perusahaan (*merger*)
 - b. Skripsi ini diharapkan akan menambah kepustakaan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan penelitian hukum pada umumnya dan dalam bidang hukum bisnis pada khususnya.

2. Secara Praktis

Memberikan masukan secara khusus kepada tenaga kerja yang bekerja di dalam suatu Perseroan, dan juga bagi Pelaku usaha, penegak hukum agar dapat dimanfaatkan dan digunakan sebaik- baiknya guna melindungi hak- hak tenaga kerja dan juga menyelesaikan masalah- masalah didalam penggabungan perusahaan (*merger*)

²⁰ Menurut Pasal 131 Undang- undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ‘Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat’

3. Bagi Penulis

Penulisan ini berguna bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis terkhusus dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja akibat penggabungan perusahaan (*merger*) dan juga tentang prosedur pelaksanaan *merger* di Indonesia. Dan yang paling utama adalah sebagai salah satu syarat untuk menempuh gelar S-1 (strata satu) dalam program studi Ilmu Hukum.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan

1. Pengertian Perusahaan²¹

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam Kitab Undang- Undang Hukum Dagang (KUHD) dan perundang- undangan di luar KUHD. Akan tetapi, dalam KUHD sendiri tidak dijelaskan resmi istilah perusahaan itu. Oleh karena itu, para penulis hukum berusaha merumuskan defenisi perusahaan berdasarkan pengetahuan yang mereka peroleh secara empiris²², yaitu;

a. Rumusan Molengraff

Menurut Molengraff (1966), perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus- menerus, bertindak ke luar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Beliau memandang pengertian perusahaan dari sudut ekonomi karena tujuan memperoleh penghasilan dilakukan dengan cara:²³

- Memperdagangkan barang, artinya membeli barang dan menjualnya lagi dengan perhitungan memperoleh penghasilan²⁴ berupa keuntungan atau laba
- Menyerahkan barang, artinya melepaskan penguasaan atas barang dengan perhitungan memperoleh penghasilan, misalnya menyewakan barang
- Perjanjian perdagangan, yaitu menghubungkan pihak yang satu dengan pihak yang lain dengan perhitungan memperoleh penghasilan berupa keuntungan atau

²¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002) hlm. 7

²² Pengertian empiris menurut Sugiyono:2013 adalah suatu cara atau metode yang dilakukan yang bisa diamati oleh indera manusia, sehingga cara atau metode yang digunakan tersebut bisa diketahui dan diamati juga oleh orang lain.

²³ bandingkan dengan H.U Adil, *Dasar- Dasar Hukum Bisnis edisi 2* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016) hlm. 33

²⁴ Bandingkan dengan prinsip Profit Oriented yaitu suatu prinsip perusahaan yang berorientasi pada keuntungan

laba bagi pemberi kuasa, dan upah bagi penerima kuasa, misalnya makelar²⁵, komisioner, agen perusahaan

Perbuatan ekonomi tersebut merupakan mata pencarian, artinya dilakukan secara terus- menerus, tidak insidental, dan bertindak keluar menghadapi pihak-pihak lain. Disini muncul aspek hukum perusahaan, yaitu perjanjian dengan pihak lain yang menjadi dasar kewajiban dan hak masing- masing pihak. Akan tetapi, perlu dikemukakan bahwa dalam rumusan Molengraff tidak dipersoalkan tentang perusahaan sebagai badan usaha, yang dikemukakannya justru perusahaan sebagai perbuatan, jadi hanya meliputi jenis usaha (*business*)²⁶

b. Rumusan Polak²⁷

Polak (1935) memandang perusahaan dari sudut komersial²⁸, artinya baru dapat dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Disini Polak menambahkan unsur pembukuan pada unsur- unsur lain seperti yang dikemukakan oleh Molengraff. Polak mengakui ada unsur- unsur lain itu terbukti dari penjelasannya bahwa apakah suatu perusahaan dijalankan menurut cara yang lazim atau tidak, dapat diketahui dari keteraturan menjalankan perusahaan itu dan bukan dijalankan secara gelap. Jika unsur- unsur ini tidak ada, hilanglah sifat perusahaan dari aspek hukum perusahaan. Dengan adanya unsur pembukuan, maka rumusan defenisi perusahaan lebih dipertegas lagi sebab pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada dalam perusahaan menurut ketentuan pasal 6 KUHD (sekarang sudah diganti dengan

²⁵ Makelar adalah orang yang bertindak sebagai penghubung antara dua belah pihak sama halnya dengan komisioner dan agen perusahaan.

²⁶ *Ibid*, hlm 8 bandingkan dengan H.U Adil, *Dasar- Dasar Hukum Bisnis edisi 2* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016) hlm. 33

²⁷ *Ibid*, hlm 8

²⁸ Pengertian komersial menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah berhubungan dengan niaga atau perdagangan.

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen perusahaan). Laba adalah tujuan utama setiap perusahaan, jika tidak demikian, itu bukan perusahaan. Namun, dalam definisi perusahaan menurut Polak tetap tidak disinggung soal perusahaan sebagai badan usaha.

c. Rumusan Undang-Undang²⁹

Dalam pasal 1 huruf (b) Undang-undang nomor 3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan ditentukan:

‘Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, maka dalam definisi perusahaan terdapat 2 (dua) unsur pokok, yaitu:

- Bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha, yang didirikan, bekerja dan berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia. Dalam bahasa Inggris disebut *Company*
- Jenis usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian (perindustrian³⁰, perdagangan³¹, perjasaaan,³² pembiayaan³³) dijalankan oleh badan usaha secara terus menerus, dalam bahasa Inggris disebut *Business*.

Apabila dibandingkan definisi ini dengan definisi Molengraff dan Polak, ternyata definisi ini lebih sempurna, karena dengan adanya bentuk usaha (badan

²⁹*Ibid*, hlm 8 bandingkan dengan H.U Adil, *Dasar-Dasar Hukum Bisnis edisi 2* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016) hlm. 33

³⁰ Perindustrian terdiri dari Industri Tekstil, Industri Makanan, Industri Otomotif, Industri Kerajinan.

³¹ Perdagangan terdiri dari usaha kuliner, usaha fashion, usaha barang elektronik.

³² Perjasaaan seperti jasa jahitan, salon kecantikan, servis otomotif.

³³ Pembiayaan terdiri dari Leasing, Modal Ventura.

usaha) yang menjalankan jenis usaha (kegiatan dalam bidang perekonomian) maka unsur unsur lain terpenuhi juga. Berdasarkan undang- undang yang berlaku, walapun kegiatan dalam bidang ekonomi dilakukan terus- menerus, terang- terangan terhadap pihak ketiga dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba jika tidak mempunyai bentuk usaha (badan usaha), itu bukan perusahaan, melainkan hanya pekerjaan³⁴

Dalam pasal 1 angka (1) Undang- undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan ditentukan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus- menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia

Apabila kedua defenisi undang- undang tersebut dibandingkan satu sama lain, maka terdapat perbedaan sebagai berikut:

- Undang- undang Nomor 3 Tahun 1982 menggunakan rumusan “ menjalankan setiap jenis usaha”. Sedangkan Undang- undang Nomor 8 Tahun 1997 menggunakan rumusan “ melakukan kegiatan” tanpa pembatasan dalam bidang perekonomian.
- Undang- undang Nomor 3 Tahun 1982 menggunakan kata ‘usaha’ sebagai kegiatan dalam bidang perekonomian, pelakunya adalah pengusaha yaitu perorangan atau persekutuan³⁵ atau badan hukum. Sedangkan Undang- undang Nomor 8 Tahun 1997 menggunakan kata ‘kegiatan’ tanpa pembatasan dalam

³⁴*Ibid*, hlm 9 Pekerjaan menurut Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

³⁵ Persekutuan adalah suatu perjanjian dengan mana dua orang atau lebih mengikatkan diri untuk memasukkan sesuatu dalam persekutuan, dengan maksud untuk membagi keuntungan yang terjadi karenanya

bidang perekonomian. Namun, karena undang- undang ini berkenaan dengan perusahaan, maka dapat diartikan bahwa kata ‘ kegiatan’ juga dalam bidang perekonomian, pelakunya adalah orang- perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua rumusan undang- undang tersebut dari segi makna secara substansial adalah sama.³⁶

2. Bentuk Perusahaan

a. Perusahaan Pemilikan Perseorangan

Perusahaan perseorangan (*Sole Proprietorship Business*) adalah bentuk perusahaan dimana seseorang memproduksi secara bebas dengan kapitalnya sendiri, keterampilan dan kemampuannya sendiri dan karena itu berhak menerima semua laba dan menanggung risiko perusahaan.

Di sini perusahaan itu dimiliki dan diawasi oleh seorang, tanpa atau dengan bantuan anggota keluarganya atau beberapa karyawan. Ini yang disebut *Individual Proprietorship* atau *Individual Entrepreneurship*.

Sifat- sifat perusahaan perseorangan adalah:

- Pemilikan satu orang
- Pengawasan secara pribadi
- Risiko ditanggung sendiri

³⁶*Ibid*, hlm 10, makna Substansial dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti Sesungguhnya dibandingkan dengan H.U Adil, *Dasar- Dasar Hukum Bisnis edisi 2* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016) hlm. 33

- Tanggung jawab tidak terbatas
- Pemilik dan pengusaha adalah identik

Karena sifat- sifat tersebut di atas, maka bentuk ini sesuai untuk perusahaan yang relatif kecil kapital yang diperlukan³⁷, masih dalam batas kemampuan seseorang untuk mengawasi, risiko tidak berat dan perhatian secara personil terhadap kebutuhan langganan dan selera adalah penting.³⁸

b. Perusahaan Pemilikan Persekutuan (Kelompok)

1. Firma

Yang dimaksud dengan firma (*partnership*) adalah suatu usaha bersama antara 2 (dua) orang atau lebih yang dimaksudkan untuk menjalankan suatu usaha dibawah suatu nama bersama. Perusahaan dalam bentuk Firma ini diawal penyebutan namanya sering disingkat dengan 'Fa'.

2. *Commanditaire Vennootschap*

Bentuk perusahaan yang disebut dengan *Commanditaire Vennootschap* sering disingkat dengan 'CV' atau dalam bahasa Inggris disebut dengan '*Limited Corporation*' merupakan suatu badan usaha yang didirikan oleh 2 (dua) orang atau lebih, dimana 1 (satu) orang atau lebih pendirinya adalah persero aktif, yakni aktif menjalankan perusahaan dan akan bertanggung jawab secara penuh atas kekayaan pribadi, sementara 1 (satu) orang lain atau lebih merupakan persero

³⁷ bandingkan dengan UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

³⁸ Irawan, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: BPF- Yogyakarta, 1997) hlm. 57- 58
Bandingkan dengan Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002) hlm. 48 contoh perusahaan perseorangan dalam industri seperti perusahaan batik, dalam perusahaan jasa seperti salon kecantikan, dalam perusahaan dagang seperti rumah makan dll.

pasif (persero komanditer), dimana dia hanya bertanggung jawab sebatas uang yang disetor saja.³⁹

3. Perseroan Terbatas

Perseroan Terbatas (PT) adalah merupakan salah satu bentuk organisasi usaha atau badan usaha yang ada dan dikenal dalam sistem hukum dagang Indonesia. Perseroan Terbatas (*limited Liability Company, Naamloze Vennootschap*) adalah bentuk yang paling populer dari semua bentuk usaha bisnis. Yang dimaksud dengan perseroan terbatas menurut hukum Indonesia adalah suatu badan hukum yang merupakan persekutuan modal yang berdasarkan perjanjian antara 2 (dua) orang atau lebih, untuk melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham- saham.⁴⁰

B. Tinjauan Umum Tentang Perseroan Terbatas

1. Pengertian Perseroan Terbatas⁴¹

Istilah ‘ Perseroan’ menunjuk kepada cara menentukan modal, yaitu terbagi dalam saham, dan istilah ‘ terbatas’ menunjuk kepada batas tanggung jawab pemegang saham, yaitu sebatas jumlah nominal saham yang dimiliki. Perseroan terbatas adalah perusahaan persekutuan badan hukum. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 butir (1) Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas:

“ Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut perseroan adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi

³⁹ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis(Menata Bisnis Modern di Era Global)*, Bandung: PT. Citra Adytia Bakti, 2016, hlm. 42- 44 dibandingkan dengan H.U Adil, *Dasar- Dasar Hukum Bisnis edisi 2* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016) hlm. 33- 45

⁴⁰ *Ibid*, hlm 35- 36

⁴¹ Bandingkan dengan Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas* (Jakarta: Kesaint Blanc, 2002) hlm. 1

persyaratan yang ditetapkan dalam Undang- undang ini, serta peraturan pelaksanaanya”

2. Cara Mendirikan Perseroan Terbatas

Untuk mendirikan suatu perseroan perlu dipenuhi syarat- syarat dan prosedur yang telah ditentukan oleh undang- undang perseroan yaitu :

a. Didirikan Oleh 2 (dua) Orang atau Lebih⁴²

Menurut ketentuan pasal 7 ayat (1) Undang- undang Perseroan Terbatas, perseroan didirikan oleh 2 (dua) orang atau lebih. Pengertian orang adalah orang perorangan atau badan hukum. Ketentuan sekurang- kurangnya 2 (dua) orang menegaskan prinsip yang dianut oleh undang- undang bahwa perseroan sebagai badan hukum dibentuk berdasarkan perjanjian⁴³, oleh karena itu harus mempunyai lebih dari 1 (satu) orang pemegang saham pendiri.⁴⁴

b. Didirikan Dengan Akta Otentik⁴⁵

Menurut ketentuan pasal 7 ayat (1) undang- undang perseroan terbatas, perjanjian pendirian perseroan harus dibuat dengan akta otentik di muka notaris mengingat perseroan adalah badan hukum. Akta otentik tersebut merupakan akta pendirian yang memuat Anggaran Dasar perseroan dan akta notaris tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia

c. Modal Dasar Perseroan

Dalam pasal 32 undang- undang nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas ditentukan bahwa modal dasar perseroan paling sedikit Rp. 50.000.000,00 (

⁴² Abdulkadir Muhammad *Op. Cit*, hlm. 68, 71

⁴³ Perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata.

⁴⁴ bandingkan dengan H.U Adil, *Dasar- Dasar Hukum Bisnis edisi 2* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016) hlm. 33

⁴⁵ Bandingkan dengan Munir Fuady, *Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999) hlm. 69- 74

lima puluh juta rupiah). Menurut ketentuan pasal 33 undang undang perseroan terbatas pada saat pendirian perseroan terbatas, paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) dari modal dasar harus ditempatkan dan disetor penuh dan dibuktikan dengan bukti penyerahan yang sah.⁴⁶

d. Setiap Pendiri Wajib Mengambil Bagian Saham⁴⁷

Syarat formil yang lain dalam mendirikan perseroan, diatur pada pasal 7 ayat

(2) Undang- undang Perseroan Terbatas :

- Setiap pendiri perseroan ‘wajib’ mengambil bagian saham
- Dan pengambilan atas bagian itu, wajib dilaksanakan setiap pendiri ‘pada saat’ perseroan didirikan

Berarti, pada saat para pendiri menghadap notaris untuk dibuat akta pendirian, setiap pendiri sudah mengambil bagian saham perseroan. Kemudian hal itu dimuat dalam akta pendirian sesuai ketentuan pasal 8 ayat (2) huruf ‘c’ yang mengharuskan memuat dalam akta pendiri tentang nama pemegang saham yang telah mengambil bagian saham, rincian jumlah saham nilai nominal saham yang telah ditempatkan dan disetor. Dan seperti yang telah dijelaskan diatas, yang dimaksud dengan ‘mengambil bagian saham’ sesuai dengan penjelasan pasal 8 ayat (2) huruf ‘c’, adalah jumlah saham yang diambil oleh pemegang saham pada saat pendirian perseroan. Dengan demikian, agar syarat ini sah menurut hukum, pengambilan saham tersebut harus sudah dilakukan setiap pendiri perseroan pada saat pendirian perseroan berlangsung. Tidak sah apabila dilakukan sesudah perseroan didirikan.

e. Memperoleh Keputusan Pengesahan Status Badan Hukum dari Menteri⁴⁸

⁴⁶ Abdulkadir Muhammad *Op.Cit*, hlm. 72

⁴⁷ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm. 173 bandingkan dengan Munir Fuady, *Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999) hlm. 70

Syarat sahnya pendirian selanjutnya, menurut pasal 7 ayat (4) Undang- undang Perseroan Terbatas, Perseroan harus memperoleh status badan hukum. Pasal tersebut berbunyi:

“ Perseroan memperoleh status badan hukum pada tanggal diterbitkannya Keputusan Menteri mengenai pengesahan badan hukum Perseroan”

Bertitik tolak dari ketentuan ini, agar suatu Perseroan sah berdiri sebagai badan hukum (*rechtspersoon, legal entity or legal person*), harus mendapat pengesahan dari Menteri. Pengesahan diterbitkan dalam bentuk Keputusan Menteri yang disebut Keputusan Pengesahan Badan Hukum Perseroan. Yang mengajukan permohonan pengesahan adalah pendiri secara bersama- sama notaris sebagai kuasa hukum dari pendiri sebagai tertuang dalam ketentuan pasal 9 ayat (1) Undang- undang Perseroan Terbatas, untuk memperoleh Keputusan Menteri mengenai pengesahan badan hukum Perseroan sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (4), pendiri bersama- sama mengajukan permohonan. Selanjutnya pada pasal 9 ayat (3) Undang undang Perseroan Terbatas mengatakan, dalam hal pendiri tidak mengajukan sendiri permohonan pengesahan, pendiri hanya dapat memberikan kuasa kepada Notaris. Berpedoman kepada ketentuan pasal 9 ayat (1) dan ayat (3) undang- undang Perseroan Terbatas, yang dapat atau berhak mengajukan permohonan pengesahan badan hukum Perseroan kepada Menteri adalah pendiri Perseroan secara bersama- sama dan mereka dapat memberikan kuasa untuk mengajukan permohonan tetapi yang dapat diberi kuasa hanya terbatas kepada Notaris saja.⁴⁹

⁴⁸*Ibid*, hlm 173Menteri yang dimaksud yang mengeluarkan Keputusan Pengesahan Badan Hukum Perseroan adalah Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Bandingkan dengan Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas* (Jakarta: Kesaint Blanc, 2002) hlm. 15- 25.

⁴⁹*Ibid*, hlm 174 bandingkan dengan H.U Adil, *Dasar- Dasar Hukum Bisnis edisi 2* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016) hlm. 33 Bandingkan dengan Rachmadi Usman, *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, (Bandung: P.T ALUMNI, 2004) hlm. 59

Permohonan diajukan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagai mana tertuang dalam pasal 9 ayat (1) Undang- undang Perseroan Terbatas, permohonan pengesahan badan hukum Perseroan diajukan kepada Menteri. Dan bentuk pengajuan permohonan pengesahan, melalui sistem administrasi badan hukum secara elektronik kepada Menteri dengan mengisi format isian⁵⁰ yang memuat sekurang- kurangnya:

- Nama, Tempat kedudukan Perseroan
- Jangka waktu berdirinya Perseroan
- Maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Perseroan
- Jumlah modal dasar, modal ditempatkan dan modal disetor
- Alamat lengkap perseroan.⁵¹

Tenggang waktu mengajukan permohonan melalui sistem administrasi badan hukum diatur dalam pasal 10 ayat (1) undang- undang Perseroan Terbatas yang berbunyi:

“ untuk memperoleh Keputusan Menteri sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) harus diajukan kepada Menteri paling lambat 60 (enam puluh) hari terhitung sejak tanggal akta pendirian ditandatangani.⁵²

3. Organ Perseroan Terbatas

Adapun yang merupakan Organ dari Perseroan Terbatas adalah sebagai berikut:

a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Rapat umum pemegang saham atau yang sering disingkat dengan RUPS merupakan organ perseroan yang mempunyai kekuasaan tertinggi dalam perseroan

⁵⁰ Format isian diatur lebih lanjut dalam PERMEN No. M01 HT 01-10/2007, disebut Format isian akta notaris yang disingkat FIAN

⁵¹ *Ibid*, hlm 175, 177

⁵² Pasal 10 ayat (1) Undang- undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

tersebut⁵³. Rapat umum pemegang saham terdiri dari rapat umum pemegang saham biasa (tahunan) dan rapat umum pemegang saham luar biasa.⁵⁴

Rapat umum pemegang saham mempunyai segala wewenang yang tidak dimiliki atau diberikan kepada Direksi ataupun Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam undang-undang Perseroan Terbatas atau Anggaran Dasar. Rapat umum pemegang saham diadakan di tempat kedudukan perseroan atau tempat perseroan melakukan kegiatan usaha kecuali ditentukan lain dalam Anggaran Dasar. Tempat yang dimaksud terletak di wilayah Negara Republik Indonesia. Rapat umum pemegang saham diselenggarakan oleh direksi, tapi dapat juga dilakukan atas permintaan 1 (satu) orang pemegang saham atau lebih yang bersama-sama mewakili 1/10 (satu persepuluh) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah, atau suatu jumlah yang lebih kecil sebagaimana ditentukan dalam Anggaran Dasar perseroan yang bersangkutan. Rapat umum pemegang saham dapat dilangsungkan apabila dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili lebih dari 1/2 (seperdua) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah, kecuali undang-undang dan anggaran dasar menentukan lain. Keputusan rapat umum pemegang saham diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat. Apabila mufakat tidak tercapai, keputusan diambil berdasarkan suara terbanyak biasa dari jumlah suara yang dikeluarkan secara sah.⁵⁵

b. Direksi

Direksi merupakan organ perusahaan yang memiliki kewenangan menjalankan dan mengambil kebijaksanaan perusahaan (eksekutif)⁵⁶. Dalam pasal 1 angka 4

⁵³ Munir Fuady *Op. Cit*, hlm 41 Bandingkan dengan Rachmadi Usman, *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, (Bandung: P.T ALUMNI, 2004) hlm. 127

⁵⁴ Rapat umum pemegang saham luar biasa diadakan kapan saja ketika kepentingan perseroan membutuhkannya.

⁵⁵ Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit*, hlm 74- 75

⁵⁶ Munir Fuady *Op.cit*, hlm 41

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan ; Direksi adalah organ perseroan yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar. Organ direksi ini dipilih oleh Rapat Umum Pemegang Saham dan karenanya harus bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham. Orang yang dapat diangkat menjadi anggota Direksi adalah orang perseorangan yang:

- i. Mampu melaksanakan perbuatan hukum
- ii. Tidak pernah dinyatakan pailit⁵⁷
- iii. Tidak pernah menjadi anggota direksi yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit
- iv. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan.⁵⁸

c. Komisaris

Organ Komisaris merupakan organ yang melaksanakan fungsi pengawasan terhadap perseroan. Organ komisaris tersebut dipilih oleh Rapat Umum Pemegang Saham dan karenanya harus bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham.⁵⁹

Komisaris bertugas mengawasi kebijaksanaan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasihat kepada direksi. Apabila anggaran dasar mengaturnya, komisaris dapat diberi wewenang untuk memberi persetujuan atau bantuan kepada Direksi dalam melakukan perbuatan hukum tertentu. Berdasarkan

Eksekutif yang dimaksud dalam Perseroan Terbatas sama halnya dengan eksekutif dalam suatu Negara yaitu yang tugasnya menjalankan roda Pemerintahan, berarti kalau dalam Perusahaan menjalankan roda Perusahaan. Bandingkan dengan Rachmadi Usman, *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, (Bandung: P.T ALUMNI, 2004) hlm. 163

⁵⁷ Dinyatakan pailit berarti seorang Direksi dinyatakan gagal dalam jabatannya di suatu Perseroan Terbatas

⁵⁸ Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit*, hlm 76

⁵⁹ Munir Fuady *Op.cit*, hlm 41

Anggaran Dasar dan Rapat Umum Pemegang Saham, Komisaris dapat melakukan tindakan pengurusan perseroan dalam keadaan tertentu untuk jangka waktu tertentu.⁶⁰

4. Modal Dalam Perseroan Terbatas

Ada berbagai jenis modal dalam Perseroan Terbatas, yaitu:

i. Modal Dasar

Modal dasar merupakan seluruh modal perseroan, seperti yang ditulis dalam anggaran dasar, baik yang sudah atau belum ditempatkan atau disetor. Ini yang dikenal dengan istilah “*authorized capital*”

ii. Modal Ditempatkan

Modal ditempatkan adalah sebagian atau seluruh dari modal dasar yang telah diperuntukkan atau dijatah kepada pemegang saham tertentu. Jadi, pada modal ditempatkan tersebut sudah teridentifikasi⁶¹ atas nama siapa saham- saham dalam modal ditempatkan tersebut akan dipegang. Menurut hukum, setelah perseroan terbatas berdiri (mendapatkan status sebagai badan hukum), seluruh modal ditempatkan tersebut harus sudah disetor. Dengan demikian, tidak diperkenankan lagi ada perbedaan jumlah antara modal ditempatkan dengan modal disetor.

iii. Modal Setor

Modal setor adalah modal yang telah ditempatkan dan diperuntukkan bagi masing- masing pemegang saham dan telah disetor penuh oleh pemegang saham

⁶⁰ Abdulkadir Muhammad *Op cit*, hlm. 78

Bandingkan dengan Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas* (Jakarta: Kesaint Blanc, 2002) hlm. 84- 87. Bandingkan dengan Rachmadi Usman, *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, (Bandung: P.T ALUMNI, 2004) hlm. 81

⁶¹ Teridentifikasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah penentu atau penetapan identitas seseorang, benda dan sebagainya.

tersebut, sehingga uang penysetoran saham tersebut sudah dapat dipergunakan oleh perusahaan untuk menjalankan bisnisnya.⁶²

5. Masalah Modal Usaha atau Modal Perseroan Terbatas⁶³

Dalam menjalankan bisnis⁶⁴, modal merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan memperoleh keuntungan dan/atau laba. Makin besar jumlah modal yang digunakan, makin luas jangkauan usaha yang dijalankan yang berarti makin besar pula keuntungan dan/ atau laba yang diharapkan dari usaha tersebut. Apabila modal investasi cukup layak, maka yang diutamakan adalah pengelolaan yang efektif. Akan tetapi biasanya apabila seorang pengusaha mengembangkan usahanya, berarti jumlah modal yang dibutuhkan bertambah besar. Dari mana dia dapat memperoleh modal tambahan untuk mengembangkan usahanya, tentu upaya memperoleh modal tambahan dalam jumlah yang besar merupakan masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan.

Upaya memperoleh modal tambahan untuk mengembangkan usaha, biasanya perusahaan melakukan perkreditan.⁶⁵ Perusahaan- perusahaan yang sedang bermasalah (terus menerus merugi) juga dapat diupayakan terhindar dari kebangkrutan dengan cara melakukan *Merger*, Akuisisi⁶⁶, Konsolidasi⁶⁷. *Merger*, Akuisisi dan Konsolidasi dapat

⁶² Munir Fuady, *Op. Cit*, hlm. 39- 40 bandingkan dengan pasal 32 Undang- undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Bandingkan dengan Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas* (Jakarta: Kesaint Blanc, 2002) hlm.26

⁶³ Abdulkadir Muhammad, *Loc. Cit*, hlm. 292

⁶⁴ Pengertian bisnis menurut Owen adalah perusahaan yang berkaitan dengan produksi dan distribusi barang untuk dijual kembali ke pasar atau memberikan harga dalam setiap barang ataupun jasa. Menurut Mc. Naughton Bisnis merupakan suatu pertukaran barang, jasa ataupun uang dengan tujuan memperoleh keuntungan.

⁶⁵ Perkreditan adalah segala tindakan dan hal yang berkenaan dengan kredit. Tindakan yang dimaksud berupa perjanjian, penjaminan, pembayaran, penunggakan dan penyelesaian kredit.

⁶⁶ Akuisisi adalah pembelian suatu perusahaan oleh perusahaan lain atau oleh kelompok investor

⁶⁷ Konsolidasi adalah peleburan dua atau beberapa perusahaan menjadi satu, Bandingkan dengan Pasal 1 angka 10 Undang- undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

digunakan para pelaku bisnis untuk melakukan restrukturisasi perusahaan⁶⁸, atau memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.⁶⁹

C. Tinjauan Umum Tentang *Merger*

1. Pengertian *Merger* dan Dasar Hukum *Merger*

Merger berasal dari bahasa latin yaitu *Mergere*, yang mempunyai arti bergabung bersama, menyatu, berkombinasi, yang menyebabkan hilangnya perusahaan yang digabungkan.⁷⁰

Dengan istilah *merger* ini dimaksudkan adalah sebagai suatu ‘*fusi*’ atau ‘*absorpsi*’ dari suatu benda atau hak kepada benda atau hak lainnya. Secara umum dapat dikatakan, bahwa dalam hal ini, *fusi*⁷¹ atau *absorpsi*⁷² tersebut dilakukan oleh suatu subjek yang kurang penting dengan subjek lain yang lebih penting. Subjek yang kurang penting tersebut kemudian membubarkan diri. Dengan demikian *merger* perusahaan berarti dua perusahaan melakukan fusi, dimana salah satu diantaranya akan lenyap (dibubarkan).⁷³

Black's Law Dictionary (1991) mendefinisikan *merger* sebagai berikut:

“ *The fusion or absorption of one thing or right into another; generally spoken of a case where one of the subjects is of less dignity or importance than the other.*

Here the less important ceases to have an independent existence”

(Penggabungan atau penyerapan satu hal terhadap hal yang lain, secara umum tentang kasus dimana salah satu subjek kurang bermartabat atau penting daripada

⁶⁸ Restrukturisasi perusahaan menurut Bramantyo (2004) bertujuan untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan.

⁶⁹ Iswi Hariyani dkk, *Merger, Konsolidasi, Akuisisi, & Pemisahan Perusahaan Cara Cerdas Mengembangkan & Memajukan Perusahaan* (Jakarta Selatan: Visimedia, 2011) hlm.1

⁷⁰ Adler Haymans Manurung, *Restrukturisasi Perusahaan* (Jakarta: STIEP Press, 2011) hlm. 11

⁷¹ Pengertian fusi dalam Kamus besar Bahasa Indonesia adalah Penggabungan

⁷² Pengertian absorpsi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adala Penyerapan.

⁷³ Bandingkan dengan Rachmadi Usman, *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas* (Bandung: PT. ALUMNI, 2004) hlm. 203

yang lain. Di sini yang kurang penting berhenti memiliki keberadaan yang independen)⁷⁴

Reed and Lajoux (1999) mendefinisikan *merger* adalah bergabungnya dua atau lebih perusahaan untuk beroperasi di masa mendatang dimana salah satu perusahaan tidak beroperasi lagi (hilang). Perusahaan yang tetap beroperasi bisa berganti nama setelah *merger* dilakukan untuk menyatakan operasi perusahaan. Perusahaan yang digabungkan harus dileburkan atau dibubarkan untuk menyatakan terjadi penggabungan perusahaan.⁷⁵

Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2007⁷⁶ tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada mengakibatkan aktiva dan pasiva dari Perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum.⁷⁷

Yang merupakan dasar hukum utama bagi *merger* adalah sebagai berikut:⁷⁸

- a) Dasar hukum perseroan, yakni berupa Undang- undang perseroan Terbatas dan peraturan pelaksanaannya⁷⁹
- b) Dasar hukum kontraktual, yakni berupa Kitab Undang- Undang- undang Hukum Perdata tentang Perikatan⁸⁰
- c) Dasar hukum status perusahaan, yakni berupa ketentuan di bidang pasar modal, penanaman modal asing, dan Badan Usaha Milik Negara⁸¹

⁷⁴ Terjemahan bebas dari penulis, apabila ada kekurangan bisa diperbaiki.

⁷⁵ *Ibid*

⁷⁶ Pasal 1 angka 9 Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

⁷⁷ Bandingkan dengan Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas* (Jakarta: Kesaint Blanc, 2002) hlm 88

⁷⁸ Munir Fuady, *Op. Cit*, hlm 103

⁷⁹ Pasal 1 angka 9 Undang- undang No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

⁸⁰ Pasal 1233 Kitab Undang- undang Hukum Perdata

⁸¹ Undang- undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal

- d) Dasar hukum tentang konsekuensi *merger*, yakni berupa Undang- undang Antimonopoli⁸², perburuhan⁸³, pensiun, pertanahan, likuidasi dan subrograsi
- e) Dasar hukum pembedangan usaha, yakni berupa perundang- undangan di bidang perbankan⁸⁴, perdagangan, industri, jasa dan lain- lain.

2. Sebab- Sebab Penggabungan (*Merger*)⁸⁵

Mengenai sebab- sebab penggabungan ini ada beberapa pendapat, antara lain seorang bernama Haney. Menurut pendapatnya sebab- sebab penggabungan itu dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu:⁸⁶

a. *Original driving atau Impelling Forces* (secara paksa)

- Berkurangnya kesempatan berspekulasi
- Persaingan yang semakin berat

b. *Beckoning forces*

- Ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan
- Perlindungan industri

c. *Facilitating forces*

- *Tarrits*⁸⁷
- Perkembangan bentuk Perseroan Terbatas

Menurut Shukla ada 12 (dua belas) sebab penggabungan itu:

⁸² Undang- undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Antimonopoli dan Persaingan Usaha

⁸³ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸⁴ Peraturan Pemerintah RI No. 28 tahun 1999 tentang *Merger*, Konsolidasi dan Akuisisi Bank

⁸⁵ Irawan, *Op. Cit*, hlm 120

⁸⁶ Bandingkan dengan Iswi Hariyani dkk, *Merger, Konsolidasi, Akuisisi, & Pemisahan Perusahaan Cara Cerdas Mengembangkan & Memajukan Perusahaan* (Jakarta Selatan: Visimedia, 2011) hlm. 13- 14

⁸⁷ Tarif adalah pajak masuk seperti yang dijelaskan Shukla 12 sebab penggabungan.

1. Persaingan yang intensif atau yang memboroskan

Pada permulaan revolusi industri perusahaan relatif masih kecil dan satu sama lain masih saling melengkapi. Memang waktu itu sudah ada persaingan, tetapi belum begitu dirasakan sebagai masalah yang berat bagi perusahaan itu. Dengan makin meluasnya pasar, dan produksi makin meningkat sebagai penggunaan mesin- mesin, maka persaingan makin terasa dan dirasakan sebagai pemborosan. Tidak seperti pada pengrajin, dimana berproduksi menurut pesanan, pabrik besar berproduksi untuk disimpan artinya untuk memenuhi permintaan dimasa mendatang. Hal ini akan mengakibatkan kapital yang besar akan mandeg⁸⁸. Setiap perusahaan akan berusaha untuk mendapatkan pasar baik dengan cara yang wajar maupun tidak. Harga- harga ditekan, agar perusahaan lain bangkrut. Cara untuk mengatasi bahaya ini ialah mengadakan kerja sama untuk mempertahankan harga.⁸⁹

2. Pengaruh dari tarif (pajak masuk)⁹⁰

Tarif ini sebenarnya bukanlah merupakan sebab pokok untuk mengadakan kombinasi⁹¹, sebab kombinasi ini dapat pula terjadi tanpa karena tarif. Tapi tarif perlindungan memberi kemudahan untuk mengadakan kombinasi.

3. Adanya kebaikan- kebaikan dari operasi besar- besaran

Telah kita ketahui bagaimana operasi secara besar- besaran itu dapat membawa kebaikan- kebaikan di bidang produksi, manajemen, finansial dan pemasaran. Integrasi dibuat untuk mendapatkan kebaikan- kebaikan itu. Hal ini tidak saja mengurangi ongkos- ongkos, tetapi juga meminimumkan ongkos-

⁸⁸ Mandeg dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah berhenti, terhambat, terhenti dan tertahan.

⁸⁹ Irawan, *Op. Cit*, hlm 120

⁸⁹ Bandingkan dengan Iswi Hariyani dkk, *Merger, Konsolidasi, Akuisisi, & Pemisahan Perusahaan Cara Cerdas Mengembangkan & Memajukan Perusahaan* (Jakarta Selatan: Visimedia, 2011) hlm. 13- 14

⁹⁰ Irawan, *Loc. Cit*, hlm 121

⁹¹ Kombinasi yang dimaksud adalah *merger* atau penggabungan perusahaan

ongkos masa mendatang. Penggabungan secara vertikal atau horizontal⁹² adalah alat untuk memerangi risiko ketidakpastian dimasa mendatang. Ini tidak saja harapan laba yang merupakan faktor pokok, tapi juga menghindari rugi, terutama bagi perusahaan- perusahaan yang kurang berhasil.

4. *Trade Cycle* (siklus perdagangan)⁹³

Kegiatan naik turunnya dibidang perdagangan dapat mendorong untuk mengadakan kombinasi kegiatan. Dengan penggabungan ini, pada saat- saat depresi, perusahaan yang kurang efisien dapat ditutup/ diimbangi oleh perusahaan- perusahaan yang baik jalannya. Pada masa boom⁹⁴, maka penggabungan ini untuk mengadakan ekspansi baik secara horizontal, vertikal atau diagonal dan juga mengurangi risiko.

5. Kebijakan ekonomi⁹⁵

Adanya kebijakan ekonomi yang selalu berubah- ubah maka ini dapat menimbulkan ketidakstabilan misalnya mengenai upah, nilai mata uang. Karena ketidakstabilan inilah maka mendorong orang untuk mengadakan konsentrasi ekonomi. Makin besar risikonya, makin kuat dorongan untuk mengadakan kombinasi.

6. Keinginan untuk mendapatkan kedudukan monopoli⁹⁶

Monopoli biasanya cenderung untuk menguasai pasar dan mengeksploitasikan konsumen dengan memasang harga yang tinggi. Apabila perusahaan itu bergabung, maka untuk memperoleh kedudukan monopoli itu lebih mudah daripada mereorganisasi cara kerja. Di sini konsumen yang menderita. Monopoli

⁹² *Merger* Vertikal dan Horisontal dibahas dalam poin “ Jenis- Jenis *Merger*”

⁹³ Irawan, *Op. Cit*, hlm 121

⁹⁴ Masa boom adalah masa tahap ekspansi atau kegiatan ekonomi cepat sampai tercapainya puncak kegiatan

⁹⁵ Iswi Hariyani dkk, *Merger, Konsolidasi, Akuisisi, & Pemisahan Perusahaan Cara Cerdas Mengembangkan & Memajukan Perusahaan* (Jakarta Selatan: Visimedia, 2011) hlm.

⁹⁶ Monopoli adalah suatu bentuk pasar dimana hanya terdapat satu penjual yang menguasai pasar.

itu akan mencapai tujuannya (laba tinggi) apabila produk yang dihasilkan itu permintaannya tidak elastis.⁹⁷

7. Kemampuan seseorang untuk mengorganisasi⁹⁸

Jarangnya atau kurangnya kemampuan seseorang di bidang usaha, cenderung untuk memusatkan kekuatan- kekuatan itu dalam satu tangan. Misalnya kurangnya kemampuan di bidang pengembangan teknis dan administratif merupakan faktor untuk mendorong ke arah penggabungan.

8. Penghargaan terhadap perusahaan yang besar

Perusahaan besar biasanya memperoleh respek yang besar pula, karena kekuatannya. Dengan konsentrasi ini dapat memperoleh kekuatan- kekuatan itu, sehingga dorongan ke arah itu selalu ada.

9. Rasionalisasi⁹⁹

Rasionalisasi adalah usaha untuk menghindari pemborosan dan inefisiensi¹⁰⁰, dan cara untuk ini antara lain dengan mengadakan penggabungan, misalnya pengawasan dapat dipusatkan. Produk yang bermacam- macam dapat dikurangi macamnya, sehingga proses produksi dapat cepat dan dapat secara besar- besaran. Lagi pula produk dapat distandarisasi¹⁰¹. Jadi penggabungan merupakan bagian integral dari rasionalisasi.

10. Bentuk Perusahaan

⁹⁷ Irawan *Op. Cit*, hlm 122

⁹⁸ Mengorganisasi adalah mengatur dan menyusun struktur perusahaan sehingga seluruhnya menjadi suatu kesatuan yang teratur.

⁹⁹ Rasionalisasi berarti perbaikan dalam perusahaan dengan menghemat tenaga kerja dan biaya serta mempertinggi produksi.

¹⁰⁰ Inefisiensi adalah kebalikan dari kata efisiensi (pemaksimalan serta pemanfaatan seluruh sumber daya dalam proses produksi barang dan jasa)

¹⁰¹ Distandarisasi adalah penentuan ukuran yang harus diikuti dalam memproduksi sesuatu.

Bentuk perusahaan Perseroan Terbatas terutama mendorong untuk mengadakan penggabungan dengan perusahaan- perusahaan Perseroan Terbatas yang lain. Karena perusahaan bentuk Perseroan Terrbatas ini relatif besar, dan penggabungannya relatif mudah dibanding dengan yang kecil- kecil dalam jumlah relatif banyak.

11. Periode spekulasi¹⁰² dan harga tinggi mendorong untuk mengadakan penggabungan¹⁰³
12. Munculnya pesaing- pesaing dari luar negeri atau pasar internasional. Agar mampu bersaing di pasar internasional, maka perusahaan itu sebaiknya yang besar/ kuat. Untuk inilah maka mereka lalu mengadakan penggabungan- penggabungan.

3. Jenis- Jenis *Merger*

a. *Merger* Horisontal¹⁰⁴

Merger horisontal adalah *merger* perusahaan yang bergerak dalam bidang industri atau pasar yang sama. Sebelum terjadi *merger*, perusahaan- perusahaan tersebut merupakan kompetitor yang saling bersaing dalam bidang industri atau pasar yang sama. Contoh, perusahaan A yang memproduksi kecap enak dengan pangsa pasar¹⁰⁵ 40% melakukan *merger* dengan perusahaan B yang memproduksi kecap mantab dengan pangsa pasar 30%. Perusahaan hasil *merger* dengan demikian dapat menguasai pangsa pasar 70%.

¹⁰² Spekulasi yang dimaksud adalah spekulasi keuangan dalam artian yaitu termasuk membeli, memiliki, menjual dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan

¹⁰³ Irawan, *Op.Cit*, hlm 123

¹⁰⁴ Iswi Hariyani, dkk, Loc. Cit, hlm 11 dibandingkan dengan ¹⁰⁴ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis(Menata Bisnis Modern di Era Global)*, Bandung: PT. Citra Adytia Bakti, 2016, hlm 95- 96

¹⁰⁵ Pangsa pasar adalah bagian dari keseluruhan permintaan suatu barang yang mencerminkan golongan konsumen menurut ciri khas, seperti tingkat pendapat, umur, jenis kelamin, pendidikan dan status sosial.

Merger horisontal ini dapat berpotensi mengurangi tingkat persaingan usaha serta dapat menjurus pada praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat. Untuk menghindari dampak buruk *merger* horisontal, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2010 tentang penggabungan atau peleburan Badan Usaha dan pengambilalihan Perusahaan yang dapat mengakibatkan terjadinya praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat (PP 57/2010).

b. *Merger* Vertikal¹⁰⁶

Merger vertikal adalah *merger* antara perusahaan yang bergerak di industri hulu dan perusahaan di industri hilir¹⁰⁷. Sebagai contoh, perusahaan A memiliki usaha penanaman kelapa sawit seluas 10.000 hektar di Sumatera. Perusahaan B memiliki usaha pengelolaan biji sawit menjadi minyak goreng dengan merek Migor. Perusahaan C memiliki usaha distribusi produk minyak goreng di wilayah Indonesia. Ketiga perusahaan tersebut selanjutnya meleburkan diri menjadi perusahaan ABC, sehingga mampu menguasai industri hulu dan hilir di bidang kelapa sawit.

Mergervertikal dibagi dalam dua bentuk yaitu integrasi¹⁰⁸ kebelakang atau kebawah (*backward/ downward integration*) dan integrasi kedepan atau keatas (*forward/ upward integration*)

Perusahaan yang sudah menguasai bidang pemasaran dapat melakukan integrasi kebelakang atau kebawah dengan cara melakukan *merger* dengan perusahaan yang bergerak dibidang produksi barang sejenis. Sebaliknya, perusahaan yang sudah menguasai bidang produksi dapat melakukan integrasi kedepan atau ke atas dengan

¹⁰⁶ Iswi Hariyani, dkk, *Op. Cit*, hlm 12

¹⁰⁷ Industri hulu adalah industri yang hanya mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi. Industri hilir adalah industri yang mengolah barang setengah jadi menjadi barang jadi sehingga barang yang dihasilkan dapat langsung dipakai atau dinikmati oleh konsumen.

¹⁰⁸ Integrasi adalah sebuah sistem yang mengalami pembaruan hingga menjadi suatu kesatuan yang utuh

cara melakukan *merger* dengan perusahaan yang menguasai bidang pemasaran barang sejenis.

c. *Merger* Konglomerasi¹⁰⁹

Merger konglomerasi adalah *merger* antara dua perusahaan atau lebih yang masing-masing bergerak dalam bidang industri yang tidak saling berkaitan. *Merger* konglomerasi banyak dilakukan oleh para pengusaha besar pada masa orde baru dengan maksud membangun kerajaan bisnis dengan berbagai macam jenis usaha. *Merger* konglomerasi pada akhirnya mengalami banyak kegagalan akibat tidak adanya fokus pada bisnis utama. *Merger* konglomerasi terjadi apabila sebuah perusahaan berusaha melakukan diversifikasi¹¹⁰ usaha dengan memasuki bidang usaha yang berbeda sama sekali dengan bisnis semula. Jaringan konglomerasi memiliki bidang usaha yang sangat beragam, tidak fokus pada bisnis tertentu, dan rentan mengalami kegagalan usaha akibat rentang kendali yang sangat panjang.

d. *Merger* Perluasan Pasar

Merger perluasan pasar adalah *merger* dengan tujuan memperluas wilayah pemasaran atau memperbesar pangsa pasar. *Merger* perluasan pasar sering dilakukan perusahaan multinasional atau perusahaan lintas negara, dalam rangka ekspansi atau penetrasi pasar. Perusahaan dari luar negeri dapat melakukan *merger* dengan perusahaan dari dalam negeri untuk membentuk perusahaan patungan (*joint venture*). Strategi ini dilakukan untuk mengakses pasar luar negeri dengan cepat tanpa harus membangun fasilitas produksi dari awal di negara tujuan ekspor.

e. *Merger* Perluasan Produk¹¹¹

¹⁰⁹ Iswi Hariyani, dkk, *Op. Cit*, hlm 12- 13

¹¹⁰ Diversifikasi yang dimaksud adalah dalam bidang ekonomi yaitu usaha penganekaragaman produk dengan kata lain diverifikasi adalah kegiatan atau tindakan untuk membuat sesuatu menjadi lebih beragam atau tidak terpaku pada satu jenis saja.

¹¹¹ Iswi Hariyani, dkk, *Loc, Cit*, hlm 13 dibandingkan dengan Adler Haymans Manurung, *Restrukturisasi Perusahaan* (Jakarta: STIEP Press, 2011) hlm.16- 20 dan dibandingkan dengan ¹¹¹ Irawan, *Pengantar Ekonomi*

Merger perluasan Produk adalah *merger* yang dilakukan perusahaan untuk memperluas lini¹¹² produksi di masing masing perusahaan. Perusahaan hasil *merger* diharapkan dapat menawarkan lebih banyak jenis produk, sehingga dapat menjangkau pasar yang lebih luas. *Merger* perluasan produk dilakukan dengan memanfaatkan departemen riset dan pengembangan di masing- masing perusahaan untuk mendapatkan sinergi melalui efektifitas riset yang lebih produktif dan inovatif.

4. *Stakeholder*¹¹³ Dalam Proses Penggabungan (*Merger*)

Dalam pasal 126 ayat (1) Undang- undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ditentukan, perbuatan hukum penggabungan harus memperhatikan :

- a. Kepentingan Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan
- b. Kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.
- c. Kepentingan kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan.

Dengan demikian, penggabungan Perseroan tidak dapat dilakukan kalau akan merugikan kepentingan pihak- pihak tertentu. Dalam penggabungan perseroan harus dicegah kemungkinan terjadinya monopoli atau monopsoni¹¹⁴ dalam berbagai bentuk yang merugikan masyarakat.^{115 116}

D. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Perusahaan, (Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 1997) hlm.¹¹¹ Irawan, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 1997) hlm. 123- 124

¹¹² Lini produksi adalah penempatan are- area kerja dimana operasi- operasi diatur secara berturut- turut dan material bergerak secara kontinu melalui operasi yang terangkai dan seimbang.

¹¹³*Stakeholder* menurut Freeman dan Reed adalah sekelompok orang atau individu yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan ataupun dapat dipengaruhi oleh kegiatan perusahaan. Yang terdiri dari *Inside Stakeholder* (Pemegang Saham, Manager, Karyawan) dan *Outside Stakeholder* (Pelanggan, Pemerintah, Masyarakat)

¹¹⁴ Monopsoni adalah keadaan dimana satu pelaku usaha menguasai penerimaan pasokan atau menjadi pembeli tunggal atas barang dan/atau jasa dalam suatu pasar komoditas.

¹¹⁵ Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit*, hlm. 154

¹¹⁶ Rachmadi Usman, *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, (Bandung: P.T ALUMNI, 2004) hlm. 209

Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian tenaga kerja:

- a. Menurut A. Hamzah, menyatakan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.
- b. Menurut Payaman dikutip A.Hamzah (1990) menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (*man power*) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:
 - a). angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja;
 - b). kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.
- c. Menurut ALAM. S menyatakan bahwa tenaga kerja ialah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju¹¹⁷, tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.¹¹⁸

Dalam pasal 1 angka 2 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengertian tenaga kerja adalah:

¹¹⁷ Negara- negara maju seperti Amerika Serikat, Inggris, Jerman, Prancis, Swedia, Singapura dan sebagainya
¹¹⁸ <http://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja-13-pengertian-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-beserta-contohnya-secara-lengkap/> diakses pada tanggal 27/04/2018 pukul 16:17

“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”¹¹⁹

2. Perbedaan dan Persamaan Tenaga kerja, Buruh/ Pekerja dan Karyawan

Buruh, Pekerja, Tenaga Kerja atau Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja¹²⁰ atau Pengusaha¹²¹ atau majikan. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi¹²² sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.¹²³

Karyawan dan pegawai. Apa arti kedua kata tersebut? Karyawan adalah pekerja dalam perusahaan dan seringkali berhubungan dengan masalah administrasi¹²⁴. Sedangkan

¹¹⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004) hlm. 13

¹²⁰ Pemberi kerja dalam pasal 1 angka 4 Undang- undang Ketenagakerjaan adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan- badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹²¹ Pengusaha adalah perseorangan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri, bukan miliknya sendiri ataupun yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia (pasal 1 angka 5 undang- undang Ketenagakerjaan)

¹²² Konotasi adalah makna yang melekat dalam suatu kata atau frasa

¹²³ <http://kehidupan-buruh.blogspot.co.id/2012/05/buruhpekerjakaryawan.html> diakses pada tanggal 27/04/2018 pukul 16:46 . Tulisan dari *M.Ikhsan Prajarani (Aktivis Serikat Buruh)*

¹²⁴ Administrasi berarti tata usaha yang mencakup setiap pengaturan yang rapi dan sistematis serta penentuan fakta- fakta secara tertulis dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta hubungan timbal balik antara satu fakta dengan fakta lainnya. Menurut Sondang P Siagian administrasi adalah keseluruhan proses

pegawai umumnya adalah mereka yang bekerja di instansi pemerintahan alias pegawai negeri sipil. Sebenarnya, ketiga kata itu, buruh, karyawan, dan pegawai sama-sama menerima upah. Namun, karyawan dan pegawai sepertinya mengandung makna lebih jika dibandingkan dengan buruh. Jika dilihat dari pendapatan (upah) dan jaminan, karyawan dan pegawai sepertinya lebih baik dibandingkan buruh. Karyawan dan pegawai memiliki jaminan hari tua berupa pensiun, tunjangan kesehatan, dan cuti. Sedangkan buruh tidak. Buruh umumnya dikontrak atau pekerja kontrakan. Sedangkan karyawan dan pegawai merupakan pekerja tetap.

Mereka sama-sama bekerja untuk menghasilkan keuntungan. Pekerjaan mereka juga tidak terbatas secara fisik, tapi juga secara intelektual.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jelas disebutkan pengertian tenaga kerja dan pengertian pekerja/ buruh yaitu tertuang dalam pasal 1 angka (2) dan (3) yaitu:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”

“ Pekerja/ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”¹²⁵

Bila dilihat dari pengertiannya. Buruh, karyawan dan pegawai tidak berbeda. Semua mereka adalah pekerja yang mendapat upah.

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

I. Hak Tenaga Kerja

pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya.

¹²⁵ Pasal 1 angka 2 dan 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bandingkan dengan <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak- hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh¹²⁶. Berbicara mengenai hak pekerja/ buruh berarti membicarakan hak- hak asasi¹²⁷, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/ buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi adalah berupa hak pekerja/ buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang undangan yang sifatnya non asasi¹²⁸. Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban.
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan/ dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/ perusahaan kepadanya.
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak. Selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan- kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing- masing dalam angka perbandingan yang sehat

¹²⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan, Ed 1, Cet 2*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011) hlm. 14

¹²⁷ Bandingkan dengan Hak asasi manusia dalam pasal 28h UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi:

- a. Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan
- b. Setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan
- c. Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat
- d. Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang- wenang oleh siapapun.

¹²⁸ *Ibid*, hlm 15

- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan¹²⁹
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan¹³⁰
- h. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja¹³¹ serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

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

- a. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat¹³²
- b. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja¹³³
- c. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja¹³⁴

¹²⁹ Bandingkan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

¹³⁰ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanyak Jawab* (Jakarta: Balai Akasara, 1990) hlm 45

¹³¹ Lihat Undang- undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Undang- undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan.

¹³² Bandingkan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

¹³³ Bandingkan dengan Pasal 28c ayat (1) Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

¹³⁴ Tempat kerja menurut Undang- undang Nomor 1 tahun 1970 adalah tiap ruangan atau lapangan terbuka atau tertutup, bergerak maupun menetap dimana ada terdapat tenaga kerja yang bekerja atau sering dimasuki orang bekerja untuk keperluan suatu usaha.

- d. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi
- e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri
- f. Setiap tenaga kerja berhak mendapat waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya¹³⁵
- g. Pekerja buruh perempuan yang masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid¹³⁶
- h. Pekerja/ buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan
- i. Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - Keselamatan dan kesehatan kerja
 - Moral dan kesusilaan
 - Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- j. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi

¹³⁵ Bandingkan dengan pasal 29 ayat (2) Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

¹³⁶ Lihat pasal 81 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pasal 84 undang-undang tersebut tentang pengupahan bagi tenaga kerja perempuan pada masa haid.

kebutuhan hidup pekerja/ buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua

- k. Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya
- l. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh¹³⁷
- m. Pekerja/ buruh dan serikat pekerja/ buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan- perundingan mengalami jalan buntu.¹³⁸

II. Kewajiban Tenaga Kerja

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

- a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/ majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain
- b. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/ majikan. Aturan- aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan

¹³⁷ Bandingkan dengan Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja* (Bandung : Mandar Maju, 2004)

¹³⁸ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Adytia Bakti, 2007) hlm 103

dan peraturan perusahaan¹³⁹. Perintah- perintah yang diberikan oleh majikan/ pengusaha wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang- undang dan kebiasaan setempat

- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau akibat kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul¹⁴⁰
- d. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang- undangan, kepututan, maupun kebiasaan.¹⁴¹

4. Tugas Pemerintah Dalam Ketenagakerjaan

Pemerintah menurut Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai tugas :

- Perencanaan tenaga kerja
- Perluasan kesempatan kerja
- Pembinaan
- Pengawasan

¹³⁹Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan- ketentuan dan syarat- syarat yang berlaku dalam perusahaan yang bersangkutan

¹⁴⁰ Lulu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed- Revisi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014) hlm 69

¹⁴¹ F. X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja (edisi Revisi)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008) hlm 43

Tugas pemerintah ini kiranya sesuai dengan fungsinya seperti yang tercantum pada pasal 102 ayat (1) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- Menetapkan kebijakan
- Memberikan pelayanan
- Melaksanakan pengawasan
- Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan

1. Perencanaan Tenaga Kerja¹⁴²

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah dan sektoral, yaitu pendekatan secara makro (penjelasan pasal 7 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Perencanaan tenaga kerja makro ini dijadikan pedoman dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Perencanaan tenaga kerja meliputi:¹⁴³

a. Perencanaan Tenaga Kerja *Makro*

Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif, guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah maupun sektoral

¹⁴² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003) hlm 20
Perencanaan tenaga kerja adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang sudah disusun (Andrew Sikula)

¹⁴³ *Ibid*, hlm 21

sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas- luasnya, meningkatkan produktifitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh.

b. Perencanaan Tenaga Kerja *Mikro*

Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif ¹⁴⁴ untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

Perbedaan dari perencanaan tenaga kerja makro dan mikro ini terletak dari ruang lingkupnya, yaitu bagi perencanaan tenaga kerja makro ruang lingkupnya adalah secara nasional, daerah maupun sektoral, sedangkan bagi perencanaan tenaga kerja mikro ruang linkupnya sebatas instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta

Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:¹⁴⁵

- a. Penduduk dan tenaga kerja
- b. Kesempatan kerja
- c. Pelatihan kerja, termasuk kompetensi kerja
- d. Produktifitas tenaga kerja
- e. Hubungan industrial
- f. Kondisi lingkungan kerja
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
- h. Jaminan sosial tenaga¹⁴⁶ kerja

¹⁴⁴ Produktif menurut Bambang Tri Cahyono (1996: 283) adalah sikap yang berkonsep pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

¹⁴⁵ *Ibid*, hlm 21- 22

¹⁴⁶ Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan

Informasi ketenagakerjaan diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta seperti perusahaan, perguruan tinggi, dan lembaga swadaya masyarakat di pusat, provinsi atau kabupaten/ kota.

2. Perluasan Kesempatan Kerja¹⁴⁷

Pasal 41 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja. Pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja ini dibebankan bukan hanya kepada pemerintah saja, tetapi diharapkan dari masyarakat, karena itu, dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Tanggung jawab perluasan kesempatan kerja ada pada pemerintah, tetapi masyarakat juga didorong untuk ikut mengupayakan perluasan kesempatan kerja ini¹⁴⁸. Karena itu, diharapkan lembaga keuangan, baik perbankan maupun nonperbankan dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. Semua kebijakan pemerintah, baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja.

3. Pembinaan¹⁴⁹

Penjelasan pasal 173 Undang- undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pembinaan adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna

yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan lain sebagainya. Lihat Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang mengatur tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)

¹⁴⁷*Ibid*, hlm 22

¹⁴⁸ Peran masyarakat dalam meningkatkan perluasan kesempatan kerja adalah dengan membentuk suatu usaha-usah kecil, seperti rumah makan, Laundry, dan sebagainya.

¹⁴⁹*Ibid*, hlm 22

untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Pembinaan dilakukan oleh pemerintah secara terpadu dan terkoordinasi dengan mengikutsertakan organisasi perusahaan, serikat pekerja/ buruh dan organisasi profesi terkait.

Pemerintah melakukan pembinaan¹⁵⁰ terhadap unsur- unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pasal 29 undang- undang ketenagakerjaan menentukan bahwa pemerintah pusat dan/ atau daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan yang ditujukan untuk peningkatan:

- ✓ Relevansi
- ✓ Kualitas
- ✓ Efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja
- ✓ Produktifitas¹⁵¹

Peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Lembaga produktivitas nasional dibentuk dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Lembaga produktivitas berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah. Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja lembaga produktivitas nasional diatur dengan Keputusan Presiden.

¹⁵⁰ Pembinaan dalam tulisan Dyah Kusumawati adalah seni dan praktek inspirasi, energi dan memfasilitasi kinerja, pembelajaran dan pengembangan tenaga kerja atau karyawan.

¹⁵¹ Produktifitas menurut Herjanto adalah merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pemerintah dapat memberikan penghargaan, baik berupa piagam, uang dan/ atau bentuk lainnya, kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.

4. Pengawasan¹⁵²

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang- undangan di bidang ketenagakerjaan. Tugas pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen¹⁵³ guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dengan Keputusan Presiden¹⁵⁴. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugasnya dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/ kota.

Unit kerja pelaksana pengawasan ketenagakerjaan mempunyai dua kewajiban :

- a. Wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja, khusus bagi unit kerja pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/ kota.¹⁵⁵
- b. Wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya.

E. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

¹⁵²*Ibid*, hlm 23

¹⁵³ Independen adalah bebas dan hanya tunduk pada hal yang benar secara hukum ataupun secara agama.

¹⁵⁴ Keputusan Presiden tentang pengawasan ketenagakerjaan adalah PERPRES Nomor 21 Tahun 2010

¹⁵⁵*Ibid*, hlm 24

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan :

1. Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.
2. Menurut Molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dengan penguasa
3. Menurut Lavenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan dibawah pimpinan.
4. MOK berpendapat bahwa *arbeidsrecht* (Hukum Perburuhan) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.¹⁵⁶

2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

1. Sifat Hukum Perburuhan Sebagai Hukum Mengatur (*Regeld*)¹⁵⁷

¹⁵⁶ R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung, Pustaka Setia, 2013) hlm 45- 46

¹⁵⁷Contoh pasal 51 ayat (1) undang- undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai pembuatan perjanjian kerja bisa tertulis dan tidak tertulis.

Ciri utama hukum perburuhan/ ketenagakerjaan yang sifatnya mengatur ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Dengan kata lain, boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian (perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama). Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif (*regelendrecht/ aanvullendrecht*) yang artinya hukum yang mengatur/ melengkapi.¹⁵⁸

2. Sifat Memaksa Hukum Perburuhan¹⁵⁹

Dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah- masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, campur tangan ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik. Sifat publik dari hukum ketenagakerjaan/ perburuhan ditandai dengan ketentuan- ketentuan yang memaksa (*dwingen*) yang jika tidak dipenuhi, negara/ pemerintah dapat melakukan aksi/ tindakan tertentu berupa sanksi. Ini artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.

3. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Adapun asas penempatan tenaga kerja meliputi hal berikut:

1. Asa terbuka, yaitu pemberian informasi kepada tenaga kerja secara jelas meliputi jenis kerja, jam kerja dan upah
2. Asas bebas, yaitu pencari kerja bebas memilih pekerjaannya dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang diinginkan agar tidak ada unsur pemaksaan

¹⁵⁸ *Ibid*, hlm 64

¹⁵⁹ Contohnya adalah syarat- syarat dalam masalah perizinan, misalnya perizinan yang menyangkut tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran dan tindak pidana bidang ketenagakerjaan.

3. Asas objektif, yaitu pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok dengan pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan dengan harus memperhatikan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi
4. Asas adil dan setara, yaitu penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan politik.¹⁶⁰

F. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai- nilai Pancasila dan Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945¹⁶¹. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ buruh dalam satu perusahaan¹⁶².

2. Bentuk- Bentuk Perselisihan

Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat dibagi dalam 4 macam atau jenis perselisihan, yaitu:

1. Perselisihan Hak¹⁶³

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan

¹⁶⁰*Ibid*, hlm 71

¹⁶¹ Pasal 1 angka 16 Undang- undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁶²*Ibid*, hlm 309 dan pasal 1 Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁶³*Ibid*, hlm 291- 292

perundang- undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat- syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan Menurut Imam Soepomo terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat- syarat kerja dan atau keadaan buruh.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja¹⁶⁴

Selain perselisihan hak dan kepentingan dalam perselisihan hubungan industrial, juga dikenal adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha. Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/ Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan

Dalam Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004, khususnya dalam pasal 1 angka 5 disebutkan bahwa perselisihan antara serikat pekerja/ buruh dengan serikat pekerja/ buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan keserikat- pekerjaan.¹⁶⁵

¹⁶⁴ Bandingkan dengan Pasal 1 angka 2- 4 Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁶⁵ *Ibid*, hlm 293

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian Melalui Bipartit.

Dalam pasal 3 Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan :

“ Perselisihan Hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dan penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh hari) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.¹⁶⁶

2. Penyelesaian Melalui Mediasi¹⁶⁷

Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat. Dalam pasal 8 Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perseisihan hubungan industrial menyebutkan:

“ penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.¹⁶⁸

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

¹⁶⁶ H. R Abdussalam, Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*,(Jakarta: PTIK, 2015) hlm. 156. Bandingkan dengan pasal 3 sampai 7 undang- undang nomor 2 tahun 2014 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

¹⁶⁷ *Ibid*, hlm 158

¹⁶⁸ Bandingkan dengan pasal 8 sampai 16 undang- undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam perselisihan yang telah dicatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi, maka kedua belah pihak dapat mengajukan melalui konsiliasi. Dalam pasal 17 Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan :

“ Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota”.¹⁶⁹

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase¹⁷⁰

Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi, maka dapat melalui arbitrase setelah mencatatkan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Dan wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.¹⁷¹

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi dan arbitrase, maka sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi, hal ini dimaksudkan untuk menghindari penumpukan perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan

¹⁶⁹ Bandingkan dengan pasal 17 sampai 28 undang- undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

¹⁷⁰ *Ibid*, hlm 166

¹⁷¹ Bandingkan/ lihat pasal 29 sampai 54 undang- undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

mudah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke pengadilan tinggi. Putusan pengadilan negeri yang menyangkut hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dilakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ buruh dalam satu perusahaan adalah putusan tingkat pertama dan terakhir.

Pengadilan hubungan industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang Hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang hakim Ad- Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/ buruh.¹⁷²

¹⁷²*Ibid*, hlm 177 Bandingkan/ lihat pasal 55 sampai 115 undang- undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penulisan ini bertujuan untuk membatasi sejauh mana masalah yang dibahas, agar penelitian ini lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini. Adapun ruang lingkup yang akan dibahas dalam permasalahan ini adalah Bagaimana pengaturan dan prosedur pelaksanaan *merger* di Indonesia dan Bagaimana bentuk perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja akibat penggabungan perusahaan (*merger*).

B. Sumber Data

Adapun sumber hukum dan jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bahan Hukum Primer (*Primary Data*)¹⁷³

¹⁷³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hlm 181
Bandingkan dengan Pengertian Bahan Hukum Primer menurut Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2015)

Bahan Hukum primer adalah merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas.. Dalam penulisan ini bahan hukum primer yang diperoleh penulis adalah dari hasil wawancara di salah satu Perseroan hasil *merger* di bidang Perbankan di Kota Medan, dengan Narasumber Bapak Anton Eka Saputra sebagai *Legal Officer* di Perseroan tersebut.

b. Bahan Hukum Sekunder¹⁷⁴

Bahan hukum sekunder adalah bahan- bahan hukum yang memiliki hubungan dengan bahan hukum primer. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam petunjuk ke arah mana peneliti melangkah, dan dapat digunakan untuk menganalisis dan memahami bahan hukum primer seperti, peraturan perundang- undangan yang berkaitan yaitu Undang- undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang- undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang- undang lainnya, buku- buku hukum termasuk skripsi, tesis, jurnal- jurnal hukum, majalah hukum, karya ilmiah serta bahan lainnya yang ada kaitannya dengan penulisan skripsi.¹⁷⁵

c. Bahan Hukum Tertier

Yakni bahan- bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya internet dan kamus- kamus yang berkaitan dengan hukum, agar diperoleh informasi yang terbaru dan berkaitan erat dengan permasalahannya, maka kepustakaan yang dicari dan dipilih harus relevan dan mutakhir.¹⁷⁶

¹⁷⁴*Ibid*, hlm 196

¹⁷⁵ Bandingkan dengan pengertian bahan hukum sekunder menurut Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGarapindo Persada)

¹⁷⁶ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2015) Bandingkan bahan hukum tertier menurut Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGrapindo Persada)

C. Metode Pengumpulan Data¹⁷⁷

Dalam penulisan skripsi ini, metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan menggunakan 2 (dua) metode yaitu :

- a. Metode wawancara (*interview*), yaitu digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal- hal yang tidak dapat diperoleh lewat pengamatan¹⁷⁸. Penulis melakukan wawancara untuk menghubungkan pendapat para ahli dan teori- teori yang mendukung dalam pembahasan sehingga pengumpulan data diawali dengan penelusuran peraturan perundang- undangan dan sumber hukum positif lainnya dari sistem hukum yang dianggap relevan dengan berdasarkan rumusan masalah di dalam penulisan ini.
- b. Metode kepustakaan (*library research*), yaitu dengan melihat dan menganalisa buku- buku, Undang- undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang- undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bahan- bahan kepustakaan yang berkaitan dengan literatur- literatur majalah, internet dan juga media informasi lainnya yang berkaitan dengan perumusan masalah dalam penulisan ini.¹⁷⁹

D. Analisa Data

Berdasarkan sifat penulisan ini metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis yuridis deskriptif, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif¹⁸⁰ /

¹⁷⁷ Amiruddin, H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 67

¹⁷⁸ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm 59

¹⁷⁹ <http://www.fourseasonnews.com/2012/08/pengertian-metode-kepustakaan-library.html> diakses pada tanggal 16/04/2018 pukul 21:48

¹⁸⁰ <https://idtesis.com/metode-deskriptif/> diakses pada tanggal 16/04/2018 pukul 21 54

nyata dikaitkan dengan hukum positif yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja akibat penggabungan perusahaan (*Merger*). Analisis data merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti. Dengan melakukan wawancara, dan studi kepustakaan, menggunakan pendekatan perundang-undangan dengan harapan dapat menggambarkan secara jelas jawaban atas rumusan masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini.