

PERLINDUNGAN HUKUM

bagi Pekerja & Serikat Pekerja dalam hal
Peralihan Kepemilikan Perusahaan

Tri Widodo
Nina Zainab
Amalia Syauket



PERLINDUNGAN HUKUM

bagi Pekerja & Serikat Pekerja dalam hal Peralihan Kepemilikan Perusahaan

Penulis : Tri Widodo
Nina Zainab
Amalia Syauket

ISBN : 978-623-329-000-0

Copyright © Juli 2022

Ukuran: 15,5 cm x 23 cm; Hal: viii + 106

Isi merupakan tanggung jawab penulis.

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Desainer sampul : An Nuha Zarkasyi
Penata isi : Fahrul Andriansyah

Cetakan 1, Juli 2022

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

CV. Literasi Nusantara Abadi

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11

Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: penerbitlitnus@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id

Anggota IKAPI No. 209/JTI/2018

PRAKATA



Setiap perusahaan mempunyai strategi bisnis yang digunakan untuk menyelamatkan kelangsungan usahanya. Sejalan dengan hal tersebut, tidak jarang terdapat perusahaan yang rela mengalihkan sebagian sahamnya untuk dimiliki perusahaan lain. Banyaknya perusahaan dengan basis modal asing yang berada di tanah air memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi di tanah air. Meskipun demikian, kehadirannya juga tidak dapat dipungkiri menimbulkan persoalan ketenagakerjaan. Ketika terjadi perubahan kepemilikan saham dalam hal akusisi, merger, maupun kebijakan bisnis pada perusahaan pusat, hal tersebut secara tidak langsung akan menyebabkan perusahaan cabang menyesuaikan perubahan yang ada. Perubahan kepemilikan perusahaan terkadang membuat pengusaha mengabaikan hubungan dengan pekerja dan Serikat Pekerja. Pengusaha tidak menyadari bahwa terdapat hubungan perjanjian kerja yang harus dijaga keutuhannya sebelum proses perpindahan kepemilikan perusahaan. Hal tersebut harus diperhatikan karena pemilik lama mempunyai ikatan pertalian pekerjaan yang diatur lewat kesepakatan kerja

Buku ini akan membahas seputar perlindungan hukum bagi pekerja dan Serikat Pekerja dalam kasus peralihan kepemilikan perusahaan. Selain bahasan utama tersebut, terdapat beberapa hal lain yang dibahas dalam buku ini seperti hukum ketenagakerjaan, teori perlindungan hukum, teori keadilan hukum, dan teori keadilan sosial. Penulis berharap buku ini dapat menjadi wawasan bagi pembaca khususnya dalam pemahaman terkait perlindungan hukum perkerja dan Serikat Pekerja.

Penulis, 2022

DAFTAR ISI



PRAKATA	iii
DAFTAR ISI.....	v
BAGIAN 1	
PENDAHULUAN.....	1
Teori Perlindungan Hukum.....	4
Teori Keadilan Hukum.....	4
Teori Keadilan Sosial	5
BAGIAN 2	
HUKUM KETENAGAKERJAAN.....	11
Dasar Hukum Ketenagakerjaan.....	13
Tenaga Kerja dan Pekerja.....	13
Tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	14
Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	16
Hubungan Kerja	18
BAGIAN 3	
SERIKAT PEKERJA.....	21
Dasar Hukum Serikat Pekerja	22
Tujuan Serikat Pekerja.....	23
BAGIAN 4	
PERUSAHAAN.....	25
Perusahaan (Perseroan Terbatas).....	25
Ciri-Ciri Perusahaan.....	28
Tanggung Jawab Perusahaan	29
BAGIAN 5	
PERUBAHAN KEPEMILIKAN	31
Merger.....	36

Konsolidasi.....	36
Akuisisi Saham	37
BAGIAN 6	
PERKEMBANGAN SISTEM HUKUM.....	39
Sistem Hukum Eropa kontinental dan Anglo Saxon	
Hukum Eropa Kontinental (<i>Civil Law System</i>)	39
Perbedaan Sistem Hukum Eropa Kontinental Dengan	
Sistem Hukum Anglo Saxon	44
Sistem Hukum di Indonesia	45
Sistem Norma Hukum di Indonesia.....	47
BAGIAN 7	
HAK PEKERJA DAN SERIKAT PEKERJA DALAM PERALIHAN	
KEPEMILIKAN PERUSAHAAN.....	53
Dasar Hukum	53
Perjanjian Kerja	57
Perjanjian Kerja Bersama (PKB).....	60
Peraturan Perusahaan.....	63
BAGIAN 8	
PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA	67
Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	68
Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	69
Cuti.....	70
Penghapusan Perbedaan Perlakuan terhadap	
Tenaga Kerja Wanita.....	72
Perlindungan Upah.....	74
Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur.....	75
Upah Minimum.....	76
Struktur dan Skala Upah.....	76
BAGIAN 9	
PERLINDUNGAN HUKUM SERIKAT PEKERJA	79
Hak Serikat Pekerja.....	79
Hak dan Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja.....	83

BAGIAN 10

DAMPAK HUKUM PERALIHAN KEPEMILIKAN

DALAM PERUSAHAAN ASING 87

- Aktivitas..... 88
- Pengalihan Saham..... 89
- Perubahan Anggaran Dasar 90

BAGIAN 11

DAMPAK PERALIHAN KEPEMILIKAN PERUSAHAN..... 93

- Dampak bagi Pekerja..... 93
- Dampak bagi Serikat Kerja..... 96
- Dampak bagi Perjanjian Kerja Bersama..... 98

DAFTAR PUSTAKA..... 101



BAGIAN 1

PENDAHULUAN

Perusahaan produsen barang akan selalu meningkatkan jumlah produknya selama permintaan dari konsumen/masyarakat meningkat. Kehidupan masyarakat pada saat ini selalu diikuti dengan bermacam ragam kebutuhan untuk menunjang seluruh aktifitasnya. Hal ini secara tidak langsung mendorong para pelaku usaha untuk sebisa mungkin memenuhi keinginan masyarakat tersebut. Diantara perkembangan produk penunjang aktifitas yang menjadi sorotan saat ini adalah produk otomotif berupa sepeda motor dan mobil. Menciptakan produk baru dengan keunggulan serta kualitas produk yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat sudah tidak dapat dihindarkan sebagai sarana mempertahankan eksistensi usahanya. Isu *global warming* membuat perusahaan otomotif tidak hanya menciptaka produk yang canggih, perusahaan-perusahaan tersebut juga harus membuat produk otomotif yang ramah lingkungan, hemat energi, dan terjangkau oleh masyarakat.

Hampir seluruh industri otomotif yang ada di dalam negeri hak kepemilikannya dimiliki negara asing. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa perusahaan asing sangat berkembang baik di Indonesia. Hal ini tentunya hal ini tak lepas dari program-program pemerintah yang mampu membuat investor asing masih mempercayakan investasinya di Indonesia. Perusahaan akan melakukan program-program untuk penguatan rantai bisnisnya. Cara demikian dilakukan tidak hanya untuk menambah profit usaha, cara tersebut juga dilakukan untuk menjaga stabilnya dalam mendapatkan pasokan bahan baku untuk kelancaran proses produksi. Tidak menutup kemungkinan mempererat kerjasama tersebut dilakukan

dengan perusahaan lain. Diantara cara penguatan tersebut adalah dengan restrukturisasi merger dan akuisisi pada perusahaan.

Berdirinya perusahaan serta berhasilnya perusahaan ditopang dua hal yang penting yang ada didalamnya. Dual hal pokok tersebut adalah pengusaha/ manajemen dengan pekerja atau Serikat Pekerja. Meskipun demikian, bagian penting tidak boleh dikesampingkan dalam keberhasilan ini adalah masyarakat yang membantu baik untuk mengirim produk—sebagai pemasok barang dan jasa untuk perusahaan—maupun sebagai masyarakat yang menggunakan produk-produk dari perusahaan yang dimaksud.

Hubungan yang baik dari seluruh pihak-pihak tersebut harus selalu dijaga, dipelihara, dan harus selalu di kembangkan untuk kelangsungan kepentingan semua pihak yang terlibat. Proses perubahan kepemilikan perusahaan harus mempertimbangkan keberadaan seluruh (*share holders*) terutama bagi pekerja dan keberlangsungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Bukan hanya sekedar patuh terhadap hukum normatif atau regulasi pemerintah yang mengatur perubahan kepemilikan perusahaan, peralihan kepemilikan perusahaan juga harus mengutamakan kesejahteraan masyarakat umum diatas kepentingan individu perusahaan.

Kabar akan adanya perubahan kepemilikan perusahaan membuat para pihak-pihak yang memiliki hubungan kerjasama dengan perusahaan tersebut resah terutama pekerja dan Organisasi Serikat Pekerja. Keresahan tersebut berkaitan dengan bagaimana arah kebijakan pemilik perusahaan lama maupun perusahaan baru dalam membuat kebijakan terkait kelangsungan kerjasama yang sudah lama terjalin. Status kelangsungan hubungan kerja pekerja dengan perusahaan lama maupun dengan perusahaan baru dan bagaimana kelangsungan organisasi pekerja/ organisasi buruh yang telah didirikan pada perusahaan baru sudah selayaknya diumumkan atau diberitahukan secara resmi kepada pekerja/ Serikat Pekerja berkaitan hubungan kerja (kelangsungan pekerjaan). Pengumuman tersebut baiknya dilakukan oleh pengusaha pada tahap rencana penggabungan perusahaan (perubahan kepemilikan) sebagai bentuk keterbukaan dan hubungan industrial yang baik sehingga tidak menimbulkan konflik ketenagakerjaan.

Perubahan kepemilikan perusahaan terkadang membuat pengusaha mengabaikan hubungan dengan pekerja dan Serikat Pekerja. Pengusaha tidak menyadari bahwa ada hubungan perjanjian kerja yang harus di jaga keutuhanya sebelum proses perpindahan kepemilikan perusahaan. Pemilik

lama mempunyai ikatan pertalian pekerjaan yang diatur lewat terdapatnya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pada ikatan korelasi kerja antara pekerja serta pengusaha, terdapat hubungan industrial yang sadar atau tidak sadar tanpa adanya hal tersebut, yang baik maka tidak akan mungkin perusahaan berkembang baik.

Terdapat hal tidak boleh dikesampingkan ketika perusahaan asing berganti kepemilikan. Perubahan tersebut harus dapat menjamin kelangsungan hidup Pekerja dan kelangsungan Serikat Pekerja sebagai penjaga *bargaining power* kesejahteraan pekerja dan keluarganya yang lebih baik.

Peralihan kepemilikan perusahaan asing yang ada di Indonesia dengan cara merger atau akuisisi sesuai dengan ketentuan undang-undang wajib melindungi hak-hak pekerja dan Serikat Pekerja. Perubahan kepemilikan perusahaan asing diharapkan dapat mengembangkan usaha serta keuntungannya sehingga mampu mendongkrak kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Peralihan tersebut juga diharapkan mampu berdampak baik pada kelangsungan berorganisasi para pekerja/buruh melalui Serikat Pekerja yang dimilikinya. Namun demikian, tidak jarang kenyataannya proses merger dan akuisisi yang terjadi mengabaikan hak-hak pekerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sehingga pekerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjadi pihak yang dirugikan.

Pada proses kepentingan peralihan kepemilikan perusahaan asing sesuai perundang-undangan manajemen wajib melibatkan pekerja dan Serikat Pekerja secara terbuka. Pada proses tersebut juga mewajibkan tidak ada informasi yang disembuyikan oleh perusahaan terkait peralihan kepemilikan. Meskipun pekerja/buruh dan Serikat Pekerja bukan pemilik modal/ saham dari perusahaan, pekerja/buruh dan Serikat Pekerja mempunyai tugas yang sangat penting sebagai satu diantara komponen terpenting dari suksesnya perusahaan. Perubahan kepemilikan perusahaan bukan permasalahan sederhana, hal tersebut akan berkaitan dengan banyak pihak. Namun demikian, tidak jarang perusahaan tidak melakukan komunikasi dengan baik. Rasa saling percaya antara perusahaan dengan pekerja/buruh dan Serikat Pekerja tidak terbangun dengan baik sehingga hal ini menimbulkan konflik di internal perusahaan pada proses terjadinya merger atau akuisisi.

Teori Perlindungan Hukum

Ahli hukum Satjito Rahardjo berpendapat bahwa “Perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut”. Sejalan dengan hal tersebut Ahli Hukum CST Kansil berpendapat bahwa “Perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.

Ahli Hukum Philipus M. Hadjon berasumsi bahwa “Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan umum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya”. Sementara itu, ahli Hukum Muktie, A. Fadjar berpendapat bahwa “Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum, manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.”

Ahli Hukum Setiono berpendapat “Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia”. Sementara itu, ahli Hukum Muchsin berasumsi bahwa “Perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasrakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.”

Teori Keadilan Hukum

Asal kata keadilan berasal dari adil. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adil didefinisikan tidak semena-mena, tidak berat sebelah, dan tidak memihak. Adil mempunyai maksud jika pada sebuah keputusan dan

serta perbuatan haruslah menjunjung tinggi norma-norma objektif. Keadilan intinya ialah sebuah konsep yang relatif, tiap orang berbeda mengenai standarisasi adil. Adil bagi yang pihak satu belum pasti adil untuk yang pihak yang lain. Saat seseorang memberitahu jika dirinya telah melaksanakan sebuah keadilan, keadilan tersebut pastilah wajib sesuai ketertiban umum untuk sebuah skala keadilan yang distandarkan. Skala keadilan beragam dari sebuah tempat menuju tempat lain, tiap skala diartikan serta seluruhnya ditentukan masyarakat yang disingkronkan pada ketertiban umum yang terdapat di masyarakat itu.

Pancasila sebagai ideologi bangsa Indonesia mengakui adanya keadilan dimana hal tersebut terdapat didalam Sila ke-5 yang berbunyi “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Pada sila ke-5 tertulis nilai-nilai dari maksud pada kehidupan bersama. Jika keadilan dilandaskan serta dihayati dengan semangat keadilan kemanusiaan, keadilan pada korelasinya manusia dan dirinya sendiri, manusia dan manusia lainnya, manusia dan masyarakat, bangsa, serta negara, dan ikatan manusia dan Tuhannya. Nilai-nilai keadilan wajib menjadi sebuah dasar yang mesti ditampilkan didalam kehidupan bersama bernegara demi menciptakan tujuan negara, ialah menciptakan kesejahteraan bagi semua rakyatnya serta semua wilayahnya, mencerdaskan semua rakyatnya. Serta nilai-nilai keadilan menjadi dasar pada hubungan kerjasama antar negara dan bangsa-bangsa didunia serta prinsip-prinsip cita-cita menumbuhkan ketertiban hidup bersama pada sebuah pergaulan antara bangsa dunia dengan berpegang pada sebuah prinsip kemerdekaan/bebas dari penjajahan untuk tiap bangsa, perdamaian abadi, dan keadilan pada hidup bersama (keadilan sosial).

Teori Keadilan Sosial

Pada aliran utilitarianisme memiliki sudut pandang bahwa cita-cita hukum ialah menciptakan kemanfaatan untuk sebesar-besarnya bagi orang. Kemanfaatan didalam hal ini sebagai kebahagiaan (*happines*), yang pada akhirnya penilaian pada baik-buruk maupun adil-tidaknya pada sebuah hukum yang erat hubungannya terhadap apakah hukum itu mampu memberi kesejahteraan untuk manusia atau tidak. Oleh sebab itu, dalam tiap pembentukan produk hukum seperti peraturan perundang-undangan atau putusan hakim yang ada selayaknya senantiasa melihat

cita-cita hukum. Cita-cita tersebut ialah dapat memberikan kesejahteraan sebanyak-banyaknya untuk masyarakat luas.¹

Ahli hukum Jeremy Bentham menyusun mengenai teori hukum komprehensif di tempatkan pada dasar yang telah ditempatkan mengenai asas manfaat. Ahli hukum ini ialah tokoh radikal serta pejuang yang tangguh terhadap hukum yang dikodifikasikan serta mereformasi hukum yang dianggapnya tidak jelas lagi. Beliau adalah pencipta serta pemimpin aliran kemanfaatan. Bagi dirinya, hakikat kesejahteraan merupakan kenikmatan serta kehidupan yang merdeka dari kesengsaraan.

Satu pemikiran dan sudut pandang dengan pemikiran Bentham adalah John Stuart Mill yang mempunyai pendapat tentang sebuah perbuatan seyogyanya bermaksud untuk meraih sebesar mungkin kebahagiaan itu. Menurut Mill, keadilan tercipta diawal terdapat dalam nurani manusia bertujuan menolak serta membalas kerusakan yang dialaminya, pada diri sendiri, ataupun pada siapa yang memperoleh perhatian dari kita sehingga hakikat keadilan meliputi seluruh syarat-syarat moral murni untuk kesejahteraan seluruh manusia. Mill sepakat dengan Bentham jika dalam hal perbuatan harusnya dimaksudkan kepada terwujudnya kesejahteraan, berlawanannya sebuah perbuatan ialah salah bila menghasilkan *out put* yang berlawanan dengan kebahagiaan.²

Terdapat keinginan untuk mewujudkan manfaat hukum yang tidak hanya pada segi peraturan hukum yang dimuat pada undang-undang, manfaat tersebut juga dapat berupa putusan hakim yang sudah mengadili suatu perkara yang berkekuatan hukum tetap. Inti dari putusan pengadilan haruslah dapat berani untuk ikut menyampaikan hati nurani rakyat. Pengadilan menjalankan fungsi serta tugas berproses menurut hati nurani serta impian dari rakyat/masyarakat luas. Lembaga pengadilan tidak harus berfungsi sebagai mesin undang-undang, lembaga tersebut juga duharapkan mampu melihat dan mengambil tentang kehidupan bangsa dengan intens. Sangatlah penting bahwa putusan hakim dibutuhkan sebagai memberikan solusi pada perkara yang dimohonkan ke lembaga pengadilan. Putusan hakim wajib mampu memberi jawaban adil terhadap perkara yang diajukan, jangan sampai justru memperkeruh permasalahan

¹ Lilik Rasyidi & Ira Thania, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2004, hlm. 59.

² Jeremy Bentham & Jhon Stuart Mill dalam Agus Setiawan, "Penalaran Hukum Yang Mampu Mewujudkan Tujuan Hukum Secara Proporsional", *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, Vol.3/ No.2/2017, hlm. 204.

yang ada, bahkan justru memunculkan perbedaan pendapat di lingkungan praktisi hukum maupun masyarakat umum.³

Setelah sebuah perkara disidangkan dan melahirkan putusan hakim, putusan tersebut akan mencerminkan kemanfaatan pejabat hakim dalam mengambil keputusan hukumnya tidak saja menerapkan hukum secara tekstual belaka mengikuti bunyi dari undang-undang serta hanya mengejar keadilan saja, namun juga bertujuan untuk kemaslahatan untuk kepentingan pihak berselisih serta kepentingan masyarakat pada umumnya. Hakim pengadilan haruslah pada penerapan hukum, hendaklah selalu membuat pertimbangan hasil pada akhirnya. Pertimbangan tersebut adalah mengenai putusan hakim itu menciptakan manfaat maupun kegunaan untuk seluruh pihak atau tidak. Hakim diharapkan mampu mengaplikasikan undang-undang ataupun hukum yang terdapat selalu berdasarkan dengan tujuan maupun kemanfaatannya bagi pihak-pihak berselisih serta masyarakat luas.

Teori Keadilan Menurut Aristoteles

Menurut ahli filsafat Aristoteles pada sebuah karyanya yang mempunyai judul *Etika Nichomachea* menerangkan konsep-konsepnya mengenai keadilan. Untuk Aristoteles, keutamaan adalah kepatuhan kepada hukum (hukum polis pada waktu itu, tertulis serta tidak tertulis) yaitu keadilan. Arti lain mengenai keadilan ialah hal penting serta sifatnya general. Ahli hukum Theo Huijbers menerangkan perihal keadilan berdasarkan Aristoteles di antara keutamaan umumnya terdapat keadilan untuk kebaikan tentang moral spesifik. Hal tersebut berhubungan pada sikap manusia pada bidang tertentu sebagai penentu korelasi baik antara orang-orang, serta terciptanya keseimbangan antara dua pihak.

Nilai keseimbangan ini ialah tentang besaran yang sama tentang numerik serta proporsional. Hal ini dikarenakan Aristoteles memaknai sebuah keadilan pada arti kesamaan. Pada kesamaan numerik, tiap manusia disamakan pada sebuah unit. Contohnya adalah seluruh orang sejajar di mata hukum. Selanjutnya, kesamaan proporsional yaitu memberikan terhadap tiap orang yang menjadi haknya menurut potensi serta prestasinya.⁴

³ Abdul Hakim, "Menakar Rasa Keadilan Pada Putusan Hakim Perdata Terhadap Pihak Ketiga Yang Bukan Pihak Berdasarkan Perspektif Negara Hukum Pancasila", *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, Vol.6/No.3/2017, hlm. 361.

⁴ Rhiti Hyronimus, *Filsafat HukumEdisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Cet. 5,

Selain itu, Aristoteles membuat perbedaan mengenai keadilan distributif serta keadilan korektif. Keadilan distributif menurut dirinya merupakan keadilan berjalan pada hukum public. Hal tersebut berfokus dengan distribusi, honor kekayaan, serta barang-barang lain yang didapat oleh anggota masyarakat. Selanjutnya, keadilan korektif berkaitan dengan perbaikan pada suatu yang salah dan memberikan gantirugi (kompensasi) terhadap pihak-pihak yang merasa dirugikan maupun sanksi hukum bagi tindak kejahatan yang diputus bersalah oleh pengadilan hingga bisa dipahami jika ganti rugi serta sanksi ialah keadilan korektif berdasarkan Aristoteles. Teori-teori keadilan oleh Aristoteles disuarakan oleh Theo Huijbers adalah sebagai berikut:⁵

1. Keadilan mengenai pemilahan jabatan serta harta benda publik. Dalam hal ini diberlakukan kesamaan geometris. Contoh pada seorang Bupati jabatannya dua kali lebih penting bila dibandingkan oleh Camat. Bupati mesti memperoleh kehormatan dua kali lebih banyak dibandingkan Camat. Kepada yang sama, penting diberikan konteks yang sama, dan yang tidak sama penting diberikan konteks yang tidak sama.
2. Keadilan pada jual-beli. Dalam sudut pandang beliau, harga barang terkait kedudukan dari para pihak.
3. Keadilan untuk kesamaan aritmetis pada bidang privat serta juga publik. Jika seorang mencuri, jadi dirinya wajib mendapat hukum, tanpa memperhatikan posisi kedudukan orang terkait. Untuk saat ini, jika ada pejabat terbukti dengan sah melaksanakan korupsi, pejabat itu wajib mendapat sanksi hukum walau ia adalah seorang pejabat.
4. Keadilan pada bidang penafsiran hukum. Sebab undang-undang itu sifatnya general, tidak bermuatan seluruh pada persoalan nyata, jadi Hakim diwajibkan menafsirkannya dan berandai-andai bahwa dirinya sendiri ikut pada kejadian nyata itu. Berdasarkan Aristoteles, Hakim itu wajib mempunyai epikeia, ialah “suatu rasa tentang apa yang pantas”.

Dalam penegakan hukum harus memperhatikan tentang keadilan. Hukum itu harus adil, sedangkan hukum sendiri bersifat subyektif tidak dapat disama ratakan untuk semua orang. Keadilan adalah sendi paling akhir menjadi tujuan hukum. Untuk itu, supaya keadilan tersebut tercapai

Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2015, hlm. 241.

⁵ *Ibid.*, hlm. 242

berdasarkan keadilan terdapat diantara masyarakat, hukum dibuat haruslah bersendikan terhadap moral. Karena hukum adalah moral, hal tersebut mengandung arti penting bahwa undang-undang dan seluruh norma hukum tidak boleh bertentangan pada norma-norma moral.⁶ Hukum yang diwujudkan berupa undang-undang tidak akan berarti dan dapat mewujudkan keadilan jika dalam prakteknya mengesampingkan prinsip-prinsip moral yang dilakukan oleh pencipta undang-undang itu maupun para petugas penegak hukum.⁷

⁶ Mertokusumo Sudikno, *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993. hlm. 1.

⁷ Santoso Agus, *Hukum, Moral dan Keadilan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2012, hlm. 6.



BAGIAN 2

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Negara Indonesia ialah negara hukum. Dalam negara hukum, semua segi kehidupan bangsa Indonesia dikendalikan oleh hukum termasuk mengenai hubungan industrial terkait tenaga Kerja. Regulasi tercipta sebagai jaminan terpenuhinya perlindungan hak para tenaga kerja. Hal tersebut dilakukan supaya jangan sampai terjadi eksploitasi serta pelanggaran kepada pekerja. Aturan hukum terkait hal ini mengalami perubahan yang dahulu disebut hukum perburuhan sekarang diartikan sebagai istilah ketenagakerjaan, kemudian hukum perburuhan sama saja hukum ketenagakerjaan. Di Indonesia, pengaturan hukum ketenagakerjaan dituliskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

Undang-undang ini adalah perbaikan Undang-Undang nomor 14 Tahun 1969 mengenai Ketentuan-Ketentuan Pokok terkait Tenaga Kerja. Undang-undang ketenagakerjaan resmi diberlakukan 25 Maret 2003 serta dengan diberlakukan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan sudah menghilangkan 9 (Sembilan) Undang-undang serta 6 (enam) Peraturan Perundang-Undangan. Undang-Undang yang sudah dihilangkan yaitu:

1. Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 yang sudah dijalankan di Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951.
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 mengenai Perjanjian Perburuhan.
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 mengenai Penempatan Tenaga KerjaAsing.

4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 mengenai Wajib Kerja Sarjana.
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1963 mengenai Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Lock Out*) di Perusahaan, Jawatan-Jawatan yang Vital.
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 mengenai Ketentuan-Ketentuan Pokok terkait Tenaga Kerja
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 mengenai Ketenagakerjaan
8. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 mengenai Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997.
9. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 mengenai Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Sedangkan, 6 (enam) Peraturan Perundang-Undangan yang dihilangkan adalah sebagai berikut.
 - a. Ordonansi mengenai Pengerahan Orang Indonesia dalam Melaksanakan Pekerjaan di Luar Negeri (*Staatblad* Tahun 1887 Nomor 8).
 - b. Ordonansi Tanggal 17 Desember 1925, Peraturan mengenai Pembatasan Kerja Anak serta Perempuan di Malam Hari (*Staatblad* Tahun 1925 Nomor 647).
 - c. Ordonansi Tahun 1926, Peraturan terkait Kerja Anak-Anak serta Orang Muda diatas Kapal (*Staatblad* Tahun 1926 Nomor 87).
 - d. Ordonansi Tanggal 4 Mei 1936, mengenai Ordonansi dalam Mengatur Kegiatan-Kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatblad* Tahun 1936 Nomor 208).
 - e. Ordonansi mengenai Pemulangan Buruh yang Diterima Maupun Dikembalikan Dari Luar Negeri (*Staatblad* Tahun 1939 Nomor 545).

Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949, mengenai Pembatasan Kerja Anak-Anak (*Staatblad* Tahun 1949 Nomor 8).

Peraturan perundang-undangan produk dari pemerintah belanda saat menjajah indonesia, aturan ini merugikan tenaga kerja Indonesia dengan membuat begitu besar perbedaan (diskriminasi) serta kepentingan hingga dilihat telah tidak berdasarkan dengan kondisi saat ini serta tuntutan perkembangan di masa yang mendatang.

Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Mengenai definisi dari tenaga kerja maupun pekerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memisahkan kedua hal tersebut pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, tepatnya Pasal 1 Ayat (2) dituliskan mengenai tenaga kerja. Tenaga kerja mengandung arti tiap orang dapat menjalankan pekerjaan untuk memproduksi barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi keperluan sendiri ataupun bagi masyarakat. Penjelasan tentang ruang lingkup tenaga kerja menurut aturan ini menyangkut tenaga kerja yang bekerja dalam ataupun di luar hubungan kerja, bersentuhan dengan alat produksi umumnya pada proses produksi ialah tenaga pekerja/buruh pribadi dalam hal tenaga fisik ataupun pikiran. Ciri yang sangat menonjolnya dari hubungan kerja tersebut adalah pekerja/buruh yang bekerja di bawah instruksi atau pengaturan dari orang lain dengan memperoleh upah.

Tenaga Kerja dan Pekerja

Pekerja/buruh yaitu tiap orang yang bekerja serta mendapat upah maupun imbalan pada bentuk lain. Makna tenaga kerja sendiri menurut pakar hukum tenaga kerja Abas Kustandi yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan (didalam atau diluar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi disini terkandung arti yang sangat luas.⁸

Setiap tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja yang sah/resmi pastilah diberikan tanggung jawab oleh pengusaha/perusahaan yang kelak pada masa waktu yang telah disepakai akan menerima besaran Upah. Apakah hal tersebut termasuk tanggung jawab? Tanggung jawab tenaga kerja merupakan kewajiban dari sebuah penghargaan baik semacam benda maupun jasa sudah dilaksanakan oleh seseorang sebab posisi maupun statusnya sebagai pekerja/buruh. Jika hal ini diartikan menjadi kewajiban tenaga kerja, hal ini tentunya menjadi hak bagi pengusaha/perusahaan yaitu sebagai berikut.⁹

1. Pekerja/buruh wajib melaksanakan prestasi/pekerjaan untuk pengusaha.

⁸ Kustandi Abas, *Hukum Perburuhan Ketentuan Pokok Tenaga Kerja*, Bandung: Mutiara Raya, 1978, hlm. 20.

⁹ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT.Citra Aditya Bhakti 1996, hlm. 26.

2. Pekerja/buruh wajib melaksanakan isi peraturan perusahaan.
3. Pekerja/buruh wajib melaksanakan isi perjanjian kerja.
4. Pekerja/buruh wajib menjalankan isi perjanjian kerja bersama.
5. Pekerja/buruh wajib menjaga hal-hal yang rahasia perusahaan.
6. Pekerja/buruh wajib menjunjung tinggi serta melaksanakan peraturan pengusaha.

Kemudian, mengenai definisi pekerja/buruh terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (3) disebutkan jika Pekerja/Buruh ialah tiap orang bekerja kemudian memperoleh upah maupun semacam imbalan pada bentuk yang lain. Pekerja/buruh juga dapat diartikan dengan tiap penduduk pada usia kerja yang mampu menjalankan aktivitas ekonomis, pada hubungan kerja di perusahaan ataupun di luar hubungan kerja semacam pekerja keluarga, pekerja mandiri serta pekerja disektor informal lainnya. Negara republik Indonesia sekarang sudah meratifikasi konvensi ILO No. 138 tahun 1973 dengan disahkannya Undang-Undang No.20 Tanggal 7 Mei 1999, memutuskan bahwa batas umur kerja minimum 15 tahun. Sebelum Undang-Undang tersebut disahkan, ukuran batas usia pekerja di Indonesia ialah 10 tahun. Hal ini tentunya harus menjadi kesadaran bersama bahwa didalam kenyataan, banyak tenaga kerja di bawah 15 tahun diperkerjakan dengan alasan ia ingin membantu anggota keluarga bekerja atau sebagai pekerja keluarga. Pengertian melakukan kegiatan ekonomis mengandung arti dapat menghasilkan barang atau jasa yang berlaku ekonomis pada nilai tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-undang Ketenagakerjaan memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Mampu memberikan kesempatan dan memfasilitasi tenaga kerja/buruh dengan maksimal serta manusiawi.
2. Menciptakan keadilan kesempatan kerja serta ketersediaan tenaga kerja berdasarkan pembangunan nasional serta zona yang berkelanjutan.
3. Mampu memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja kepada tenaga Kerja/buruh.
4. Mampu memberikan jaminan perbaikan dalam hal kesejahteraan bagi tenaga kerja/ buruh serta keluarganya.

Jika kita membahas tentang penjelasan yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, adanya perubahan keadaan baru pada Undang-Undang Ketenagakerjaan menyisakan banyak hal-hal kosong belum diatur secara detail. Pada menjalankan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

Disadari atau tidak kalau ruang lingkup ketenagakerjaa/perburuhan serta hubungan industrial pancasila sangatlah luas meliputi ketentuan sebelum bekerja, ketentuan selama bekerja, dan ketentuan setelah paripurna bekerja. Ketentuan tentang regulasi yang mengatur sebelum bekerja menyangkut prosedur pendaftaran lowongan serta pencari kerja, distribusi tenagakerja secara lokal atau antar daerah bahkan luar negeri, dan mengenai pelatihan. Regulasi selama bekerja menyangkut ketentuan dalam hal waktu kerja serta istirahat kerja, pengupahan, dan perlindungan terkait penyelesaian Perselisihan Industrial serta hal lainnya. Ketentuan regulasi ketika sesudah tidak bekerja mencakup ketentuan mengenai jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua mengenai pensiun, dan hal-hal lain.¹⁰

Pendapat Ahli Hukum Mr Soetikno menyatakan bahwa hukum perburuhan ialah kesatuan kumpulan peraturan-peraturan hukum terkait perikatan kerja menyebabkan seseorang dengan pribadi pada posisi di bawah instruksi maupun dipimpinan dengan orang lain serta terkait kondisi-kondisi penghidupan yang langsung berkaitan bersama hubungan kerja tersebut.¹¹Sedangkan, menurut Ahli Hukum Imam Soepomo, mendefinisikan mengenai Hukum Perburuhan, Hukum Perburuhan ialah suatu kumpulan aturan-aturan, baik tertulis ataupun tidak tertulis berkaitan sesuai peristiwa dimana seseorang bekerja dengan orang lain atau pihak lain yang memperoleh upah.¹²Hukum ketenagakerjaan dibuat dengan maksud agar terciptanya keadilan sosial pada bidang ketenagakerjaan dengan melindungi pekerja kepada kekuasaan pengusaha serta pihak-pihak lain yang ingin mengeksploitasi kaum pekerja.

¹⁰ Simanjuntak Payaman J, *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan Dan Pemerintah*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011, hlm. 22.

¹¹ Mr Soetikno dalam Asikin, 1994, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 2

¹² Soepomo dalam Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm.2

Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mempunyai kemiripan dengan Peraturan Perusahaan (PP) ketentuan yang dimuat mengenai bagaimana kewenangan dan bagaimana kewajiban pengusaha terhadap pekerjanya, serta hak dan kewajiban pekerja/ buruh. Letak Perbedaan tersebut adalah pada bahwa mengenai peraturan perusahaan dibentuk dengan sepihak oleh pengusaha/perusahaan dengan atau tanpa dikonsultasi secara dahulu kepada pekerja maupun perwakilan pekerja, kemudian disahkan oleh pemerintah. Perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan peraturan yang diberlakukan di perusahaan yang termasuk hasil dari perundingan atau kesepakatan antara pengusaha juga Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai wakil pekerja.

Pada hal pengaturan terkait bagaimana terkait menyusun isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta pihak-pihak yang sudah ditetapkan sah dari undang-undang terlibat dalam penyusunannya, secara tegas diterangkan melalui ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan pasal 116 hingga pada pasal 135 serta di perjelas dengan Peraturan Menteri yaitu PERMEN Nomor 28 Tahun 2014 mengenai Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian kerja bersama (PKB) tidak akan lahir jika tidak adanya Hubungan Kerja. Hubungan Kerja yaitu hubungan-hubungan yang berkaitan pelaksanaan kerja antara para pekerja/buruh serta pengusaha pada sebuah perusahaan berjalan dengan batas-batas kesepakatan kerja serta peraturan kerja sudah disetujui dengan seksama oleh pekerja/buruh serta pengusaha/perusahaan.

Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana tertulis Pasal 1 angka 15 ialah hubungan antara pengusaha serta pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, memiliki unsur pekerja, upah, serta perintah. Pada dasarnya, perjanjian itu bisa muncul sebab terdapatnya hubungan kerja antara dua orang maupun dua pihak dengan saling berjanji dalam melaksanakan ataupun melakukan sebuah hal. Perjanjian kerja tersebut menjadi media pendahuluan maupun sebelum berjalannya hubungan kerja wajiblah diciptakan sebaik-baiknya dengan maksud mencerminkan keadilan untuk pengusaha maupun untuk pekerja itu sendiri.

Dengan terbentuknya hubungan kerja baik perusahaan/pengusaha ataupun pekerja/buruh masing-masing sudah terikat dengan isi perjanjian

serta masing-masing pihak sudah mendapat hak sehingga pengusaha dapat memberi perintah serta memberi tugas untuk pekerja/buruh. Selain itu, supaya bekerja secara giat serta rajin dengan tidak melebihi batas-batas dari isi perjanjian kerja. Sejalan dengan hal tersebut, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah serta jaminan-jaminan fasilitas lain yang diberikan pengusaha tanpa melebihi hal-hal yang menjadi batasan-batasan isi perjanjian kerja.¹³

Dalam hal pekerja/buruh menjalankan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan/pengusaha, sesungguhnya ia telah mengikatkan dirinya guna memperoleh upah dari pengusaha/perusahaanya terhadap apa yang telah ia kerjakan sesuai kesepakatan kerja. Pekerja/buruh memahami dalam rangka untuk mendapatkan haknya tersebut, pekerja/buruh harus melaksanakan sesuatu hal yang telah menjadi kesepakatan dengan pihak majikan. Hal tersebut diwujudkan dalam semacam pengerahan jasa-jasanya sebagai keharusan yang wajib dicukupi serta tidak dapat ditinggalkan atau abaikan.

Pekerja/buruh yang dipekerjakan harus mendapatkan jaminan-jaminan yang sudah diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Wujud dari jaminan yang dimaksud adalah berupa jaminan sosial tenaga kerja. Ketentuan jaminan sosial tenaga kerja terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan di Pasal 99, menyebutkan jika tiap pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja tersebut diantaranya mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), jaminan kematian, serta jaminan pemeliharaan kesehatan. Kondisi kenyamanan kerja serta lingkungan kerja kondusif serta baik diharapkan bisa membantu untuk menambah harmonis serta kuatnya Hubungan Kerja, hal tersebut dapat dibentuk melalui beberapa hal sebagai berikut.

1. Diawali dengan menggunakan syarat-syarat kerja yang berkualitas dengan sistem recruitmen berstandar tersendiri sehingga menjaring Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul;
2. Penguatan hubungan antara Pengusaha dengan stafnya serta Para pekerja/buruh pada setiap lini struktur organisasi yang terdapat keharmonisan, yang pada akhirnya antara masing-masing melahirkan sebuah toleransi,
3. Penguatan pada lini hubungan antara pekerja/buruh dengan sesama pekerja/buruh lainnya sehingga akan menumbuhkan rasa saling

¹³ G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994, hlm. 18.

membutuhkan, memiliki rasa senasib sehingga muncul kekeluargaan yang kuat.

4. Menjaga Kondisi/ Keadaan Perusahaan serta Usaha yang dijalankan tetap stabil tanpa ada kendala yang berarti sehingga tidak menghambat target pertambahan laba.

Jika 4 (empat) hal tersebut dilakukan, keharmonisan pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan semakin terjalin kuat sehingga muncul rasa saling melindungi kepentingan masing-masing. Pengusaha/perusahaan akan selalu mengedepankan atau mendahulukan sisi kemanusiaan (*Humanisme*) dalam setiap mengambil kebijakan, demikian pula dengan Pekerja/ Buruh yang dipekerjakan akan menganggap bahwa tidak hanya sekedar gaji yang ia cari, namun ia menganggap perusahaan tempat ia bekerja adalah usaha mereka juga yang selalu harus dijamin untuk kelangsungannya.

Hubungan Kerja

Perjanjian Kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja. Sebagaimana disebutkan didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 15 menerangkan bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha serta pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, perintah serta upah. Demikian jelaslah jika hubungan kerja muncul karena terdapatnya perjanjian kerja antara pengusaha serta pekerja/buruh. Hubungan kerja pekerja/buruh dengan pengusaha PT X terjalin dengan terciptanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disetujui antara perwakilan pekerja/buruh melalui Serikat Pekerja serta pengusaha maupun yang mewakili Perusahaan. Hal ini tentu sangat bermanfaat bagi kedua belah pihak sebagai acuan hak serta kewajiban masing-masing.

Hubungan hukum antara pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta pengusaha atau badan hukum berbentuk perusahaan terdapat di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja, dan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 mengenai Perseroan Terbatas (PT).

Cakupan hubungan hukum ketenagakerjaan sangat luas dan menjadi hal sangat penting di negara kita, bahkan kebijakan yang bagus dalam hukum ketenagakerjaan menjadi nilai jual tersendiri di setiap pemilihan

pejabat negara yang sangat ada. Mulai dari peningkatan nilai upah buruh, peningkatan fasilitas kesehatan, jaminan pensiun, jaminan hari tua serta kesejahteraan lainnya. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan memberikan penjelasan mengenai makna ketenagakerjaan ialah seluruh hal yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam waktu sebelum, selama, serta selesai masa kerja.¹⁴⁵ Maka jika kita cermati mengenai posisi masa kerja Pekerja/Buruh di beberapa perusahaan dalam pengaturan Ketenagakerjaan meliputi beberapa hal berikut.

1. Masa kerja sebelum di PT.
2. Masa kerja sewaktu di PT.
3. Masa kerja sesudah dari PT.

¹⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No.39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 1 Angka 1.



BAGIAN 3

SERIKAT PEKERJA

Kebebasan untuk berserikat, berkumpul mengemukakan pendapat baik secara langsung dengan lisan ataupun dengan tulisan menggunakan bantuan media, mendapatkan pekerjaan serta penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan, dan juga memiliki kedudukan rata dalam hukum (*Equality Before Of Law*) merupakan hak asasi bagi seluruh warga negara termasuk pekerja/buruh. Dengan kata lain, pekerja menjadi warga negara memiliki posisi yang sama pada hukum, hak mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang sesuai, menyampaikan pendapat, bergabung berdiskusi bersama dalam sebuah organisasi, serta membentuk juga menjadi anggota dari Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.¹⁵

Keinginan untuk bergabung sebagai anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah hak asasi seorang pekerja/seorang buruh sudah dilindungi pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28E. Sebagai bukti jika negara memberikan jaminan kebebasan tersebut, bagi setiap Pekerja/Buruh diberikan kemerdekaan dalam membentuk serta sebagai anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pendirian Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatur pada Undang-Undang No. 21 tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Undang-Undang No. 21 tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/ Serikat Buruh menyebutkan jika Organisasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dibuat dari,

¹⁵ <https://lokataru.id/equality-before-the-law-dalam-sistem-peradilan-di-indonesia/>,Dikutip Pada Tanggal 28 November 2021

oleh, serta untuk pekerja pada perusahaan dengan bebas, mandiri, terbuka, demokratis, serta bertanggung jawab untuk memperjuangkan, melindungi, juga membela hak serta kepentingan pekerja juga mengembangkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya. Serikat Pekerja juga dituntut wajib bertanggung jawab terhadap Organisasi yang dipimpinnya kepada anggotanya.

Serikat Buruh/Serikat Pekerja menjadi wadah bagi pekerja/buruh dalam memperjuangkan, melindungi serta membela kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Pada praktek hak asasi tersebut, pekerja/buruh harus juga mampu melakukan tindakan-tindakan yang bertanggung jawab sehingga menjamin kepentingan cenderung besar ialah kepentingan seluruh *stake holders* perusahaan, kepentingan bangsa serta negara dapat juga berjalan.

Dasar Hukum Serikat Pekerja

Peraturan perundang-undangan mendefinisikan tentang Serikat Pekerja/buruh ialah organisasi yang dibuat dari, oleh, serta untuk pekerja/buruh baik di perusahaan ataupun di luar perusahaan, yang sifatnya bebas, terbuka, mandiri, demokratis, serta bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak serta kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁴² Hal ini senada dengan definisi yang tercantum pada Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja di bagi menjadi 3 (tiga), yaitu sebagai berikut.

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh ialah organisasi yang dibuat dari, oleh, serta untuk pekerja/buruh baik di perusahaan ataupun di luar perusahaan, yang sifatnya bebas, terbuka, mandiri, demokratis, serta bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya;
2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan ialah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dibentuk oleh para pekerja/buruh di sebuah perusahaan maupun di beberapa perusahaan;
3. Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan ialah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dibentuk oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan;

4. Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh ialah gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
5. Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh ialah gabungan Federasi Pekerja/Serikat Buruh.

Tujuan Serikat Pekerja

Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan organisasi dibuat dengan, oleh, serta bagi pekerja baik dalam sebuah perusahaan ataupun di luar perusahaan, mempunyai sifat bebas, mandiri, terbuka, demokratis, serta bertanggung jawab untuk memperjuangkan, melindungi dan membela hak serta kepentingan pekerja/buruh juga untuk peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya¹⁶

¹⁶ Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Pasal 1 Ayat 1 Bab 1 Ketentuan Umum.



BAGIAN 4

PERUSAHAAN

Perusahaan (Perseroan Terbatas)

Perseroan Terbatas disebut juga Perseroan merupakan badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas beserta Peraturan Pelaksanaannya.

Kitab perundang-undangan memberi pengertian mengenai definisi tentang perusahaan. Perusahaan adalah tiap bentuk usaha berbadan hukum maupun tidak, yang dimiliki orang perseorangan (individu), milik perkumpulan (persekutuan), maupun milik badan hukum swasta ataupun negara yang mempekerjakan pekerja/buruh kemudian membayar upah maupun imbalan pada bentuk yang lain. Terdapat juga pengertian mengenai perusahaan yang berarti bahwa perusahaan dapat dimaksudkan sebagai upaya-upaya sosial serta upaya-upaya lain yang memiliki struktur organisasi (pengurus) serta mempekerjakan pekerja/ buruh serta memberi upah berupa sejumlah uang yang telah disepakati maupun imbalan dalam bentuk yang lain.¹⁷

Adapun mengenai Badan usaha yang berkaitan dengan penelitian yang saya teliti yaitu badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Penanaman Modal Asing (PMA) yang mau mengembangkan bisnisnya di

¹⁷ Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (6).

Indonesia harus pada bentuk Perseroan Terbatas (PT) yang didasarkan pada hukum Indonesia serta bertempat/domisili di wilayah Republik Indonesia, terkecuali telah ditetapkan lain dengan undang-undang.¹⁸⁸ Perilaku bisnis yang dijalankan oleh para pelaku bisnis, baik untuk Pedagang, industrialis, distributor, kontraktor, bankir, pialang, Perusahaan Asuransi, Agen dan lain sebagainya tidak dapat dipisahkan dengan kehadiran Perseroan Terbatas. Menjalankan kegiatan usaha dengan wadah atau bentuk Perseroan Terbatas, baik pada posisi skala mikro, menengah, maupun pada posisi berskala besar adalah contoh model yang paling banyak serta lazim digunakan dikarenakan mempunyai kemudahan serta keamanan dalam berbisnis.

Badan hukum dengan bentuk Perseroan terbatas adalah badan hukum yang legalitasnya mendapat perlindungan oleh regulasi, tepatnya pada Undang-Undang No. 40 tahun 2007 terkait Perseroan Terbatas. Hal ini mempunyai arti bahwa perseroan terbatas dapat dimaknai sebagai subyek hukum layaknya seperti Manusia.¹⁹

Oleh sebab demikian, perseroan terbatas adalah suatu badan yang bisa diberikan hak serta kewajiban seperti halnya manusia pada umumnya. Berdasarkan penjelasan singkat tersebut, perseroan terbatas hendaknya dalam membuat kebijakan bisnis tidak meninggalkan sisi-sisi kemanusiaan. Badan hukum dapat diartikan sebagai orang (*person*) yang memang sengaja diciptakan oleh hukum dengan pertimbangan sebagai jawaban untuk kebutuhan masyarakat. Menjadi sebuah bentuk badan hukum, perseroan terbatas memiliki harta kekayaannya sendiri layaknya manusia yang terpisah dari kekayaan pengurusnya/manajemennya.

Bentuk badan hukum perseroan terbatas mempunyai arti juga sebagai suatu badan hukum yang mampu mengikatkan/menjalin hubungan diri dan menjalankan perbuatan-perbuatan hukum sebagaimana seorang pribadi serta dapat mempunyai kekayaan dari hasil usahanya atau hutang untuk penyerta modal usaha.²⁰ Hal yang cukup menarik terhadap pengertian perseroan terbatas yaitu perseroan terbatas merupakan badan usaha yang dibuat menurut regulasi undang-undang memiliki eksistensi terpisah dari pemiliknya serta mampu melaksanakan upaya pada batasan-

¹⁸ Undang-undang no. 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal Pasal 5 Ayat (2).

¹⁹ Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Sendi-Sendi Ilmu Hukum Dan Tata Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993, hlm.40.

²⁰ Rachmat Soemitro, *Hukum Perseroan Terbatas, Yayasan Dan Wakaf*, Bandung: Eresco, 1993 hlm 2.

batasan yang diatur di dalam undang-undang sebagaimana lazimnya manusia biasa.²¹

Jika kita mencari dalam hal perbedaan antara manusia dengan badan hukum, pribadi manusia bisa melaksanakan hal-hal apa yang tidak dilarang hukum. Sedangkan, badan hukum berbentuk perseroan terbatas hanya boleh melaksanakan atau menjalankan apa yang dengan eksplisit atau implisit diizinkan hukum.²² Badan Hukum berbentuk Perseroan Terbatas dibentuk berdasarkan isi dari sebuah Perjanjian bisnis serta kesamaan visi dan misi, hal ini menunjukkan bahwa Perseroan Terbatas menjadi sebuah gabungan dari orang-orang yang ingin membuat suatu badan usaha berupa perseroan terbatas.

Peraturan perundang-undangan membuat sistem hukum yang harus dijalankan agar pengesahan akta pendirian badan hukum berbentuk perseroan terbatas dilegalkan, hal ini dapat kita jumpai dalam ketentuan Undang-Undang No. 40 tahun 2007 terkait Perseroan Terbatas. Dokumen pengajuan untuk mendapat keputusan menteri terkait pengesahan perseroan menjadi badan hukum wajib dimohonkan pada menteri Hukum serta HAM pada jangka waktu paling lama 60 (enam puluh) yang dihitung dari tanggal akta pendirian ditandatangani oleh para pihak. Hal tersebut juga harus lengkap dengan dokumen-dokumen pendukung. Terkait dengan permohonan mendapatkan keputusan menteri tidak diajukan pada jangka waktu 60 (enam puluh) hari, akta pendirian menjadi batal serta perseroan belum sebagai badan hukum bubar, sebelum pemberesan dilaksanakan pendiri.

Pembentukan sebuah perusahaan yang modal usahanya dari adanya Penanaman Modal Asing (PMA) harus perusahaan tersebut harus berbentuk Perseroan terbatas (PT) kecuali ditentukan lain oleh undang-undang. Penanaman modal asing merupakan kegiatan meletakkan investasi atau modal di Indonesia baik oleh peserorangan warga negara asing atau badan hukum negara asing. Investor asing yang ingin menanamkan modal di Indonesia, minimal modal yang dibutuhkan sebesar Rp. 10M (Sepuluh Milyar Rupiah) diluar tanah dan bangunan. Dalam peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Perizinan Berusaha Secara Elektronik (Perka BKPM).

²¹ M. Smith dan Fres Skouesn, *Akuntansi Intermediate*, Jakarta, Erlangga, 1993, hlm 104.

²² Napdadap Binoto, *Hukum, Perseroan Terbatas Berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas NO 40 Tahun 2007*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2018, hlm. 6.

Setiap PMA wajib menentukan jenis sektor bisnis yang akan dibangun di Indonesia. Hal ini sangat penting karena nantinya akan berpengaruh terhadap pilihan pendaftaran yang dilakukan. Hal tersebut berkaitan juga dengan Daftar Negatif Investasi dan ketentuan sektor jenis usaha yang dipilih. Dalam ketentuan peraturan yang mengatur penanaman modal asing, terdapat produk hukum dari pemerintah yaitu Daftar Negatif Investasi (DNI). DNI bertujuan untuk memberikan kejelasan pilihan terkait jenis usaha yang akan dipilih di Indonesia. Produk hukum ini bertujuan juga untuk membedakan dengan PT Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN).²³

Terdapat 3 (tiga) bidang usaha yang diatur didalam DNI yaitu bidang usaha yang terbuka (kepemilikan saham asing dalam bidang usaha ini dapat mencapai 100%) seperti restoran, bidang usaha yang tertutup (bidang usaha yang dilarang sebagai kegiatan penanaman modal, contoh industri minuman mengandung alkohol), bidang usaha yang terbuka dengan syarat (bidang usaha yang dapat di gunakan untuk usaha penanaman modal asing namun dengan persyaratan, contoh insutri kelapa sawit).

Pengalihan aset pada prinsipnya memang dapat dilakukan oleh penanam modal sesuai dengan keinginannya, tetapi tidak sepenuhnya bebas karena masih harus mengacu pada peraturan perundang-undangan, msalnya peraturan tentang pelaporan kepada Bank Indonesia.²⁴ Selain itu, kebebasan pengalihan aset juga dibatasi dari jenis asetnya, yaitu aset yang dikuasai negara tidak diijinkan dialihkan, misalnya hutan, pertambangan, kekayaan laut dan energi yang lain.

Ciri-Ciri Perusahaan

Dasar perseroan terbatas didirikan yaitu dengan membuat perjanjian, badan hukum berbentuk perseroan terbatas pendiriannya tidak dapat dilepaskan dari syarat-syarat untuk syahnya suatu perjanjian agar tidak berakibat batal demi hukum.²⁵ Yang menjadi hal-hal pokok ciri dari sebuah perseroan terbatas sebagai suatu badan hukum diantaranya adalah sebagai berikut.

²³ <https://bplawyers.co.id/syarat-prosedur-pendirian-pt-pma-terbaru/>. dikutip tanggal 07 januari 2022.

²⁴ Lihat, Pasal 8 ayat 4 Undang-Undang No.25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.

²⁵ Kitap Undang-Undang Hukum PerdataPasal 1320.

1. Mempunyai kekayaan sendiri terpisah dari kekayaan orang-orang yang mengelola proses aktivitas dari badan-badan hukum tersebut.
2. Mempunyai hak-hak serta kewajiban terpisah dari hak-hak serta kewajiban-kewajiban orang-orang mengelola aktivitas badan-badan tersebut.
3. Mempunyai tujuan sejalan dengan Anggaran Dasar (AD) serta Anggaran Rumah Tangga (ART) Badan Hukum berbentuk Peseroan Terbatas Rumah Tangga.
4. Berkelanjutan (memiliki kontinuitas) dalam eksistensinya tidak terikat terhadap orang-orang tertentu (tidak tergantung pada ketokohan), karena hak-hak serta kewajiban-kewajibannya masih berlanjut walaupun orang-orang yang mengoperasikan perseroan tersebut berganti.

Tanggung Jawab Perusahaan

Ketentuan mengenai tanggung jawab sosial bagi perusahaan diatur dalam Pasal 16 UUPM yang berbunyi bahwa setiap penanam modal bertanggung jawab dalam beberapa hal berikut.

1. Menjamin tersedianya modal yang berasal dari sumber yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Menanggung dan menyelesaikan segala kewajiban dan kerugian jika penanam modal menghentikan atau meninggalkan atau menelantarkan kegiatan usahanya secara sepihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Menciptakan iklim usaha persaingan yang sehat, mencegah praktik monopoli, dan hal lain yang merugikan negara.
4. Menjaga kelestarian lingkungan hidup.
5. Menciptakan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja.
6. Mematuhi semua ketentuan peraturan perundang-undangan.

Keputusan Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal No.5/SK/1987 diperbaharui dengan Keputusan Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal No.08/SK/1989 tanggal 5 Mei 1989. Berdasarkan Ketua BKPM ini, perusahaan penanaman modal asing yang mengekspor 100% hasil

produksinya dan berlokasi di kawasan berikat atau yang memiliki status *entreport partikelir* dapat didirikan dengan penyertaan nasional 5% atau lebih tanpa keharusan peningkatan saham nasional. Keputusan BKPM ini juga mengarahkan terjadinya perlakuan yang sama antara perusahaan penanaman modal asing dengan perusahaan penanaman modal dalam negeri. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan yang menyebutkan:

1. *Pertama*, perusahaan penanaman modal asing yang menjual sahamnya minimal 20% melalui pasar modal sebagai saham atas nama sehingga minimal 45% sahamnya dimiliki oleh negara dan/atau swasta nasional diberi perlakuan yang sama seperti perusahaan penanaman modal dalam negeri sehingga tidak diwajibkan meningkatkan saham nasionalnya menjadi sekurang-kurangnya 51%.
2. *Kedua*, perusahaan penanaman modal asing juga tidak diwajibkan mengikut sertakan partisipasi nasional, jika memenuhi beberapa persyaratan. Hal ini dapat dilihat dari Keputusan Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal No.16/SK/1989 tanggal 24 Oktober 1989 tentang Perubahan dan Tambahan Keputusan Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 5/SK/1987 tentang Persyaratan Pemilikan Saham Nasional dalam Perusahaan Penanaman Modal Asing. Pasal 1 menyebutkan bahwa perusahaan penanaman modal asing dapat didirikan dengan penyertaan saham seluruhnya 100% (seratus persen) dimiliki oleh peserta asing dengan syarat berlokasi di Pulau Batam yang merupakan suatu kawasan berikat, seluruh 100% hasil produksinya untuk diekspor dan dalam waktu 5 (lima) tahun sesudah berproduksi secara komersial paling sedikit 5% dari sahamnya di jual kepada mitra usaha nasional, dan tanpa keharusan peningkatan saham nasional.²⁶

²⁶ Suparji. 2016. *Pokok-pokok pengaturan penanaman modal di Indonesia*. Jakarta; UAI Presss. Hlm 12.



BAGIAN 5

PERUBAHAN KEPEMILIKAN

Perubahan kepemilikan perusahaan dalam sebuah perjalanan bisnis adalah hal yang sangat wajar terjadi. Mulai dari alasan pengembangan rantai bisnisnya sampai penyelamatan perusahaan dalam hal mengatasi dampak kerugian yang lebih besar. Proses perjalanan terhadap perubahan kepemilikan perusahaan Paling tidak terdapat 3 (tiga) prosedur dasar sebagai langkah awal yang harus dilakukan perusahaan dalam rangka mengambil alih pada perusahaan sasaran, 3 (tiga) prosedur dasar tersebut yaitu melalui merger atau konsolidasi, akuisisi saham, serta akuisisi aset.²⁷

Akuisisi saham sering dilakukan guna mengambil alih perusahaan yang lain dengan membeli saham perusahaan target. Pengambil alihan saham dengan pembelian ini dapat dilaksanakan secara cash/tunai atau dengan menukar dengan produk sekuritas lain berupa saham atau dalam bentuk obligasi. Hal-hal yang wajib menjadi pertimbangan dalam memilih prosedur dasar dalam pengambilalihan perusahaan sasaran dengan melakukan akuisisi saham maupun merger yaitu:

1. Terhadap Akuisisi Saham, tidak harus melakukan pertemuan untuk rapat umum pemegang saham (RUPS) serta pemungutan suara.
2. Pada prosedur akuisisi saham, bagi perusahaan ingin pengakuisisian bisa langsung berhubungan oleh pemegang saham sasaran melalui *tender offer*.

²⁷ Kamaludin, Karona Cahya Susena, Berto Usman, *Restrukturisasi Merger dan Akuisisi*, Bandung: Mandor Maju, 2019, hlm. 28

3. Prosedur akuisisi saham sebagian besar dilaksanakan dengan cara tidak bersahabat, dimana hal ini dipandang perlu untuk dilakukan untuk menghindari sikap dari manajemen perusahaan sasaran seringkali menolak proses akuisisi tersebut karena adanya kekhawatiran terjadinya penurunan tingkat kesejahteraan atau pendapatannya terancam.
4. Terdapat juga peristiwa dari pemegang saham minoritas dari perusahaan sasaran masih tidak ingin menyerahkan saham mereka buat dibeli melalui *tender offer*. Hal tersebut secara tidak langsung menyebabkan perusahaan sasaran masih tidak dapat seluruhnya yang menjadi target penyerapan terserap keperusahaan yang mengakuisisi.

Proses perubahan kepemilikan dengan menggunakan jalur akuisisi aset. Sebuah perusahaan dalam mengakuisisi perusahaan lain secara membeli aktiva dari perusahaan tersebut. Prosedur ini dapat mengamankan perusahaan dari potensi munculnya pemegang saham minoritas bisa terjadi pada kejadian akuisisi saham. Proses perubahan kepemilikan menggunakan jalur akuisisi aset dilaksanakan dengan pemindahan hak kepemilikan aktiva-aktiva yang dibeli. Dengan dasar-dasar hubungan operasinya, prosedur Akuisisi digolongkan menjadi beberapa model yaitu:

1. Akuisisi Horizontal

Akuisisi ini diimplementasikan pada perusahaan lain memiliki bisnis serta bidang usaha sesuai. Perusahaan menjadi sasaran serta yang mengakuisisi saling berebut untuk memasarkan produk yang mereka hasilkan, sehingga dalam proses akuisisi yang terjadi menghilangkan kompetitor, harapannya dapat memonopoli perdagangan walau ini terkesan tidak pas dalam perilaku bisnis.

2. Akuisisi *Vertical*

Akuisisi *vertical* dilaksanakan pada perusahaan yang berada dalam tahapan proses produksi tidak sama. Contohnya adalah yang terjadi pada perusahaan rokok yang mengakuisisi perusahaan perkebunan tembakau. Hal ini tentunya bertujuan untuk mengamankan ketersediaan bahan baku utama dalam produk yang menjadi andalan perusahaan yang mengakuisisi.

3. Akuisisi Konglomerat

Perusahaan yang melakukan akuisisi konglomerat mencari perusahaan sasaran yang tidak mempunyai hubungan keterkaitan operasional. Perusahaan yang mengakuisisi dan perusahaan yang

diakuisisi tidak memiliki kesamaan jalur operasi. Akuisisi perusahaan menghasilkan *food product* dengan perusahaan komputer, bisa diartikan menjadi akuisisi konglomerat. Hal ini murni bahwa perusahaan yang mengakuisisi mempunyai modal besar dan ingin menambah penghasilan dari sektor lain.

Terdapat banyak alasan disamping alasan-alasan yang sudah dipaparkan sebelumnya yaitu, mengenai hal yang menjadi alasan atau faktor perusahaan melakukan merger, akuisisi, konsolidasi, atau bentuk penggabungan lainnya. Sekurang-kurangnya terdapat 13 (tiga belas) landasan mengapa merger, akuisisi, dan konsolidasi serta Akuisisi lainnya dilakukan.²⁸

1. Dalam hal nilai sinergi, nilai sinergi yaitu nilai dari kekuatan bertambah baik baik menyangkut kerjasama serta jangkauan penjualan pasarnya lebih luas yang dapat diperoleh dari penggabungan dua atau lebih kekuatan.
2. Modal kerja. Perubahan kepemilikan menjadi solusi mengenai Modal kerja, modal kerja untuk sebuah perusahaan dipakai untuk melakukan pembiayaan-pembiayaan bersifat jangka pendek. Oleh karenanya itu tambahan modal kerja akan cepat didapatkan daripada hasil transaksi akuisisi.
3. Finansial. Pasca adanya akuisisi kondisi finansial akan secara positif meningkat, hal ini terjadi jika perusahaan pengakuisisi memutuskan untuk melakukan akuisisi dengan perusahaan target. kemudian perusahaan yang diakuisisi perusahaan target mendapat modal baru dimana dengan modal baru tersebut dapat menyelesaikan masalah yang bersumber dari jangka pendek untuk pelunasan hutang kepada para kreditur.
4. Penjualan. Dalam segi penjualan transaksi merger dan akuisisi diharapkan mampu meningkatkan atau memaksimalkan nilai penjualan. Jika kemungkinan bahwa penjualan ini akan meningkat diharapkan mampu menambah keuntungan perusahaan.
5. Manajemen profesional. Dalam melakukan merger serta akuisisi dengan perusahaan target yang mempunyai manajer yang profesional, nilai positif yang didapat ialah memperbesar kemungkinan terjadinya peningkatan prestasi perusahaan seluruhnya, yaitu sesudah kedua

²⁸ *Ibid*, hlm 30.

- perusahaan dinyatakan bergabung maka terwujudlah kekuatan managerial yang tangguh serta dapat diandalkan .
6. Kompetisi Efektif. Hukum alam dalam bisnis bahwa perusahaan lain masuk untuk menjual produk yang sejenis maka maksudnya akan muncul kompetisi semakin keras. Strategi melaksanakan merger serta akuisisi pada perusahaan sasaran yang mana perusahaan target tersebut bermain dalam pemasaran produk yang sejenis. Hal ini dapat memberikan pengaruh keuntungan dalam rangka mencapai kompetisi yang lebih efektif/meminimalisir persaingan.
 7. Skala ekonomi. Berbagai nilai positif dari segi ekonomis dapat diperoleh dari efek transaksi merger dan akuisisi. Rendahnya harga bahan baku, proses produksi, pendistribusian, dan aktivitas lainnya yang menjadi semakin dapat ditekan pada nilai yang se-efisien mungkin dan tentunya ini menjadi *output* yang positif setelah dilakukannya proses penggabungan tersebut.
 8. Persaingan. Persaingan diibaratkan oleh perusahaan ialah musuh, melaksanakan transaksi merger serta akuisisi dengan perusahaan sasaran (pesaing) merupakan diantara sebuah jalan yang lebih mudah untuk menekan jumlah pesaing. Tujuannya adalah agar market dapat dikuasi serta dikendalikan secara bersama-sama.
 9. Posisi pemegang saham. Transaksi merger serta akuisisi dilaksanakan oleh perusahaan *go public* bisa berakibat pada pendapatan keuntungan dari kekosongan perpajakan. Setidaknya, terdapat dua keuntungan yang didapat. Pertama, akusitor melaksanakan merger serta akuisisi dengan perusahaan mengalami kerugian terus menerus. Pada waktu yang bersamaan, dibuatkan laporan keuntungan konsolidasi akhir tahun, perusahaan akan memunculkan kondisi merugi meskipun sebelumnya akusitor dapat menghasilkan laba. Pada ujungnya cara demikian ini, kesempatan negara untuk mendapatkan penerimaan pajak dari pph dari pembayaran dividen terhadap pemegang saham hilang. Kedua, transaksi akuisisi mampu memberi efek perubahan kesempatan penerimaan pajak dari PPH terhadap pajak *Capital Gain* yang diterima oleh Pemegang Saham.
 10. Risiko industri baru. Bergabung ke dalam lingkungan Industri yang baru sama halnya akan berhadapan dengan resiko yang besar. Apabila suatu industri sedikit sekali dalam hal pengalaman dalam menghadapi gejolak perekonomian maupun persaingan, strategi yang terbaik yang

harus dilakukan akuisitor yaitu mengambil alih merger atau akuisisi perusahaan yang sudah lama berdiri dan mempunyai pengalaman yang baik sehingga dengannya tingkat resiko yang akan dihadapi jauh lebih rendah.

11. Kapasitas hutang. Kapasitas hutang bagi sebuah perusahaan tertentu terdapat batasannya. Perusahaan yang menjadi sasaran merger dan akuisisi mengatasi keterbatasan itu, efek selanjutnya yang terjadi dana pinjaman dari kreditor (pihak ketiga) akan lebih gampang dimanfaatkan untuk maksud produktif.
12. Penyebaran resiko. Melaksanakan penggabungan usaha juga data dikatakan menggabungkan asset. Adanya penggabungan tersebut jika terjadi efek dari risiko bisnis tentu tersebar juga ke beberapa pemegang saham yang melaksanakan penggabungan.
13. Pertumbuhan. Selain hal-hal diatas serta alasan-alasan yang sering dikemukakan ketika perusahaan bergabung menggunakan cara merger dan akuisisi dengan perusahaan sasaran, merger dan akuisisi juga dilkakukan karena perusahaan akan tumbuh dengan cepat daripada dengan membangun unit usaha baru sendiri.

Dalam rangka memberikan perlindungan mengenai perubahan kepemilikan baik merger maupun akuisi di negara kita. Regulasi yang mengatur tentang bagaimana calon pembeli saham dapat berhubungan dengan pemegang saham lain melalui *tender offer* dan akuisisi dijelaskan dalam peraturan BAPEPPAM No. IX.H.I mengenai Pengambilalihan Perusahaan Terbuka(Tbk) Pada perjalanannya Peraturan ini dianggap tidak mampu menjawab kebutuhan para pelaku pasar, dimana jika salah satu pihak membeli lebih dari 25% perusahaan terbuka, maka perusahaan menjadi pengendali baru harus melaksanakan penawaran untuk membeli semua sisa Saham Publik perusahaan terbuka yang diakuisisi. Oleh sebab itu, dibuat aturan baru yaitu Kep-259/BL/2008 mengenai pengambilalihan perusahaan terbuka yang menyebutkan bahwa;

1. Pertama, mengatur prosedur kewajiban penawaran tender pada perusahaan terbuka yang diambil alih dikenakan terhadap pengendali baru perusahaan terbuka yang mempunyai saham lebih besar dari 50% dari semua saham yang dibayar penuh maupun pihak tersebut memiliki potensi untuk memilih baik langsung ataupun tidak secara apapun pengelolaan dengan peraturan Perusahaan.

2. Kedua, jika penguasaan pada Perusahaan yang baru mempunyai saham di Perusahaan Terbuka lebih dari 80%, yang mengakibatkan pengendali yang baru harus mengalihkan saham perusahaan ke pasar minimal 20%, sehingga saham yang dikuasai masyarakat menjadi paling sedikit 20% dari modal disetor perusahaan terbuka serta dipunyai paling kurang 300 pihak dalam rentang waktu paling 2 tahun sejak penawaran tender selesai dimulai.
3. Ketiga, permohonan penawaran tender sudah wajib dimulai paling lambat 180 hari dari pengumuman.
4. Keempat, nilai harga menjalankan penawaran tender paling sedikit sebesar harga rata-rata dari harga perdagangan tertinggi harian pada 90 hari terakhir.
5. Kelima, jika terdapat pelanggaran atas peraturan baru ini akan diadakan sanksi administratif semacam denda senilai Rp.100.000 perhari atas keterlambatan penyampaian informasi tersebut.²⁹

Merger

Merger merupakan diantara berbagai strategi restrukturisasi pada perusahaan dengan menyatukan dua perusahaan ataupun lebih sebagai satu perusahaan. Jika kita artikan luas maka pengambil alihan perusahaan dari sebuah perusahaan oleh perusahaan lain, saat kepentingan dari masing-masing perusahaan disatukan serta dikelola dengan bersama-sama. Sedangkan pada arti sempit, dua perusahaan dalam kondisi relatif sama melangsungkan penyatuan sumberdaya pada sebuah bisnis.

Arti lain mengenai merger ialah sebagai penyatuan dua perusahaan ataupun lebih serta hanya satu badan usaha yang tetap hidup menjadi badan hukum, dan lainnya membubarkan diri. Pada merger yang dilakukan oleh perusahaan, maka perusahaan menggabungkan diri, hilang serta selesai menjadi badan hukum. Semua aktiva serta pasiva yang dimiliki perusahaan sebagai punya perusahaan yang menerima merger.

Konsolidasi

Tiga prosedur dasar sebagai langkah awal yaitu merger atau konsolidasi, akuisisi saham, serta akuisisi aset menjadi hal yang lazim dilakukan para pelaku bisnis. Langkah merger paling banyak digunakan dalam rangka penggabungan dua perusahaan maupun lebih, serta akan menyisahkan

²⁹ *Ibid.* hlm 33.

nama perusahaan dari sebuah perusahaan yang bergabung tersebut. Hal tersebut biasanya dengan penyertaan modal terbesar yang akan masih bertahan tidak hilang. Selanjutnya, konsolidasi sendiri lebih menunjukkan penyatuan dari dua perusahaan maupun lebih, serta identitas perusahaan-perusahaan tergabung hilang, selanjutnya timbul nama baru sebagai perusahaan hasil penggabungan. Perusahaan hasil penggabungan menjadi wajah baru dari bisnis baru yang menjadi tujuan bersama.

Akuisisi Saham

Akuisisi yaitu mengambilalih kepemilikan atas asset maupun saham perusahaan lain, kebanyakan yang terjadi baik pengakuisisi dan yang diakuisisi masing-masing tetap berjalan seperti biasa. Mengenai efek yang terjadi berikutnya terkait akuisisi ini adalah untuk perusahaan pengakuisisi ia mempunyai hak mutlak pada perusahaan yang diakuisisi, mengenai aspek manajemen, aspek keuangan, aspek operasi, aspek pemasaran, dan kebijakan strategis lainnya.³⁰

³⁰ *Ibid.*, hlm 37.



BAGIAN 6

PERKEMBANGAN SISTEM HUKUM

Sistem Hukum Eropa kontinental dan Anglo Saxon Hukum Eropa Kontinental (*Civil Law System*)

Sistem hukum Eropa kontinental ini sangat disukai Negara-negara Eropa daratan serta sering dinamai menjadi *civil law* yang awal mulanya dari aturan hukum berlaku pada kekaisaran Romawi jaman Pemerintahan Kaisar Justinianus abad VI sebelum masehi.³¹ Pada sistem hukum *civil law* memiliki 3 (tiga) ciri, ciri tersebut adalah terdapatnya kodifikasi, hakim pengadilan tidak terikat terhadap presiden hingga undang-undang sebagai sumber hukum pada sistem hukum *civil law* yang terutama, dan sistem hukum peradilan sifatnya inkuisitorial.³²

Ciri khas utama sebagai landasan sistem hukum *civil law* berbeda dengan sistem hukum yang lain. Perbedaan itu ialah hukum mendapat kekuatan mengikat sebab diimplementasikan pada peraturan-peraturan hukum yang merupakan undang-undang serta tercantum dengan sistematis pada kodifikasi. Ciri khas diadopsi mengingat jika nilai penting yang berupa tujuan hukum ialah lahirnya kepastian hukum. Kepastian hukum hanya bisa tercipta kalau perbuatan-perbuatan hukum yang dilakukan manusia pada pergaulan hidup bermasyarakat dikendalikan dengan menggunakan peraturan-peraturan hukum tertulis atau kodifikasi

³¹ Dedi Soemardi, 1997, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta, Indhillco.hlm 73.

³² <https://media.neliti.com/media/publications/132702-ID-sistem-hukum-dan-posisi-hukum-indonesia.pdf>. diakses Tanggal 08 November 2021.

Hukum. Demikian tujuan hukum lahir dengan dasar sistem hukum yang diadopsi, hakim tidak leluasa membuat hukum yang memiliki potensi mengikat umum.

Hakim bertugas memutuskan serta menafsirkan peraturan-peraturan pada batas-batas kewenangannya. Keputusan seorang hakim pada sebuah perkara yang ditanganinya mengikat kepada para pihak yang berperkara (*Doktrins Res Ajudicata*).³³

Ciri yang kedua dalam sistem *civil law* tidak bisa dijauhkan dari ajaran pemisahan kekuasaan merestui munculnya Revolusi Perancis. Berdasarkan Paul Scolten, jika tujuan sebenarnya pengorganisasian organ-organ Negara Belanda ialah terdapatnya pemisahan antara kekuasaan pembentukan undang-undang, kekuasaan peradilan, serta sistem kasasi ialah tidak dimungkinkan kekuasaan yang satu mengikuti kegiatan kekuasaan yang lain. Penganut sistem *civil law* memberi kebebasan besar untuk hakim guna memutus perkara tanpa adanya mengikuti putusan-putusan hakim terdahulu. Sebagai pegangan hakim ialah kebijakan yang dibentuk parlemen berupa undang-undang.³⁴

Ciri yang ketiga dalam sistem hukum *civil law* seperti yang dikatakan Lawrence Friedman dinyatakan menjadi pemberlakuan sistem Inkuisitorial pada peradilan. Pada sistem ini, Seorang hakim memiliki andil besar untuk mengarahkan serta memutuskan sebuah perkara. Hakim selalu aktif untuk mencari fakta serta cermat untuk menilai alat bukti dalam setiap perkara yang ia adili. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Friedman, Seorang hakim disistem hukum *civil law* berupaya memperoleh gambaran detail atau lengkap dari sebuah kejadian yang dihadapinya dari awal kasus tersebut ia tangani. Sistem hukum *civil law* ini mengandalkan profesionalisme serta kejujuran hakim.³⁵

Wujud atau model sumber hukum pada maksud formal pada Sistem hukum *civil law* berbentuk peraturan perundang-undangan, kebiasaan-kebiasaan, serta yurisprudensi. Pada proses mencari nilai-nilai keadilan, seorang hakim serta lembaga-lembaga yudisial ataupun quasi-judisial berpedoman pada sumber-sumber hukum tersebut. Melalui Sumber-sumber hukum, dijadikan acuan awal pada kebiasaan sistem hukum *civil law* yaitu peraturan perundang-undangan.

³³ *Ibid.*

³⁴ Jeremias Lemek, 2007, *Mencari Keadilan: Pandangan Kritis Terhadap Penegakan Hukum Di Indonesia*. Jakarta, Galang Press. Hlm. 45

³⁵ *Ibid.*

Bagi negara-negara pengikut sistem hukum *civil law* memposisikan sebuah konstitusi pada posisi tatanan tertinggi dalam hierarki peraturan perundang-undangan. Untuk semua negara yang menganut sistem hukum *civil law* semuanya mempunyai konstitusi tertulis.³⁶

Pada perkembangan yang terjadi dalam sistem hukum *civil law*, mengalami pembagian hukum yaitu melahirkan hukum publik serta hukum privat. Cakupan pada hukum publik berisi peraturan-peraturan hukum yang mengendalikan kekuasaan serta kewenangan penguasa/negara dan hubungan-hubungan antara masyarakat serta negara (seperti halnya pada hukum publik didalam sistem hukum *anglo-saxon*). Cakupan hukum privat berisi peraturan-peraturan hukum mengendalikan mengenai hubungan atau perikatan antara individu dengan individu pada hal untuk mencukupi keperluan hidup untuk hidupnya.

Setiap sistem hukum pasti terdapat sisi positif serta sisi negatif. Tidak terkecuali pada sistem hukum *civil law*, terdapat segi positif serta negatif. Dalam segi positifnya sistem hukum *civil law* memiliki dampak hampir seluruh aspek kehidupan dimasyarakat termasuk sengketa-sengketa terjadi sudah terdapat undang-undang/hukum tertulis, akibatnya sengketa-sengketa muncul bisa terselesaikan secara mudah. Selain itu, dengan terdapatnya banyaknya macam hukum tertulis dapat lebih menjamin lahirnya kepastia hukum padatahap penyelesaiannya.

Sedangkan pada segi negatif, tidak sedikit perkara yang muncul menjadi dampak dari modernisasi perkembangan zaman serta peradaban manusia, belum tersedia undang-undangnya perkembangan kasus-kasus yang ada lebih cepat dari pembentukan peraturan hukumnya. sehingga kasus tersebut belum bisa diselesaikan pada pengadilan. hukum tertulis dalam sebuah waktu akan tertinggal zaman dikarenakan sifatnya yang statis atau tidak flexibel.

Oleh sebabnya sistem hukum *civil law* tidak dinamis pada pengaplikasiannya, sistem *civil law* justru lebih kaku sebab tugas hakim menjadi alat penafsir undang-undang. Hakim tak lebih hanya menjadi abdi undang-undang yang tidak mempunyai kewenangan melaksanakan penafsiran hukum untuk memperoleh nilai-nilai keadilan sesungguhnya.³⁷

³⁶ Soerojo Wignjodipoero, 1983, *Pengantar dan Asas-asas Hukum adat*, Jakarta: Gunung Agung, hlm. 27-31

³⁷ *ibid*

Hukum Anglo Saxon (*Common Law System*)

sistem hukum yang kedua yang berkembang negara-negara didunia ini adalah sistem hukum anglo-saxon. Sebutan lain sistem hukum anglo-saxon ialah “anglo amerika” ataupun “*common law*”. sistem hukum ini pertama kali dimiliki oleh negara inggris yang kemudian menyebar ke seluruh wilayah-wilayah jajahan inggris mulai dari Amerika SERIKAT, Australia, Malaysia serta negara-negara bekas jajahan lainnya.

Arti kata “anglo saxon” berasal dari nama bangsa ialah Bangsa *Angel-Sakson* yang menjajah juga menyerang Inggris yang selanjutnya dikalahkan Hertog Normandia William. Hertog Normandia William mempertahankan hukum kebiasaan yang ada pada masyarakat pribumi dan menyisipkan pula unsur-unsur hukum yang berasal pada sistem hukum Eropa kontinental. Nama anglo-saxon, dari abad ke-8 sering digunakan untuk menamakan masyarakat Britania Raya, ialah Bangsa Germania yang terdiri Suku-Suku Anglia, Saks, serta Yut. menurut cerita yang berkembang tahun 400 M, mereka melakukan perjalanan dari Jerman Timur serta Skandinavia Selatan guna menundukkan Bangsa Kelt, kemudian membangun 7 (tujuh) kerajaan kecil yaitu heptarchi, kemudian mereka dikristenkan antara 596-655 M.³⁸

Sistem hukum anglo saxon adalah sebuah sistem hukum yang selalu memakai yurisprudensi, ialah keputusan-keputusan hakim terdahulu yang selanjutnya sebagai landasan putusan hakim-hakim setelahnya yang tentunya disesuaikan dengan kesamaan kasus yang terjadi.

Sistem hukum anglo saxon lebih memprioritaskan sisi-sisi hukum kebiasaan, hukum berlaku dinamis mengikuti perkembangan serta dinamika di masyarakat. Pembuatan hukum menggunakan lembaga peradilan secara sistem jurisprudensi merupakan cara yang sangat tepat dan lebih baik, karena produk hukum ini akan sejalan pada rasa keadilan hukum serta kemanfaatan hukum yang bisa ditinjau dan dirasakan masyarakat banyak dengan riil. Sistem hukum anglo saxon diterapkan di Australia, Selandia Baru, Irlandia, Inggris, Afrika Selatan, Kanada (kecuali Provinsi Quebec) serta Amerika Serikat (tetapi yang terjadi di Negara Bagian Louisiana memakai sistem hukum ini serta sistem hukum Eropa kontinental Napoleon). Kecuali negara-negara tersebut, beberapa negara lain juga menggunakan sistem hukum anglo-saxon perpaduan. Contoh

³⁸ Handoyo, Hestu Cipto, 2009, *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Universitas Atma Jaya. Hlm. 58

yang terjadi di Negara Pakistan, Negara India serta Negara Nigeria yang mana sebagian banyak menggunakan sistem hukum anglo saxon, tetapi tetap menggunakan hukum adat serta hukum agama.³⁰

Yurisprudensi/putusan hakim/putusan pengadilan adalah Sumber hukum pada sistem hukum anglo saxon. Sistem hukum anglo saxon ini memberikan peran lebih pada seorang hakim. seorang hakim mempunyai peran bukan cuma menjadi pihak berwenang memutuskan serta menafsirkan peraturan-peraturan hukum semata namun, hakim juga berperan pada membentuk tata kehidupan masyarakat menyeluruh atau luas dan kompleks. seorang hakim mendapat kewenangan yang cukup luas dalam menafsirkan peraturan hukum yang berlaku pada saat menyelesaikan perkara.

Seorang Hakim dapat membuat hukum baru dimana hukum baru ini dapat dijadikan pedoman untuk Hakim-Hakim lain guna menyelesaikan perkara semacamnya. Sistem hukum ini mengadopsi doktrin yang disebut "*the doctrine of precedent/Stare Decisis*". Doktrin ini umumnya berpegangan jika pada menetapkan sebuah perkara, hakim wajib menggunakan dasar putusannya dengan prinsip hukum telah terdapat pada putusan hakim sebelumnya dari perkara semacam sebelum-sebelumnya (*preseden*).³¹

pada perkembangan yang terjadi, sistem hukum ini juga mengenal pembagian hukum publik serta hukum privat sebagai mana perkembangan yang terjadi di sistem *hukum civil law*. Hukum privat yang ada pada sistem hukum ini lebih dimaksudkan dengan aturan-aturan hukum mengenai hak milik, kaidah-kaidah hukum mengenai orang, kaidah-kaidah hukum perjanjian serta mengenai kaidah-kaidah perlakuan melawan hukum. Sedang, pada hukum public yang ada di dalam sistem hukum ini meliputi peraturan-peraturan hukum mengatur kekuasaan serta wewenang penguasa/negara dan hubungan-hubungan antara masyarakat serta negara. sistem hukum anglo saxon berisi nilai-nilai positif serta nilai-nilai negatifnya

Nilai-nilai positifnya atau kelebihanannya dari sistem hukum anglo saxon yang tidak tercantum lebih mempunyai karakter tidak kaku serta mampu menyesuaikan dengan kemajuan zaman serta kehidupan masyarakatnya, dikarenakan hukum-hukum yang dijalankan ialah hukum tidak tertulis (*common law*). Sedangkan, dari segi nilai-nilai negatifnya atau kelemahannya, ialah adanya unsur kepastian hukum kurang terjamin secara baik, sebab yang digunakan sebagai dasar hukum dalam menyelesaikan

perkara/masalah didapatkan dari hukum kebiasaan masyarakat/hukum adat yang tidak tercantum sehingga rawan disalahgunakan oleh hakim.³²

Perbedaan Sistem Hukum Eropa Kontinental Dengan Sistem Hukum Anglo Saxon

Terdapat semacam hal yang membedakan sistem hukum Eropa continental pada sistem anglo saxon diantara adalah sebagai berikut.

1. Didalam sistem hukum Eropa kontinental mengakui adanya sistem peradilan administrasi, sedangkan yang terdapat pada sistem hukum anglo saxon hanya sebuah bentuk peradilan dalam seluruh jenis perkara.
2. Didalam sistem hukum Eropa kontinental sebagai modern sebab pengembangannya dilaksanakan dengan perguruan tinggi sedangkan yang terdapat pada sistem hukum anglo saxon dikembangkan lewat praktek prosedur hukum.
3. Arti hukum berdasarkan sistem hukum eropa kontinental ialah *sollen* bukan *sein*, sedangkan pada sistem hukum anglo saxon, hukum diartikan realita yang berjalan serta dipatuhi masyarakat.
4. Berdasarkan sistem hukum eropa kontinental ketika menemukan penemuan aturan baru maka itu dijadikan pegangan pada pengambilan keputusan maupun penyelesaian sengketa, jadi sistem hukum Eropa kontinental bersifat konsep atau abstrak, sedangkan penemuan aturan secara nyata langsung dipakai sebagai penyelesaian perkara berdasarkan sistem hukum anglo saxon.
5. Mengenai kelembagaan, di dalam sistem hukum Eropa kontinental tidak diperlukan instansi yang membetulkan kaidah-kaidah hukum. Sedangkan, yang terjadi pada sistem hukum anglo saxon membutuhkan sebuah instansi dalam memberikan penilaian, ialah lembaga equaty. equaty sebagai lembaga kemungkinan dapat menjalankan elaborasi terhadap aturan-aturan untuk mengurangi kekuasaan kehakiman.
6. Dalam sistem hukum Eropa continental, dikenal dengan terdapatnya sistem kodifikasi hukum sedang di dalam sistem hukum anglo saxon tidak terdapat kodifikasi.
7. Keputusan hakim yang sudah berkekuatan hukum tetap (*yurisprudensi*) dalam sistem hukum eropa kontinental tidak menjadi aturan hukum maupun sumber hukum sedangkan sistem hukum anglo saxon

keputusan hakim terdahulu pada macam perkara yang sesuai menjadi suatu yang wajib harus diikuti.

8. Pandangan hakim menurut sistem hukum Eropa kontinental mengenai hukum ialah cenderung bukan ke hal-hal yang sifatnya teknis dan tidak terhalang pada kasus tertentu. Sedangkan, dalam sistem hukum anglo saxon hakim lebih teknis serta terpusat dengan kasus-kasus tertentu.
9. sistem hukum eropa kontinental konstruksi hukum, sistem hukum, serta kategorisasi hukum dilandaskan pada hukum mengenai kewajiban sedang, sistem hukum anglo saxon kategorisasi tidak dikenal fundamental. dalam sistem hukum eropa kontinental strukturnya terbuka untuk suatu perubahan sedang pada sistem hukum anglo saxon berpedoman pada aturan yang lebih nyata sesuai fakta.

Sistem Hukum di Indonesia

Definisi sistem berasal dari Bahasa Yunani “*systema*” yang dimaksudkan menjadi semua terdiri dari berbagai bagian. Sedangkan, menurut Prof. Subekti, SH mengartikan Sistem yaitu sebuah struktur ataupun tatanan teratur, sebuah keseluruhan terdiri dari bagian-bagian berhubungan satu dengan yang lain, tersusun sesuai sebuah rencana maupun pola, hasil sebuah penulisan untuk meraih sebuah cita-cita.³⁹ Supaya Sistem itu menjadi baik maka tidak boleh terdapat suatu pertentangan antara komponen-komponen di dalamnya. Hal lain yang juga tidak boleh terjadi yaitu tumpang tindih pada bagian-bagiannya sehingga membuat sistem yang dibangun riskan menimbulkan kekacauan hukum. Dalam sistem hukum yang dibangun terdapat beberapa asas yang menjadi pegangan dalam pembuatannya. Untuk itu, hukum bisa dikatakan sebagai sebuah bangunan sistem. sistem susunan ataupun tatanan teratur dari aturan-aturan hidup, keseluruhannya terdiri bagian-bagian berhubungan satu dengan yang lain. sehingga disimpulkan jika sistem hukum merupakan satu-kesatuan sempurna dari tatanan-tatanan terdapat dari bagian-bagian maupun unsur-unsur yang satu sesuai dengan yang saling berkaitan serta berhubungan dengan kuat. agar tujuan tersebut dapat dicapai perlu kerja sama diantara bagian-bagian maupun unsur-unsur tersebut sesuai rencana serta pola tertentu. pembagian hukum di indonesia sendiri di golongan

³⁹ Inu Kencana Syafie, 2003, Sistem Adminitrasi Negara Republik Indonesia (SANRI), Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 2

menjadi beberapa macam:

1. Berdasarkan Wujudnya
 - a. Hukum tertulis ialah hukum yang bisa kita temukan pada bentuk tulisan serta dituliskan pada bermacam peraturan negara, Bersifat Kaku, Lebih tegas untuk menjamin Kepastian Hukum Sanksi pasti sebab jelas tercantum.
 - b. Misalnya : UUD, UU, Perda.
 - c. Hukum tidak tertulis ialah hukum yang tetap digunakan serta tumbuh pada kepercayaan masyarakat tertentu (hukum adat). Pada praktik ketatanegaraan hukum tidak tertulis ialah konvensi.
Misalnya: zza
2. Berdasarkan Ruang atau Wilayah Berlakunya
 - a. Hukum lokal ialah hukum yang hanya diberlakukan di daerah khusus yang masih memegang kuat adat setempat. (Hukum Adat Manggarai-Flores, Hukum Adat Ende Lio-Flores, Batak, Jawa Minangkabau, serta sebagainya).
 - b. Hukum Nasional, adalah Hukum yang berjalan hanya di negara tertentu (Hukum Indonesia, Malaysia, Mesir dan sebagainya).
 - c. Hukum Internasional ialah hukum yang mengendalikan hubungan antara 2 negara maupun lebih (hukum perang, hukum perdata Internasional)
3. Berdasarkan waktu yang diaturnya
 - a. Hukum yang diberlakukan untuk sekarang (*Ius Constitutum*); ialah juga hukum positif.
 - b. Hukum yang diberlakukan pada waktu yang akan datang (*Iusconstituendum*).
 - c. Hukum asasi (hukum alam).⁴⁰

Sebagai negara bekas jajahan Belanda, sedikit banyaknya sistem hukum di Indonesia mengadopsi sistem hukum yang berlaku di negeri Belanda. Sehingga negara Indonesia dapat disebut penganut sistem hukum Eropa kontinental maupun *civil law*. Pada sistem ini, putusan pengadilan sesuai pada peraturan perundang undangan yang berjalan, semacam uud 45, tap mpr, uu/perpu, peraturan pemerintah, perpres/kep pres, ma, keputusan menteri serta lain lain. jadi, keputusan pengadilan sifatnya

⁴⁰ *Ibid.*

fleksibel (berubah ubah) tergantung hakim yang menetapkan sesuai fakta/bukti yang terdapat. sistem hukum di indonesia tidak menganut sistem juri.

Untuk lebih jelasnya mengenai sistem hukum yang di pakai di negara Indonesia, kita dapat melihat dari contoh perilaku transaksi di kehidupan masyarakat mengenai sistem perjanjian “*the receipt rule*” yaitu perjanjian lahir ketika adanya transaksi yang diawali dari penawaran sampai disepakati nilai tertentu dan dilanjutkan untuk para pihak memenuhi kewajibannya sebelum memperoleh haknya, dan para pihak ini akan membuat klausul-klausul yang disepakati para pihak yang dijadikan hukum tertulis para pihak. apabila seseorang memutuskan pembatalan sebuah kontrak perjanjian dengan cara mengirimkan pesan berbentuk email maupun surat fax ke perusahaan tertentu, kemudian pembatalan perjanjian terlaksana pada saat surat tersebut dibaca oleh pihak yang bersangkutan. apabila belum sampai surat pembatalan tersebut (belum dibaca pihak yang terkait/yang dituju) maka perjanjian dianggap masih berlaku.⁴¹⁴¹ Dengan demikian, praktek yang terjadi di masyarakat ini menunjukkan penulisan perjanjian menjadi undang-undang para pihak ciri ini yang menonjol pada sistem hukum *civil law*. Bagi negara-negara penganut sistem hukum *civil law*. Memposisikan sebuah konstitusi pada posisi tatanan tertinggi pada hierarki peraturan perundang-undangan, hal ini juga cukup jelas bahwa Negara Republik Indonesia menempatkan Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 menjadi Konstitusi tertinggi di republik ini. Untuk semua negara yang menganut Sistem hukum *civil law* semuanya mempunyai konstitusi tertulis. Jadi, bisa ditarik kesimpulan jika sistem hukum indonesia mengadopsi sistem hukum eropa Kontinental maupun *civil law system*.

Sistem Norma Hukum di Indonesia

Sistem Norma Hukum Indonesia menurut Undang-Undang Dasar 1945

Awal Terbentuknya Negara Republik Indonesia ditandai dengan dibacakannya proklamasi kemerdekaannya, kemudian di tetapkannya Undang-Undang Dasar tahun 1945 untuk menjadi konstitusi tertinggi di Republik ini. Sebagaimana konstitusi sudah ditetapkan maka terbentuk pula sistem norma hukum di Negara Republik Indonesia. Jika kita boleh

⁴¹ *Ibid.*

berkaca pada Teori Jenjang Norma (*Stufentheorie*) dari Hans Kelsen serta Teori Jenjang Norma Hukum (*Die Theorie Vom Stufentordnung*) dari Hans Nawiasky, maka hal tersebut bisa kita lihat aktualnya dari kedua sistem aturan tersebut ada pada sistem norma hukum Negara Republik Indonesia.

Dipraktekan pada sistem norma hukum Negara Republik Indonesia tentang norma-norma hukum yang berjalan terdapat pada sebuah sistem yang berlapis-lapis serta terdapat tingkatan-tingkatan, sekaligus dibuat berkelompok-kelompok, dengan suatu norma itu tetap akan berlaku mengiringi setiap produk Undang-Undang. Norma Hukum yang pakai bersumber serta berlandaskan pada aturan yang lebih tinggi lagi, demikian berlanjut-berlanjut hingga dengan pada sebuah tingkatan Norma Dasar Negara (*Staatsfundamentalnorm*) Republik Indonesia ialah Pancasila.

Pancasila pada sistem norma hukum Negara Republik Indonesia ialah norma dasar negara, norma hukum yang tertinggi, serta selanjutnya dengan berurutan diiringi oleh batang tubuh uud 1945, ketetapan MPR serta hukum dasar tidak tertulis maupun konvensi ketatanegaraan menjadi aturan dasar negara/aturan pokok negara (*staatsgrundgesetz*), undang-undang (*formell gesetz*) peraturan pelaksanaan, dan peraturan otonom (*verordnungen&autonomesatzung*) yang diawali dari Peraturan Pemerintah (PP), Keputusan Presiden (Kepres), Keputusan Menteri (Kepmen), peraturan pelaksanaan, dan peraturan otonom lainnya (istilah yang digunakan Undang-Undang no. 10 tahun 2004 mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-undangan merupakan Peraturan Presiden (Perpres) hingga Peraturan Daerah (perda), dan sebagainya.

Hubungan antara Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945

Penguraian serta penjelasan pada hubungan antara norma fundamental negara (*staatsfundamentalnorm*) yaitu pancasila serta aturan dasar negara/aturan pokok negara (*verfassungsnorm*) yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 bisa dilaksanakan dengan membaca serta mencermati rumusan pada penjelasan mengenai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 angka iii yang menetapkan hal sebagai berikut.

“Undang-undang dasar menciptakan pokok-pokok pikiran yang terkandung dalam pembukaan di dalam pasal-pasalny. Pokok-pokok

pikiran tersebut meliputi suasana kebatinan dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Pokok-pokok pikiran ini mewujudkan cita-cita hukum (*rechtside*) yang menguasai hukum dasar negara, baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis.”

demikian dari susunan yang dibuat dapat dicermati bahwa kedudukan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ialah lebih utama dari batang tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal tersebut karena pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengandung pokok-pokok pikiran yaitu Pancasila. Sebagaimana pokok-pokok pikiran yang tercantum pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut adalah cerminan dari Pancasila yang kemudian melahirkan pasal-pasal batang tubuh UUD 1945. Hal ini membuktikan bahwa Pancasila ialah norma fundamental negara (*staatsfundamentalnorm*) sekaligus sebagai dasar serta sumber utama untuk aturan dasar negara/aturan pokok negara (*verfassungsnorm*) ialah batang tubuh UUD 1945.

Hukum mempunyai hubungan yang sangat erat pada keadilan, bahkan sampai terdapat penafsiran hukum bahwa hukum wajib disatukan dengan keadilan agar secara nyata berguna menjadi hukum. Hal tersebut sejalan karena memang tujuan hukum sendiri guna menciptakan rasa keadilan di dalam masyarakat. Pada suatu tatanan hukum serta peradilan tidak dapat dibuat begitu saja jika tidak memperhatikan keadilan. Adil mengandung maksud dasar sebuah tata hukum serta peradilan. Oleh karena itu, wajib selalu berlandaskan terhadap prinsip-prinsip general tertentu. Prinsip-prinsip yang tidak dapat dipisahkan dari kepentingan sebuah bangsa serta negara ialah merupakan keyakinan yang tumbuh ditengah-tengah masyarakat mengenai sebuah kehidupan yang adil sebab prinsip dari tujuan negara serta hukum ialah untuk mewujudkan kesejahteraan paling besar untuk tiap orang.⁴²

Tepatnya pada ideologi Bangsa Indonesia yaitu Pancasila, kata adil tertulis di sila kedua serta pada sila kelima. Nilai kemanusiaan adil serta keadilan sosial memiliki sebuah arti kalau hakikat diciptakannya manusia menjadi makhluk berbudaya serta berkodrat wajib berkodrat adil ialah adil di dalam korelasinya terhadap dirinya sendiri, adil kepada setiap manusia lainnya, adil kepada masyarakat bangsa serta negara, adil kepada lingkungannya dan juga adil pada Tuhan Yang Maha Esa. Imbal balik dari

⁴² M. Santoso Agus, *Op.Cit.*, hlm. 91-92.

nilai-nilai keadilan yang wajib diwujudkan seperti hal berikut.⁴³⁴⁵

1. Keadilan distributif ialah sebuah ikatan keadilan antara negara kepada warganya dengan maksud bahwa pihak negara harus memberikan keadilan pada bentuk keadilan membagi, pada bentuk kesejahteraan, subsidi, bantuan, dan kesempatan pada hidup bersama dilandaskan berdasarkan hak serta kewajiban.
2. Keadilan legal adalah sebuah korelasi keadilan antara warga negara kepada negara serta pada permasalahan pihak warga harus mencukupi keadilan pada bentuk menjalankan peraturan perundang-undangan sah pada negara.
3. Keadilan komutatif adalah sebuah korelasi keadilan antara warga satu kepada yang lain secara timbal balik.

Masalah keadilan dapat dikatakan sebagai persoalan yang tidak sederhana yang bisa kita temukan di tengah-tengah masyarakat. sesungguhnya hukum sendiri mempunyai dua tugas penting yaitu mewujudkan sebuah kepastian hukum serta keadilan untuk seluruh masyarakat. Dari banyaknya pemikiran serta konsep keadilan yang ada, terdapat sebuah konsep keadilan yang nyata dapat diterima ialah seperti yang telah dikonsepskan dari Roscoe Pound, konsep tersebut selanjutnya disebut sebagai keadilan sosiologis dimana sebuah keadilan yang dilandaskan pada kebiasaan, budaya, pola tindakan serta jalinan antar manusia pada masyarakat.⁴⁴

Membicarakan keadilan hukum untuk masyarakat tidak hanya keadilan saja yang sifatnya formal-prosedural, namun keadilan yang disandarkan terhadap aturan-aturan normatif yang tegas yang jauh dari nilai moralitas serta nilai-nilai kemanusiaan. Kebalikan dari keadilan formal-prosedural adalah keadilan substantif yaitu keadilan yang nilainya tidak kuantitatif dimana yang lahir pada keadilan formal namun keadilan kualitatif yang disandarkan dalam moralitas umum dan nilai-nilai kemanusiaan serta dapat menciptakan kepuasan serta kesejahteraan untuk masyarakat.

Sebagaimana disebutkan di dalam ideologi bangsa kita—Pancasila—menyebutnya didalam Pasal 5 (lima) keadilan sosial untuk seluruh rakyat Indonesia ialah bagian rumusan sila ke-5 Pancasila. Sesungguhnya keadilan sosial ini dengan sendirinya membayangkan terdapatnya keadilan

⁴³ Umar Sholehun. Op.cit. hlm 43-44

⁴⁴ *Ibid*

individual yang menjelaskan mengenai sikap maupun perbuatan individu Pancasilais. Perbuatan individu Pancasilais ialah sikap serta perilaku yang mempunyai keunggulan ataupun kebaikan berupa keadilan itu. Disamping itu, individu juga sebagai cita-cita dari keadilan itu. Artinya bahwa keadilan tidak juga dimaksudkan pada masyarakat seumumnya, melainkan pada individu. Tetapi individu ini tidak sekedar entitas atomistik yang terlepas sama sekali dari hal sosial budaya. Namun, individu pada keterikatan hubungan dengan individu lain serta dengan masyarakat. Dalam hal ini keadilan sosial berbeda dengan sosialisme yang justru mengesampingkan terhadap kepentingan individu.⁴⁵

Walaupun didalam keadilan sosial sudut pandang kepada individu masih terdapat, keadilan sosial tidak menggantungkan oleh dari kehendak individu, namun menggantungkan diri dari struktur-struktur. Oleh sebab itu, keadilan sosial merupakan keadilan struktural. Keadilan struktural tersebut terwujud jika susunan tahapan-tahapan meliputi proses-proses ekonomi, politik, sosial, budaya serta ideologis pada masyarakat menciptakan pengaturan kekayaan masyarakat yang adil serta memberikan menjamin jika tiap warga mendapatkan apa yang memang menjadi haknya. Nilai-nilai Keadilan sosial lebih cepat didapat dengan mengupas tuntas struktur-struktur yang tidak adil.⁴⁶

⁴⁵ Rhiti Hyronimus, *Op. Cit.*, hlm. 251.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 252.



BAGIAN 7

HAK PEKERJA DAN SERIKAT PEKERJA DALAM PERALIHAN KEPEMILIKAN PERUSAHAAN

Dasar Hukum

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menjadi pegangan bagi tiap pekerja/buruh dalam mendapatkan hak perlindungan hukum serta keadilan hukum. Hukum perburuan/ketenagakerjaan merupakan *lex specialis* yang bersifat khusus karena khusus mengatur perihal Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Ketika kita berbicara akan hak dan kewajiban dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, kita harus mengetahui terlebih dahulu proses yang terjadi sebelum munculnya hak tersebut.

Menurut Ahli Hukum Imam Soepomo (1983:2) memberikan pengertian tentang arti perburuhan (*arbeidstrecth*) yaitu bagian dari hukum yang masih berlaku, mempunyai fokus mengatur hubungan antara pekerja/buruh serta pengusaha/majikan, antara pekerja/buruh serta pekerja/buruh. Sebagaimana yang terjadi dalam proses perubahan kepemilikan perusahaan asing yaitu PT X yang menggunakan metode Akuisisi serta Merger, tentunya hal ini tidak lepas dari peran hukum perburuan sebagai sarana para pencari keadilan terutama bagi pihak pekerja/buruh sebagai pihak dalam posisi lemah. Mr. M.G. Levenbach berpendapat jika Hukum Perburuhan ialah Hukum yang berkaitan dengan kondisi kehidupan yang langsung bersangkutan dengan Hubungan Kerja. Sebagaimana Hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan perusahaan PT

X merupakan sebuah keadaan hidup yang sudah terjalin tidak singkat hampir 45 tahun perusahaan tersebut berdiri di Indonesia. terdapat 2400 Pekerja menggantungkan penghasilan hidupnya dengan memperoleh Upah dari Perusahaan suku cadang Automotive ini.

Upah yang diterima pekerja/buruh menjadi bukti bahwa pekerja/buruh tersebut sah menjadi pekerja serta mempunyai hubungan kerja/hubungan hukum dengan seseorang atau badan hukum serta jika terjadi hal-hal yang di perselisihkan dalam hubungan hukum ini, maka hubungan ini masuk dalam ranah hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Hal ini dikuatkan dengan pendapat ahli hukum hukum Iman Soepomo yang mengartikan hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis ataupun tidak tertulis yang berkaitan dengan peristiwa dimana seorang bekerja dengan orang lain dengan memperoleh upah. Dengan demikian, makna hukum perburuhan yang diberikan oleh Pakar Hukum Indonesia (Imam Soepomo) sangat jelas bahwa setidaknya-tidaknya Hukum perburuhan berisi unsur sebagai berikut.⁴⁷

1. Adanya himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis)
2. Seseorang bekerja pada orang lain.
3. Terdapat suatu kejadian/peristiwa
4. Adanya imbalan dari pekerjaan yang dilakukan berupa upah.

Terhadap unsur-unsur yang telah di paparkan diatas jelaslah jika substansi hukum perburuhan hanya berkaitan dengan peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang disebut buruh bekerja dengan orang lain yang disebut majikan/pengusaha (bersifat keperdataan), jadi tidak mengatur hubungan hukum diluar hubungan kerja. Sedangkan, pengertian dari hubungan hukum (*rechtbetrekkingen*) yaitu hubungan antara dua subyek hukum maupun lebih terkait hak serta kewajiban di suatu pihak berhadapan dengan hak serta kewajiban pihak lainnya.

Hubungan hukum bisa terjadi antara sesama subyek hukum serta antara subyek hukum dengan benda. Hubungan antara sesama subyek hukum bisa terjadi antara orang, orang dengan badan hukum, serta antara sesama badan hukum. Hubungan hukum antara subyek hukum dengan benda semacam hak apa yang dikuasai oleh subyek hukum itu dengan benda tersebut, baik benda berwujud, benda bergerak, maupun benda tidak bergerak. Hubungan hukum mempunyai ketentuan-ketentuan yaitu

⁴⁷ Husni lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2015, hlm34

terdapatnya dasar hukum serta terdapatnya kejadian hukum. Dalam hal ini, hubungan hukum yang akan kita bahas lebih spesifik yaitu hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam hal ini perusahaan tempat pekerja bekerja. Pihak-pihak yang terdapat dalam hubungan hukum didalam hukum ketenagakerjaan ini yaitu;

1. Buruh/pekerja
2. Pengusaha
3. Organisasi Pekerja/ Buruh Pimpinan Unit Kerja SPAMK FSPMI
4. Organisasi Pengusaha;
5. Pemerintah/penguasa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi.

Hukum ketenagakerjaan bertujuan agar dapat mengatur hubungan yang harmonis antara seluruh pihak yang berkaitan dengan aspek-aspek ketenagakerjaan. Aspek yang diatur pada hukum ketenagakerjaan ialah sebagai berikut.

1. Mengenai penempatan seorang pekerja yang sudah dibekali ilmu keahlian sesuai tawarakan.
2. Hubungan industrial Pancasila.
3. Keselamatan serta kesehatan kerja.
4. Kesejahteraan dan jaminan social.
5. *Outsourcing*/tenaga alih daya.
6. Pelaksanaan sistem jaminan social.

Hukum ketenagakerjaan dituntut mampu melindungi kepada kepada pekerja/buruh di PT Nasional maupun Internasional. Sebagai perusahaan internasional, PT dituntut untuk mampu memberikan proteksi hak-hak bagi pekerja/ buruh pada proses akuisisi dan proses merger. Hukum ketenagakerjaan harus menjadi solusi bagi pekerja/buruh sebagai bentuk perlindungan kesejahteraan. Hukum ketenagakerjaan sebagai jaminan hak-hak dasar pekerja/buruh serta menjamin kesamaan kesempatan serta tindakan anti diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya dan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan harus menggunakan landasan idiil Pancasila serta landasan konstitusionalnya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai norma hukum terpenting yang harus dipergunakan pada setiap penyusunan peraturan perundang-

undangan. Lahirnya hubungan hukum antara pekerja PT dengan pengusaha/perusahaan PT yaitu dengan terdapatnya hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha serta pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah serta perintah. Hubungan kerja yang didasari semangat untuk saling percaya, semangat saling menguntungkan, semangat profesionalisme, serta semangat tanggung jawab. pola inilah yang berkembang di lingkungan kerja pekerja/buruh PT.

Hubungan kerja menjadi bentuk hubungan hukum terbentuk dengan terdapatnya perjanjian kerja antara pekerja/perwakilan pekerja/Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta pengusaha. Isi substansi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan substansi Perjanjian Kerja Bersama (pkb) yang ada, demikian dengan peraturan perusahaan substansinya tidak boleh berlawanan dengan isi PKB. Oleh karena betapa pentingnya ketiga hal tersebut, hubungan kerja ketiganya tidak dapat dipisahkan sebab merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial pancasila.

Hak-hak pekerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan asing yang berpindah kepemilikan sudah dilindungi oleh Undang-Undang. Apabila dilihat dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja terdapat didalam ketentuan Pasal 163 atas keinginan pribadi pekerja/buruh yang tidak ingin melanjutkan hubungan kerja menyebutkan hal berikut.

1. pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2),
2. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Jika pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, pekerja/buruh berhak atas hal berikut.

1. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2),
2. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Dalam terjadi perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi serta konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh menginformasikan untuk dilakukan perubahan nama serikat pekerja/ serikat buruh kepada Instansi Pemerintah paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung dari tanggal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga tersebut, diantaranya mengenai berubah tempat posisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh hal tersebut diatur didalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (pkb) menjadi bukti autentik terdapatnya hubungan hukum antara pekerja/ buruh, Serikat Pekerja dengan perusahaan PT. Hal ini juga mejadi undang-undang bagi para pihak-pihak yang membuatnya serta menyepakati (*asas pacta sursevanda*). oleh karenanya, untuk lebih memahami tentang perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berikut penguraian maksud dari ketiga hal tersebut;

1. Perjanjian Kerja

Makna perjanjian kerja yang kita dapat dari peraturan-peraturan perundang-perundangan, menjelaskan pengertian perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja/buruh serta pengusaha maupun pemberi kerja yang berisi ketentuan-ketentuan kerja, hak, serta kewajiban para pihak.

isi substansi suatu perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, sedikitnya terdiri dari beberapa hal berikut.

- a. terdapat klausa perjanjian;
- b. identitas antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja; dan
- c. memuat tentang syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Jika kita melihat sejarah kebelakang jauh sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kertenagakerjaan, perjanjian kerja diatur dengan menggunakan KUH Perdata Pasal 1601a yang menerangkan jika perjanjian kerja ialah sebuah kesepakatan kerja dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja

pada pihak lainnya, majikan, dalam suatu waktu tertentu dengan memperoleh upah. Unsur-unsur pasal 1601a KUH Perdata:

- a. Perjanjian
- b. Pihak pekerja/ buruh mengikatkan diri kepada majikan
- c. Pada satuan waktu tertentu
- d. Buruh melaksanakan pekerjaan
- e. Pekerja/buruh menerima imbalan berupa upah.

Perkembangan substansi isi perjanjian kerja yang diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dengan yang diatur di dalam KUHPerdata, ternyata kita melihat pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan nilai tawar dari para pihak setara. Padahal, pada KUHPerdata jelas tidak seimbang karena pihak buruh lebih rendah daripada majikan. Hal tersebut dapat terlihat dari ketentuan bahwa buruh mengikatkan diri. Jika menilai hal ini dijadikan sebuah penilaian maka perlindungan hukum perburuan/ketenagakerjaan untuk saat ini membuat *bargaining power* bagi pekerja/buruh yang imbang dengan pengusaha/ perusahaan. Dasar hukum ini digunakan oleh pekerja/buruh PT bahwa mempunyai posisi yang sama dalam hak dan kesempatan dalam bernegosiasi (berunding) dengan perusahaan/pimpinan kerja. Perjanjian kerja ini dilakukan oleh pekerja kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), adapun isi dari perjanjian kerja yang disepakati pekerja PKWT sesuai aturan yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Sebuah Perjanjian Kerja yang dibentuk dan disepakati para pihak yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha secara tertulis sekurang-kurangnya berisi mengenai hal-hal sebagai berikut.⁴⁸

- a. nama, alamat perusahaan, serta jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, serta alamat pekerja/buruh;
- c. tempat pekerjaan;
- d. jabatan posisi masing-masing pihak;
- e. jenis pekerjaan;
- f. besarnya upah serta metode pembayaran;
- g. ketentuan-ketentuan kerja yang berisi hak sertakewajiban

⁴⁸ *Ibid*, Pasal 54.

- pengusaha serta pekerja buruh;
- h. jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - i. tempat serta tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - j. tanda tangan para pihak pada perjanjian Kerja.

Bagi semua pihak yang sudah membuat perjanjian kerja harus memiliki bukti perjanjian kerja tersebut. Perjanjian kerja yang dibuat harus rangkap agar masing-masing memegang salinan, hal ini penting mengingat kita sebagai manusia yang dekat dengan sifat pelupa, dapat menyebabkan terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian. Perjanjian kerja yang sudah dibuat tidak dapat dirubah serta di tarik kembali, terkecuali kecuali atas persetujuan para pihak yang telah membuatnya.

Kelengkapan-kelengkapan/syarat-syarat dalam membuat perjanjian menjadi syarat mutlak yang harus dipenuhi agar perjanjian kerja yang dibentuksah secara hukum, syarat pembuatan perjanjian sebagaimana diatur didalam pasal 1320 KUHPerdara. Syarat-syarat dalam membuat perjanjian kerja ini juga tertuang pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 52 Ayat 1 yang berisi bahwa perjanjian kerja dibentuk dengan dasar:

- a. Adanya Kesepakatan oleh Kedua Belah Pihak.
- b. Adanya Kemampuan maupun kecakapan melakukan perbuatan Hukum.
- c. Terdapatnya suatu pekerjaan yang dilakukan.
- d. Pekerjaan yang dilakukan tersebut tidak diperkenankan mengganggu Ketertiban Umum, Kesusilaan, serta Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Kesepakatan kerja yang telah yang dibentuk menjadi kesepakatan bagi kedua belah pihak yang biasa disebut kesepakatan untuk yang mengikatkan dirinya. sedang mengikatkan dirinya artinya jika pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja wajib setuju/sepakat, seia-sekata terkait hak dan kewajiban yang telah disepakati. Pihak pekerja PKWT menerima pekerjaan yang ditawarkan, serta pihak pengusaha PT menerima pekerja untuk dipekerjakan dan diberikan upah atas hasil kerja. Kesepakatan kerja ini di tandatangani di awal masuk kerja menjadi pekerja PKWT setelah diangkat menjadi pekerja tetap atau PKWTT maka kesepakatan kerja berlanjut menginduk pada Kesepakatan Kerja Bersama (PKB).

Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) menjadi istilah baru perjanjian kerja sejak tahun 2003 pasca diundangkannya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Sebelumnya, mengenai hal ini dikenal dengan istilah seperti perjanjian perburuan pada Undang-Undang No.21 Tahun 1954 mengenai Perjanjian Perburuan antara Serikat Buruh serta Pengusaha, undang-undang ini ialah salah satu dari undang-undang yang tidak diberlakukan karena terbitnya Undang-Undang no. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 dibentuk era bangsa kita menganut demokrasi liberal sehingga semangat undang-undang ini juga tidak lepas dengan filosofi demokrasi liberal.

Filosofi demokrasi liberal semangat digunakan oleh pihak-pihak yang membuat perjanjian perburuan condong membela kepentingan masing-masing pihak, ego sentris dari para pihak mengenai kepentingannya sangat tinggi berbagai cara kadang dilakukan agar target kepentingan itu terpenuhi. jadi para pihak melakukan tekanan ketika kepentingannya tidak terpenuhi yang akhirnya posisi yang tidakimbang antara buruh dengan pengusaha membuat kepentingan buruh selalu terdesak untuk mengalah.

Konsep demokrasi liberal tersebut tidak menurut dengan kepribadian bangsa serta tidak sejalan dengan perkembangan pada hukum perburuan/hukum ketenagakerjaan yaitu konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang menggunakan filosofi nilai-nilai Pancasila. Oleh karenanya, istilah perjanjian perburuan dirubah dengan bahasa Kesepakatan Kerja Bersama(KKB) yang pada pembentukannya mengedepankan musyawarah serta mufakat berdasarkan nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal ini didasari bahwa pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dirundingkan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh maupun beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta pengusaha maupun pengusaha maupun perkumpulan pengusaha.

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) maupun istilah yang dipakai pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ialah Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pada bahasa Inggris, istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) disebut dengan istilah *Collective Labour Agreement (CLA)* atau pada Bahasa Belanda, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) disebut dengan istilah *Collective Arbeids*

Overemkomst (CAO). Perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam bidang hukum Indonesia tidak dapat terpisahkan dengan ketentuan dalam hukum data.

Ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan terkait Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak dapat dipisahkan dengan hal-hal yang ada pada Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Buruh/Pekerja yang terbentuk harus memberitahukannya terhadap instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk di catat. Dasar hukum Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Buruh/Pekerja menjadi pegangan untuk pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan membentuk organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh pimpinan unit kerja SPAMK FSPMI PT di bawah bendera Federasi Serikat Metal Indonesia (FSPMI) pada tanggal 14 April 2001 telah mencatatkan diri di kantor dinas ketenagakerjaan kabupaten Bekasi dengan nomor pencatatan 36/CTT.250/VI/2001.

Regulasi yang mengatur mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: PER.28/MEN/XII/2014 atas perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.16/MEN/XI/2011 mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang harus disesuaikan dengan keadaan serta kebutuhan di lapangan sehingga perlu diperbaiki dengan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan serta kepastian hukum.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat Serikat Pekerja/Serikat Buruh pimpinan unit kerja SPAMK FSPMI PT x dengan perwakilan pengusaha berlaku selama 2 (dua) tahun sejak ditandatangani kesepakatan tersebut dan ketentuan mengatur dapat dimulai kembali perundingan untuk perundingan pembuatan PKB yang baru 3 (tiga) bulan sebelum masa berlaku PKB selesai. Serikat Pekerja/Serikat Buruh pimpinan unit kerja SPAMK FSPMI PT x mempunyai hak tersebut karena secara resmi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pimpinan Unit Kerja SPAMK FSPMI PT x sudah terdaftar. Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 di dalam Pasal 21 yang berbunyi; Perundingan pembuatan PKB diawali dengan menyepakati tata tertib

perundingan (tartib) yang sekurang-kurangnya membuat:

1. tujuan pembuatan tata tertib;
2. susunan tim perunding;
3. lamanya masa perundingan;
4. materi perundingan;
5. tempat perundingan;
6. tata cara perundingan;
7. cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
8. sahnya perundingan; dan
9. biaya perundingan.

Tata tertib perundingan yang dibuat dan disepakati para pihak menjadi langkah awal proses pembaharuan PKB. Tahapan ini bertujuan agar para pihak mendapatkan kepastian bahwa tahapan perundingan benar-benar akan dilakukan sehingga target masing-masing jelas serta ketika tidak terjadi kesepakatan pembaharuan PKB serta muara permasalahan ini juga sudah disepakati oleh para pihak. Hal ini menjadi bukti bahwa Serikat Pekerja/ Serikat Buruh mendapatkan kepastian hukum serta kedilan hukum terhadap hak yang sudah di berikan undang-undang.

Mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 116 hingga 135. Dalam ketentuan perjanjian kerja bersama paling sedikit berisi hal sebagai berikut.

1. hak serta kewajiban pengusaha;
2. hak serta kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pekerja/buruh;
3. jangka waktu serta tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
4. tanda tangan para pihak pembentuk perjanjian kerja bersama.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat tidak boleh berlawanan dengan perturan perundang-undangan berlaku. Pada hal isi perjanjian kerja bersama berlawanan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tercantum pada Ayat (2), aturan yang berlawanan tersebut batal demi hukum serta yang berlaku ialah aturan pada peraturan perundang-undangan. Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha serta Serikat

Pekerja/Serikat Buruh.¹³ Dalam hal terjadi pembubaran Serikat Pekerja/Serikat Buruh maupun akuisisi kepemilikan perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama masih berlaku hingga selesainya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.

Jika pada hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) serta masing-masing perusahaan memiliki perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja Bersama yang berlaku ialah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh. Pada hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang memiliki perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum memiliki perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku untuk perusahaan yang bergabung (merger) hingga dengan selesainya jangka waktu perjanjian kerja bersama.¹⁴ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh Puk SPAMK FSPMI PT x dengan pengusaha/perusahaan PT x masih berlaku sampai dengan 27 september 2021.

Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan menjadi alternatif bentuk perjanjian ketiga yang berisi jaminan hak dan kewajiban yang untuk pekerja/buruh yang bekerja dalam suatu perusahaan. Perusahaan menggunakan peraturan perusahaan sebagai tatanan yang digunakan untuk mengatur jalannya roda organisasi perusahaan khususnya mengenai pengaturan bidang ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai pengaturan pembuatan peraturan perusahaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 mengenai Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama disebutkan jika peraturan perusahaan yang berikutnya disebut PP ialah peraturan yang dibentuk dengan tertulis oleh pengusaha yang berisi syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Sejalan dengan definisi tersebut, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan memberikan definisi Peraturan Perusahaan ialah peraturan yang dibentuk dengan tertulis oleh pengusaha yang berisi syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.⁴⁹

Dengan penjelasan tersebut, jelaslah jika Peraturan Perusahaan hanya dibentuk oleh pengusaha saja yang memuat tentang syarat kerja, hak, serta kewajiban pekerja dan pengusaha serta tata tertib perusahaan. Dengan

⁴⁹ *Ibid*, Pasal 1 Angka 20.

kata lain, Peraturan Perusahaan tidak dapat menggantikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diberlakukan selama di perusahaan yang berkaitan masih terdapat Serikat Pekerja/Buruh (Pasal 129 Ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Ketika memang perusahaan tidak terdapat lagi Serikat Pekerja/Buruh serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diubah dengan Peraturan Perusahaan, ketentuan-ketentuan yang mengatur kesejahteraan bagi pekerja serta keluarganya pada Peraturan Perusahaan tidak dapat lebih rendah dari aturan yang ada pada Perjanjian Kerja Bersama.

Aturan mengenai kewajiban pengusaha untuk pemberlakuan maupun menerapkan Peraturan Perusahaan bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang harus membentuk peraturan perusahaan yang mulai berlaku sesudah disahkan dengan menteri maupun pejabat yang ditunjuk.⁵⁰ Kewajiban membentuk peraturan perusahaan tidak berlaku untuk perusahaan yang sudah mempunyai Perjanjian Kerja Bersama (PKB).⁵¹

Peraturan Perusahaan walaupun dalam penyusunannya terkesan sepihak saja namun disarankan dalam penyusunan selalu memperhatikan saran serta pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang berkaitan. Jika dalam hal diperusahaan berkaitan para pekerja/buruh belum membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana tercantum diatas, pekerja/buruh yang dipilih dengan demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang berkaitan.

Hal-hal yang diatur didalam pembuatan Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya berisikan hal berikut.

1. Hal-hal mengenai hak serta kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh;
2. Hal-hal mengenai hak serta kewajiban pekerja/buruh terhadap pekerja/buruh;
3. Syarat kerja serta jaminan keselamatan kerja;
4. Tata tertib perusahaan serta konsekuensi jika terjadi pelanggaran; dan
5. Rentang waktu berlakunya peraturan perusahaan.⁵²

Aturan pada peraturan perusahaan tidak boleh berlawanan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun serta wajib diperbarui sesudah

⁵⁰ *Ibid*, Pasal 108 Ayat 1.

⁵¹ *Ibid*, Pasal 108 Ayat 2.

⁵² *Ibid*, Pasal 111 Ayat 1.

selesai masa berlakunya.⁵³Selama masa berlakunya Peraturan Perusahaan, jika Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Perusahaan menghendaki untuk membuat perjanjian kerja bersama maka pengusaha harus melayani.⁵⁴Pada perundingan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama tidak terdapat kesepakatan, peraturan perusahaan masih berlaku hingga habis jangka waktu berlakunya.⁵⁵

Dari uraian penjelasan mengenai Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan, bisa kita simpulkan ketiga hal tersebut merupakan sebuah perikatan yang mengatur, melindungi, memberi kepastian hukum mengenai hak serta kewajiban para pihak. Hal ini menuntut para pihak untuk menjunjung tingginya agar terwujud Harmonisnya Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

⁵³ *Ibid*, Pasal 111 Ayat 3.

⁵⁴ *Ibid*, Pasal 111 Ayat 4.

⁵⁵ *Ibid*, Pasal 111 Ayat 5.



BAGIAN 8

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA

Berbicara mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh berarti kita berbicara mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja/buruh. Perlindungan hak-hak tenaga kerja/buruh ditujukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh serta menjamin kesetaraan kesempatan dan tindakan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.⁵⁶ Hal ini menjadi semangat yang diusung pemerintah melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 03 Tahun 1922 mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta ketentuan Pemerintah yang lain. Kalau kita teliti mengenai maksud adanya perlindungan hukum ini adalah melindungi hak-hak pekerja/buruh demi terwujudnya kesejahteraan pekerja/buruh dan juga terhadap keluarga pekerja. Kesejahteraan yang diterima pekerja harus dapat pula dirasakan oleh keluarga pekerja yang diharapkan memberi dukungan semangat untuk selalu meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Aspek- aspek perlindungan hukum bagi pekerja ini merupakan amanah undang-undang yang tidak boleh dikesampingkan oleh pengusaha/perusahaan. beberapa aspek proteksi ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut.

⁵⁶ *Ibid*, Konsideran huruf d.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut ILO (*International Labour Organization*) dan WHO 1995 adalah untuk hal berikut.

1. *Promotion and maintenance of highest degree of physical, mental and social well being.*
2. *Prevention of being.*
3. *Protection from risks.*

Pada tanggal 12 Januari 1970 disahkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja, dengan perhitungan:⁵⁷

1. Bahwa tiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Bahwa tiap orang lainnya yang berada ditempat kerja harus terjamin pula keselamatannya.
3. Bahwa tiap sumber produksi harus dipakai serta dipergunakan dengan aman serta efisien.
4. Bahwa berkaitan dengan itu harus diadakan segala daya usaha untuk membina norma-norma perlindungan kerja.
5. Bahwa pembinaan norma-norma itu harus diciptakan dalam undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 menentukan syarat-syarat keselamatan kerja pada perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan serta penyimpanan bahan, barang, produk teknik serta aparat produksi yang mengandung serta didapat memunculkan bahaya kecelakaan. Ketentuan ini mejadi pedoman bagi semua pihak untuk melaksanakan perlindungan keselamatan kerja karena persoalan ini sangat penting, ketika penerapannya dilakukan secara penuh maka hal ini bemanfaat positif terhadap kelangsungan usaha perusahaan dan kelangsungan pekerja terhadap kelangsungan usaha perusahaan yang

⁵⁷ Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Pasal 2 Ayat (1)

mempraktekan penerapan dengan standar keselamatan tinggi maka resiko terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dapat dihindari. Sedangkan, terhadap kelangsungan kerja pekerja dengan menerapkan keselamatan kerja yang baik, kondisi kesehatan pekerja dapat terjaga dari penyakit akibat kerja serta kecelakaan kerja. Prakteknya perusahaan PT x telah melaksanakan pelaksanaan ketentuan ini dalam operasional usahanya, hal tersebut ditandai adanya kegiatan *medical chek up* gratis yang dilakukan oleh perusahaan sebagai iktiar memantau kesehatan pekerja, serta jaminan kesehatan untuk keluarga pekerja untuk rawat inap atau pun rawat jalan dijamin. Terdapat juga wadah diskusi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengoptimalan fasilitas keselamatan kerja dan menangkal potensi adanya kecelakaan kerja yaitu Lembar Keselamatan serta Kesehatan Kerja (LK3) melibatkan struktur anggota pengurus PUK SPAMK FSPMI PT x. Hal ini menjadi gambar bahwa ada hubungan yang sinergi Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang baik antara pengusaha serta Serikat Pekerja/ buruh.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja ialah sebuah proteksi untuk tenaga kerja dalam bentuk santunan semacam uang untuk pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang maupun berkurang serta pelayanan sebagai dampak kejadian maupun kondisi yang dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua serta meninggal dunia.

Program jaminan sosial tenaga kerja harus dilakukan setiap perusahaan untuk tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan pada hubungan kerja dengan aturan program jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, serta jaminan pemeliharaan kesehatan.

Program jaminan sosial tenaga kerja menjadi hak pekerja yang wajib perusahaan tunaikan, untuk memberi jaminan rasa aman di dalam menjalankan aktivitasnya. Pekerja/buruh masih dapat menikmati hasil kerja kerasnya selama mengabdikan diri ke perusahaan jika semisal terjadi kecelakaan kerja yang menyimpannya, masih ada simpanan yang bisa dinikmati dihari tuanya, masih dapat menikmati fasilitas pemeliharaan kesehatan, serta masih ada yang dapat ditinggalkan (diwariskan) untuk ahli warisnya jika meninggal dunia.

Perincian pembagian mengenai iuran dari jaminan sosial tenaga kerja ini sebagai berikut iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian, serta iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung pengusaha. Sedangkan, jaminan hari tua ditanggung pengusaha serta pekerja. Penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan dengan badan penyelenggara. Badan penyelenggara tersebut ialah Badan Usaha Milik Negara yang dibuat dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Badan Usaha Milik Negara didalam melaksanakan fungsi serta tugasnya memprioritaskan pelayanan terhadap peserta dengan rangka peningkatan perlindungan serta kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Selanjutnya, pada ketentuan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Pasal 1 Angka 1 badan hukum yang dibuat untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tersebut di singkat BPJS. BPJS ketenagakerjaan, pada akhir tahun 2019 secara resmi merubah nama dengan BPJAMSOSTEK, BUMN ini bertanggung jawab langsung kepada presiden republik indonesia yang memberikan proteksi untuk seluruh tenaga kerja dalam mengatasi segala bentuk resiko sosial ekonomi tertetu akibat dari adanya hubungan kerja. Aktualisasi dari penerapan pemberian jaminan sosial tenaga kerja pagi pekerja/buruh yang bekerja di PT x sudah dilakukan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari salah satu bukti *slip salary* karyawan dengan adanya perincian uang tunjangan untuk memenuhi kewajiban iuran jaminan sosial tenaga kerja. Tentunya, ini sebuah hal yang positif untuk selalu didapatkan oleh seluruh pekerja/ buruh sampai purna bakti (pensiun).

Cuti

Cuti mempunyai pengertian tidak masuk kerja dengan gaji penuh. Dengan pengertian bahwa pekerja/buruh tetap mendapatkan upahnya tidak dilakukan pemotongan upah dari pengusaha meskipun pekerja/buruh tidak masuk bekerja dengan alasan tidak masuk kerja/ketidak hadiran bekerja terkait perihal/peristiwa yang sudah di tentukan oleh aturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, hak cuti meliputi hal sebagai berikut.

1. Cuti Besar dan Cuti Tahunan

Pengusaha harus memberi waktu istirahat serta cuti terhadap pekerja/ buruh. Waktu istirahat serta cuti sebagaimana tercantum pada Ayat

(1) berupa:⁵⁸

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam sesudah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus serta waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu maupun 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja sesudah pekerja/buruh yang berkaitan bekerja selama 12 (dua belas) bulan dengan terus menerus; serta
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan serta dilakukan pada tahun ketujuh serta kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan untuk pekerja/buruh yang sudah bekerja selama 6 (enam) tahun dengan terus-menerus dalam perusahaan yang sama dengan aturan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan serta setelahnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Mengenai pengaturan cuti tahunan yang dilaksanakan di PT X ini untuk setiap tahun akan dijalankan selalu dirundingkan dengan perwakilan pekerja/ buruh yaitu PUK SPAMK FSPMI PT x. Dari 12 (dua belas) hari hak cuti tahunan, 10 (sepuluh) hari pengaturan yang diatur dan disepakati oleh perusahaan dan Serikat Pekerja, sedang untuk 2 (dua) hari di atur oleh karyawan/pekerja. Dalam pengaturan cuti tahunan terdapat segi positif diatas regulasi pemerintah, hal tersebut terbukti untuk pekerja PKWT/kontrak perusahaan memberikan porsi yang sama dalam 10 (sepuluh) hari cuti yang diatur oleh pengusaha dan perwakilan serikat, namun untuk 2 (dua) hari cuti lanjutnya diberikan perusahaan setelah 12 bulan bekerja.

2. Cuti Melahirkan

Pekerja/ buruh perempuan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum waktunya melahirkan anak serta 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan sesuai perhitungan Dokter Kandungan maupun Bidan.⁵⁹

3. Cuti menjalankan Ibadah

Pengusaha harus memberikan kesempatan yang secukupnya

⁵⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat (1) dan (2)

⁵⁹ *Ibid*, Pasal 82 Ayat (1) dan (2).

kepada pekerja/buruh untuk mengerjakan ibadah yang diwajibkan agamanya.⁶⁰ Pekerja/buruh tidak bisa melaksanakan pekerjaannya sebab mengerjakan ibadah yang diperintahkan agamanya. Dalam hal cuti/tidak masuk kerja dengan gaji penuh menjalankan ibadah perusahaan PT x memberikan kebijakan bagi pekerja muslim yang ingin melaksanakan ibadah umroh selama waktu yang diperlukan untuk menjalankan dengan bukti jadwal kegiatan yang dikeluarkan oleh pihak jasa travel, hal ini berlaku dengan ketentuan pekerja/buruh tidak memiliki hak cuti besar 5 tahunan dengan hak cuti 22 (dua puluh dua) hari.

4. Cuti Haid

Pekerja/buruh perempuan yang pada waktu haid merasakan sakit serta menginformasikan pada pengusaha, tidak wajib bekerja saat hari pertama serta kedua saat waktu haid. Pelaksanaan aturan sebagaimana tercantum pada ayat (1) diatur pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.^{61,34} Pengaturan mengenai hal ini di Perusahaan PT X menerapkan dalam pekerja wanita yang mengambil hak cuti tersebut harus dengan melampirkan surat dari dokter/ klinik resmi yang mempunyai izin praktek. Untuk Jumlah pekerja perempuan yang bekerja di bagian produksi kurang lebih 50-an.

Penghapusan Perbedaan Perlakuan terhadap Tenaga Kerja Wanita

Hak asasi manusia dalam melihat kedudukan pria dan wanita dalam posisi setara, keduanya mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensi yang dimiliki di segala lini dan posisi di masyarakat.

Ketentuan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di bidang ketenagakerjaan terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, serta Pasal 93; Kepmenaker No. 224 Tahun 2003. Definisi tenaga kerja di dalam pada angka (2) bahwa tenaga kerja ialah tiap orang yang dapat melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/jasa baik guna memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk

⁶⁰ *Ibid*, Pasal 80

⁶¹ *Ibid*, pasal 81 ayat (1) dan (2).

masyarakat. Kalimat setiap orang yang mampu mengandung penafsiran tidak menyebutkan jenis kelamin maka baik pria maupun wanita disebut sebagai tenaga kerja. Sejalan dengan pasal tersebut, di pasal 18 lebih menekankan lagi secara spesifik bahwa seorang wanita mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pengakuan keahlian selama mampu lolos uji kompetensi, berarti kesempatan tersebut terbuka bagi siapa saja tanpa melihat gender. Lebih jelasnya mengenai isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 18 sebagai berikut:

1. Seorang tenaga kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi kerja sesudah mengikuti pelatihan kerja yang diadakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, maupun pelatihan di tempat kerja.
2. Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana tercantum pada Ayat (1) dilaksanakan lewat sertifikat kompetensi kerja.
3. Sertifikat kompetensi kerja sebagaimana tercantum pada Ayat (2) bisa juga diikuti oleh tenaga kerja yang sudah berpengalaman.
4. Untuk melakukan sertifikat kompetensi kerja dibuat badan nasional sertifikat profesi yang independen. Pembentukan badan nasional sertifikat profesi yang independen sebagaimana tercantum pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan juga melarang terdapatnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk pekerja wanita/perempuan dikarenakan menikah, hamil/melahirkan serta menyusui bayinya untuk memberikan proteksi untuk pekerja perempuan, khususnya untuk perempuan yang menikah, hamil/gugur kandungan ataupun dikarenakan menyusui anaknya, diatur pada Pasal 153 ayat (1) huruf (e), telah dinyatakan bahwa pengusaha dilarang melaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan sebab pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan maupun menyusui bayinya. Hal ini harus diawasi semua pihak, pekerja wanita secara psikologis dan fisik mempunyai keterbatasan di banding kaum laki-laki, hal ini jangan sampai menjadi objek sasaran pihak yang merasa kuat. Undang-Undang No 13 tahun 2003 sangat memperhatikan hak-hak kaum pekerja wanita, jangan sampai pekerja wanita menjadi korban kejahatan di ketenagakerjaan. Pekerja wanita di Perusahaan PT x sudah mendapatkan perhatian khusus, contoh di dalam sarana loker, perusahaan telah membangun loker khusus pekerja wanita yang letaknya terpisah dengan

loker pekerja pria, dalam job kerja yang diberikan pun sudah disesuaikan secara fisik dan psiskisnya.

Perlindungan Upah

Upah menjadi komponen utama sebagai urat nadi kehidupan pekerja/buruh. Upah menjadi unsur yang sangat mendasar di dalam hubungan kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Terdapatnya kesepakatan mengenai upah menjadi dasar adanya kesepakatan kerja. Besaran upah dari tahun ketahun harus lebih baik atau mengalami kenaikan, menjadi tuntutan yang wajar bagi pekerja karena untuk mengimbangi adanya kenaikan kebutuhan pokok hidup (sandang, pangan, papan).

Bagi perusahaan biaya tenaga kerja menjadi komponen yang diperhitungkan dalam menekan biaya proses produksi, untuk itu perusahaan akan selalu menuntut produktifitas dinaikan/ kapasitas produksi dinaikan ketika terjadi perbaikan upah yang dasar ketentuan regulasi awal perubahan upah tersebut ditetapkan oleh pemerintah. Ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pengupahan diatur pada bab X bagian kedua dari pasal 88. Pada Pasal 1 Angka 30 bahwa Upah ialah hak pekerja/buruh yang diperoleh maupun dinyatakan dalam bentuk uang menjadi imbalan dan pengusaha maupun pemebri kerja pada pekerja/buruh yang ditentukan serta dibayarkan sesuaisebuah perjanjian kerja, kesepakatan, maupun perundang-undangan, termasuk tunjangan untuk pekerja/ buruh serta keluarganya atas sebuah pekerjaan dan/atau jasa yang sudah atau dilaksanakan.

Setiap pekerja/buruh baik pria ataupun wanita berhak mendapatkan penghasilan yang mencukupi penghidupan yang layak untuk kemanusiaan, untuk menciptakan penghasilan yang mencukupi penghidupan yang layak untuk kemanusiaan, pemerintah menentukan peraturan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.⁶² Dalam proses perundingan tentang perbaikan upah, agenda tahunan ini dilakukan melalui bipartite antara perwakilan perusahaan dan perwakilan pekerja melaluai Serikat Pekerja PUK SPAMK FSPMI PT x. Agenda tersebut menyepakati besaran kenaikan upah bagi Pekerja Tetap (PKWTT) maupun Pekerja Kontrak (PKWT) dengan berpedoman pada regulasi dari pemerintah ditambah dengan besaran 2 (dua) kali nilai penilaian karya selama 2 semester atau jika Pekerja mendapatkan kenaikan reguler per 3 (tiga) tahun sebesar 3%.

⁶² *Ibid*, Pasal 88 Ayat (1) dan (2).

Untuk Nilai penilaian karya tersebut dengan perincian, Nilai A= 4%, B= 3.75 %, C= 2,25%, D= 1,5%, E= 1%. Mengenai rumusan kenaikan upah seperti apa, hal inilah yang dirundingkan antara perwakilan pekerja/buruh melalui Serikat Pekerja dengan perwakilan pengusaha/ manajemen.

Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur

Pekerja atau buruh bekerja selama 8 jam normal selama 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam selama satu minggu, diluar ketentuan jam kerja tersebut, maka pekerja yang dipekerjakan dihitung sebagai waktu kerja lembur serta dibayar dengan upah lembur. Waktu kerja lembur hanya bisa dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari serta 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Aturan mengenai jam lembur tersebut tidak termasuk lembur kerja yang dilaksanakan di hari istirahat kerja mingguan maupun hari libur resmi.³⁶ Ketika pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh diluar jam kerja wajib maka harus membayar upah lembur, bagi pekerja/buruh dengan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah lembur dengan aturan memperoleh upah yang lebih tinggi. Penghitungan upah lembur dilandaskan pada upah bulanan. Mengenai cara penghitungan upah sejam ialah 1/173 kali upah sebulan biasa disebut (TUL).³⁷ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT x mengatur tentang bagaimana perhitungan upah lembur perjam, dengan pehitungan disebut Tarif Upah Lembur (TUL) yang nilai tul ini berbeda-beda berdasarkan nilai besaran gaji pokok serta tunjangan-tunjangan yang ia miliki.

Contoh untuk penghitungan jam lembur pada hari/jam kerja harian lembur dari pukul 16.30 wib- 19.30 wib/3 (tiga) jam dihitung dengan perincian:

1. Jam ke-1 dihitung = 1,5

Jam ke-2 dihitung = 2

Jam ke-3 dihitung = 2

Total Point Lembur = 5,5 x TUL

Contoh untuk penghitungan jam lembur pada Hari/ Jam Kerja pada hari istirahat/ libur nasional Lembur dari pukul 07.30 wib - 16.15 wib / 8 (delapan) jam dihitung dengan perincian:

2. Jam ke-1 dihitung = 2

Jam ke-2 dihitung = 2

Jam ke-3 dihitung = 2

Jam ke-4 dihitung = 2
Jam ke-5 dihitung = 2
Jam ke-6 dihitung = 2
Jam ke-7 dihitung = 2
Jam ke-8 dihitung = 3
Total Point Lembur = 17 x TUL

Upah Minimum

Upah minimum ini merupakan nilai upah terendah dari pekerja/buruh yang masa kerja dibawah 12 bulan. Untuk pekerja yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun maka pengusaha/perusahaan dilarang memabayar upah dibawah UMP tahun berlaku. Pemerintah sebagai pemangku jabatan berusaha dalam menetapkan upah minimum berfungsi untuk melindungi kepentingan pekerja ataupun kelangsungan pengusaha. Kenaikan upah minimum yang tinggi padasituasi pertumbuhan ekonomi yang rendah akan berdampak turunya keunggulan komparatif industri-industri padat karya, yang pada waktunya mengakibatkan kekurangannya kesempatan kerja karena berkurangnya kegiatan produksi. Regulasi pengupahan yang terdapat di dalam Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Upah minimum terdiri atas:⁶³

1. Upah minimum provinsi
2. Upah minimum kabupaten/ kota
3. Upah minimum sektoral kabupaten berdasarkan jenis sektor usaha.

Kenaikan upah minimum didasarkan pada penghitungan nilai inflasi dengan Pertumbuhan Daya Beli (PDB).⁶⁴

Struktur dan Skala Upah

Struktur skala upah ialah susunan tahapan upah dari terendah hingga tertinggi maupun dari yang tertinggi hingga terendah. Skala upah ialah kisaran nilai nominal upah untuk tiap kelompok jabatan pada organisasi pekerjaan yang bertujuan untuk menggerakkan serta berkoordinasi dengan masing-masing bagian untuk menghasilkan produk. Jabatan

⁶³ Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Pasal 45 sampai dengan pasal 49.

⁶⁴ *Ibid*, Pasal 44.

ialah sekumpulan pekerjaan pada organisasi perusahaan. Masing-masing jabatan mempunyai tugas dan fungsi untuk saling mendukung dengan *output* akhir berupa produk barang atau jasa. Struktur dan skala upah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Jika kita menggunakan teori keadilan distributif maka jika pekerja/buruh yang mempunyai struktur organisasi yang tinggi maka di pada posisi skala upah yang tinggi pula.

Dasar pertimbangan pada penyusunan struktur skala upah ialah sebagai berikut.⁶⁵

1. struktur organisasi;
2. rasio pebedaan bobot pekerjaan antar jabatan;
3. kemampuan perusahaan;
4. biaya keseluruhan tenaga kerja;
5. upah minimum; dan
6. kondisi pasar.

perincian pembuatan skala upah dapat dilakukan melalui 2 (dua) pengelompokan:⁶⁶

1. Skala tunggal dimana tiap jabatan dalam golongan jabatan yang sama memiliki upah yang sama.
2. Skala ganda dimana bisa berbentuk skala ganda berurutan serta skala ganda pada golongan jabatan dibawahnya lebih kecil dari upah terendah dari golongan jabatan diatasnya. Dalam skala ganda upah tertinggi pada jabatan dibawahnya lebih besar dari upah terendah pada golongan jabatan diatasnya.

Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI)

Tujuan dari didirikan Badan Nasional Penempatan serta Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah untuk menciptakan tujuan penempatan serta proteksi tenaga kerja di luar negeri sebagaimana tercantum pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 mengenai Penempatan serta Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, pentingnya membuat Badan Nasional Penempatan serta Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disebut BNP2TKI. Pada melaksanakan fungsi serta tugasnya BNP2TKI dikoordinasikan dengan menteri yang bertanggung jawab di bidang ketengakerjaan, yang terdiri dari:

⁶⁵ Keputusan Menteri TenagaKerja Dan Transmigrasi No 49 Tahun 2004 Pasal 7.

⁶⁶ *Ibid*, Pasal 8 Ayat (1).

1. Kepala;
2. Sekretaris Umum;
3. Deputi Bidang Kerja Sama Luar Negeri dan Promosi;
4. Deputi Bidang Penempatan;
5. Deputi Bidang Perlindungan;
6. Inspektorat; dan
7. Balai Pelayanan dan Penempatan serta Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Aturan peraturan perundang-undangan terkait perlindungan hukum ketenagakerjaan tidak hanya berhenti pada perlindungan terhadap hak pekerja/buruh, namun harus dapat dirasakan perlindungan tersebut kepada keluarga pekerja/buruh. Hal ini sangatlah penting ketika lingkungan keluarga dari pekerja ini dalam kondisi kesejahteraan yang baik maka akan minim menimbulkan konflik di tengah keluarga pekerja, imbasnya kondisi keluarga pekerja/buruh tidak terjadi permasalahan maka akan di jumpai pekerja/buruh membawa permasalahan keluarga ke area kerja.



BAGIAN 9

PERLINDUNGAN HUKUM SERIKAT PEKERJA

Hak Serikat Pekerja

Serikat Pekerja sebagai organisasi yang dibentuk oleh pekerja/buruh serta untuk pekerja/buruh sebagai ujung tombak perjuangan peningkatan kesejahteraan untuk pekerja/buruh serta keluarganya, mempunyai peran yang sangat penting di sebuah perusahaan.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi serta konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh didirikan dengan tujuan agar mampu memberikan proteksi, pembelaan hak serta kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang sesuai untuk Pekerja/Buruh serta keluarganya.⁶⁷

Pembentukan Serikat Pekerja di lindungi karena hal ini merupakan hak dasar bagi setiap pekerja sekaligus warga negara sebagaimana tercantum pada Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28E Ayat (3) bahwa tiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, serta mengemukakan pendapat. Pembentukan Serikat Pekerja/buruh paling sedikit terdiri dari 10 (sepuluh) pekerja/buruh. Pembentukan Serikat Pekerja harus diberitahukan ke Lembaga Pemerintahan yang mempunyai tanggung tentang ketenagakerjaan/Disnaker setempat. Pemberitahuan kepada Disnaker harus melampirkan hal berikut.⁶⁸

⁶⁷ Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Pasal 4 Ayat (1).

⁶⁸ *Ibid*, Pasal 18 Ayat (2).

1. Daftar nama anggota yang melakukan pembentukan;
2. Anggaran dasar serta anggaran rumah tangga organisasi;
3. Susunan serta nama-nama pengurus.

Pemberitahuan serta pencatatan Serikat Pekerja/Buruh tercantum pada ketentuan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja Pasal 18 hingga pasal 24. Instansi pemerintah tersebut harus mencatat serta memberikan nomor bukti pencatatan kepada Serikat Pekerja/Buruh, federasi ataupun konfederasi Serikat Pekerja/Buruh yang mencukupi seluruh persyaratan dan aturan sebagaimana yang diminta selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja dihitung dari tanggal pengajuan/pemberitahuan untuk di catat. Jika dalam pemberitahuan pencatatan Serikat Pekerja/ Buruh, federasi, ataupun konfederasi tersebut terdapat kekurangan persyaratan, lembaga pemerintahan tersebut dapat menanggukuhkan dan perihal kekurangan kelengkapan dokumen persyaratan tersebut diberikan dengan tertulis terhadap Serikat Pekerja/ Buruh, federasi, ataupun konfederasi paling lambat 14 (empat belas) hari dari di terimanya pemberitahuan.⁶⁹

Pengurus Serikat Pekerja/ Buruh, federasi, maupun konfederasi yang sudah mendapatkan nomor pencatatan dari instansi pemerintahan terkait maka wajib memberitahukan kepada mitra kerjanya secara tertulis sesuai tingkatan organisasinya.⁷⁰ Jika dalam konteks terjadi perpindahan domisili pengurus Serikat Pekerja/Buruh, federasi, maupun konfederasi agar mempunyai legalitas kembali, harus memberitahukan kepada instansi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tercatat terkait mengenai perpindahan domisili agar di lakukan penghapusan nomor bukti pencatatan, bagi instansi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota domisili yang baru mencatat permohonan pencatatan tersebut setelah mendapatkan pemberitahuan pemindahan Domisili dari Serikat Pekerja/buruh, federasi maupun konfederasi.⁷¹

Di dalam ketentuan regulasi Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak diketemukan pasal yang membahas pencatatan Serikat Pekerja/Buruh, federasi, maupun konfederasi ketika perusahaan tempat Serikat Pekerja/ buruh berganti nama. Hal ini sangatlah penting harus mencatatkan

⁶⁹ *Ibid*, Pasal 20 Ayat (1), (2) dan (3).

⁷⁰ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2001, Pasal 5.

⁷¹ *Ibid*, pasal 6 ayat (1), (2), dan (3).

ulang kembali karena nama Serikat Pekerja berbeda dengan nama baru perusahaan akibat peristiwa merger atau akuisisi yang dilakukan.

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang akan melaksanakan perubahan nama karena perusahaan tempat pekerja/ buruh berganti nama maka dalam hal pengajuan pencatatan ulang ke instansi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan tambahan melampirkan lampiran surat dari Kemekumham atas perubahan nama perusahaan yang baru atau surat pengumuman perusahaan tentang perubahan nama yang terjadi agar saat Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan nama yang baru mengikuti perubahan nama dari perusahaan mempunyai legalitas mewakili pekerja di perusahaan tersebut.

Walaupun demikian, dengan tidak adanya perintah Undang-Undang tersebut, bukan menjadi alasan bagi Serikat Pekerja/Buruh tidak mengajukan pencatatan ulang nama Serikat Pekerja/Buruh ketika perusahaan tempat Pekerja/ buruh berganti nama. Contoh yang terjadi pada proses pergantian nama perusahaan PT X berubah nama menjadi PT Q akibat adanya akuisisi dan merger yang dilakukan. Semula Serikat Pekerja/Serikat Buruh di PT X bernama Pengurus Unit Kerja (PUK) SPAMK FSPMI PT X, kemudian setelah Perusahaan membuat pengumuman akan perubahan nama perusahaan pada tanggal 08 Juni 2021, maka Serikat Pekerja menindak lanjuti dengan melakukan pencatatan perubahan nama Serikat Pekerja ke instansi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dengan tambahan lampiran syarat yaitu surat pengumuman yang dikeluarkan manajemen PT X atas perubahan nama yang terjadi menjadi PT Q sehingga keluarlah surat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi tentang Perubahan nama Serikat Pekerja/ buruh (PUK) SPAMK FSPMI dengan masih menggunakan nomor pencatatan awal.

Dalam perjuangannya Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi maupun Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memiliki nomor bukti pencatatan mempunyai hak untuk:⁷²

1. Dapat membentuk perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. Dapat mewakili pekerja/buruh saat menyelesaikan perselisihan industrial;
3. Dapat mewakili pekerja/ buruh pada lembaga ketenagakerjaan;

⁷² Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Pasal 25 Ayat (1).

4. Dapat membuat lembaga maupun melaksanakan agenda-agenda aktivitas yang berhubungan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya; dan
5. Dapat melaksanakan aktivitas lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak berlawanan dengan peraturan perundang-undangan berlaku.

Di samping memberi perlindungan hak-hak Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi maupun Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah memiliki nomor bukti pencatatan, Undang-Undang mengatur tentang perihal kewajiban yaitu sebagai berikut.⁷³

1. Untuk melindungi serta membela anggota dari pelanggaran hak-hak serta memperjuangkan kepentingan;
2. Untuk peningkatan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, dan
3. Untuk mempertanggung jawabkan aktivitas organisasi terhadap panggotanya yang telah diatur pada Anggaran Dasar (AD) serta Anggaran Rumah Tangga (ART) Organisasi.

Dengan demikian maka siapapun baik dari pengusaha atau perusahaan, maupun pihak-pihak lain tidak boleh menghalang-halangi tugas dan fungsi dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh contoh dengan cara sebagai berikut.

1. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, maupun melakukan mutasi;
2. Tidak membayar maupun mengurangi upah pekerja/ buruh;
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun; dan
4. Melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi maupun Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memiliki nomor bukti pencatatan dapat dibubarkan oleh pengadilan dengan putusan tetapnya dalam hal sebagai berikut.⁷⁴

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi maupun Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak menggunakan Pancasila serta UUD tahun 1945 sebagai asas hukum.
2. Pengurus dan/atau anggota atas nama Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah terbukti

⁷³ *Ibid.* Pasal 27.

⁷⁴ *Ibid.* Pasal 38 Ayat (1).

melaksanakan kejahatan kepada keamanan negara dijatuhi pidana penjara sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Dibentuknya Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi maupun Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh diharapkan mampu memaksimalkan fungsi dan tugas menjadi wadah perjuangan untuk memperjuangkan kesejahteraan bagi pekerja beserta keluarganya ke arah yang lebih baik.

Hak dan Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja

Ketentuan mengenai hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Perusahaan memiliki hak yang disebutkan dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan berhak atas hasil aktivitas karyawan.
2. Perusahaan berhak mengatur / mengatur karyawan atau pekerja untuk mencapai tujuan.
3. Perusahaan berhak memberhentikan karyawan / pekerja jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.⁷⁵
4. Perusahaan berhak melakukan Penutupan perusahaan (lock out) untuk menolak pekerja/buruh sebagian maupun semuanya untuk menjalankan pekerjaan sebagai dampak gagalnya perundingan.⁷⁶
5. Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakai bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antar pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh.⁷⁷
6. Perusahaan berhak membentuk serta menjadi anggota organisasi pengusaha.⁷⁸

Pada ketentuan perusahaan mempunyai hak memperhentikan dapat di pahami sebagai bentuk-bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berbagai bentuk PHK yang dilaksanakan oleh perngusaha/

⁷⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 167 ayat (2).

⁷⁶ *Ibid*, Pasal 147.

⁷⁷ <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/6187/5712> , diakses 23 November 2021.

⁷⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 105.

perusahaan terdapat pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dari Pasal 158 hingga Pasal 172. Khusus mengenai potensi hak perusahaan melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada hal adanya perubahan status, penggabungan, maupun perubahan kepemilikan perusahaan, diatur didalam ketentuan Undang-Undang yang menjelaskan bahwa;⁷⁹

1. Pengusaha bisa melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh pada hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, maupun perubahan kepemilikan perusahaan serta pekerja/buruh tidak berniat melanjutkan hubungan kerja maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali menurut ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak menurut ketentuan pada Pasal 156 ayat (4).
2. Pengusaha bisa melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh sebab perubahan status, penggabungan, maupun peleburan perusahaan, serta pengusaha tidak berniat menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pada Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak menurut ketentuan pada Pasal 156 ayat (4).

Perihal kewajiban perusahaan/ pengusaha, Secara prinsip perusahaan punya kewajiban memberikan perlindungan kepada seluruh pekerjanya dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, ialah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak dapat bekerja di luar keinginannya.
2. Perlindungan sosial, ialah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, serta kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, ialah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan serta keselamatan kerja.⁸⁰

Perusahaan yang didirikan mempunyai kewajiban/tanggung jawab

⁷⁹ *ibid*, Pasal 163.

⁸⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT.CitraAditya Bakti, 2009.

sosial serta lingkungan. Adanya ketentuan mengenai tanggung jawab sosial serta lingkungan ini mempunyai tujuan untuk mewujudkan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas kehidupan serta lingkungan yang bermanfaat untuk perusahaan atau Perseroan Terbatas itu sendiri, komunitas setempat, serta masyarakat pada umumnya. Hal ini sangatlah penting di muat dalam ketentuan undang-undang agar dapat terjalinnya hubungan yang baik, kuat, serasi, seimbang, serta sesuai menurut lingkungan, nilai moral, serta budaya masyarakat setempat, maka tanggung jawab/kewajiban menjaga hubungan dengan seluruh elemen masyarakat termasuk pekerjanya menjadi suatu keharusan.⁸¹ Perusahaan yang baru dibentuk dari proses merger ataupun akuisisi hendaknya menghormati serta menjunjung tinggi nilai-nilai kebijakan yang baik di perusahaan lama agar mampu meningkatkan serta mengembangkan kesejahteraan untuk pekerja dan keluarganya. Dampak positif atas kehadiran perusahaan yang baru ini harus dapat dirasakan oleh semua pihak.

Menurut penulis hak-hak pekerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan asing yang berpindah kepemilikan sudah dilindungi undang-undang namun dalam realitasnya pada saat perpindahan kepemilikan perusahaan tidak mengingikan adanya PB (Perjanjian Bersama) yang berisi mengenai klausa-klausa hak dan kewajiban para pihak dalam proses peralihan/perubahan tersebut walaupun sudah diminta oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tujuannya tak lebih supaya memperkuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pasca terjadi perubahan kepemilikan perusahaan asing. Tentunya hal tersebut menciderai Prinsip-Prinsip Hubungan Industrial Pancasila (HIP) mengenai:

1. Kepentingan bersama: pengusaha, pekerja, masyarakat, dan pemerintah;
2. Kemitraan dan saling ketergantungan: pekerja serta pengusaha menjadi mitra yang saling tergantung serta saling membutuhkan;
3. Hubungan fungsional serta pembagian tugas;
4. Kekeluargaan;
5. Penciptaan ketenangan berusaha serta ketentraman bekerja;
6. Peningkatan produktivitas; dan
7. Peningkatan kesejahteraan bersama.

⁸¹ Napdadap Binoto, *Hukum, Perseroan Terbatas Berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas NO 40 Tahun 2007*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2018, hlm. 19.



BAGIAN 10

DAMPAK HUKUM PERALIHAN KEPEMILIKAN DALAM PERUSAHAAN ASING

Keterlibatan pekerja serta Serikat Pekerja/Serikat Buruh didalam proses transisi pada perusahaan asing yang berpindah kepemilikan tidak disebutkan secara spesifik dilibatkan secara managerial dalam proses transisi tersebut. Namun demikian, amanah Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 mengenai Perseroan Terbatas Pasal 126 mengatur tentang bagaimana karyawan atau pekerja sebagai satu diantara pihak-pihak yang wajib di perhatikan kepentingannya. Pada kasus perusahaan hendak melakukan *Corporate Action* yang berupa merger atau penggabungan tentang perseroan hendaknya memperhatikan: Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan, kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan, masyarakat, persaingan sehat pada usaha, serta direksi Perseroan yang akan menggabungkan diri dan menerima penggabungan membentuk rancangan penggabungan.

Latar belakang merger maupun akusisi merupakan tindakan hukum yang dilakukan oleh sebuah Perseroan maupun lebih untuk menggabungkan diri atau mengambil alih kepemilikan dengan perseroan lain yang sudah ada yang kemudian mengakibatkan aktiva serta pasiva dari perseroan yang menggabungkan diri beralih demi hukum terhadap perseroan yang menerima penggabungan.⁸² Selanjutnya, status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri tersebut berakir demi hukum.

⁸² <https://hukumpenanamanmodal.com/tag/kepemilikan-saham-asing/> di kutip tanggal 07 Desember 2021.

Pada hubungannya dengan penanaman modal, Pemerintah lewat Peraturan Kepala BKPM No.12 tahun 2009 (**Perka BKPM 12/2009**) mengharuskan perusahaan penanaman modal yang akan tetap meneruskan aktivitas usaha sesudah terjadinya merger untuk mempunyai izin usaha penggabungan perusahaan penanaman modal sebelum bisa kembali melakukan aktivitas produksi/operasi komersial perusahaan merger.

Aktivitas

Dalam hal perusahaan yang melaksanakan penggabungan mempunyai lebih dari 1 (satu) aktivitas usaha serta suatu aktivitas usahanya masih pada tahap pembangunan, maka atas aktivitas yang sudah mempunyai izin usaha, perusahaan yang meneruskan aktivitas harus mengajukan izin usaha penggabungan perusahaan penanaman modal. Sementara atas aktivitas yang masih pada tahap pembangunan, ada dua kemungkinan yaitu:

1. Jika aktivitas yang dimaksud terdapat pada perusahaan yang meneruskan aktivitas, maka dalam melakukan aktivitasnya cukup menggunakan izin prinsip/izin prinsip perluasan yang sudah dipunyai oleh perusahaan yang meneruskan aktivitas;
2. Jika aktivitas yang dimaksud terdapat pada perusahaan yang menggabung, maka untuk melakukan aktivitasnya, perusahaan yang meneruskan aktivitas wajib mengajukan permohonan izin prinsip/izin prinsip perluasan.

Untuk aktivitas yang masih pada tingkat pembangunan tetapi tidak membutuhkan fasilitas fiskal, perusahaan yang meneruskan aktivitas bisa melaksanakan pendaftaran maupun langsung mengajukan permohonan izin usaha/izin usaha perluasan jika sudah siap produksi/operasi komersial. Mengacu pada perka BKPM 12/2009 pada upaya penggabungan perusahaan penanaman modal, perusahaan yang akan melaksanakan penggabungan harus mematuhi ketentuan Peraturan Perundang-Undangan berkaitan dengan larangan praktek monopoli serta persaingan usaha tidak sehat serta Undang-Undang Perseroan Terbatas No.40 Tahun 2007. Proses perubahan kepemilikan PT X ini dimulai sejak adanya pengumuman tentang pengambilalihan saham pada tanggal 16 Juni 2020. Pengumuman tersebut berisi “Dengan ini diumumkan bahwa PMA A bermaksud untuk mengalihkan seluruh sahamnya dalam Perusahaan X LTD yang nanti

berkitan dengan berkedudukan di Jakarta untuk melakukan konsolidasi dengan PMA B membentuk PMA C.

Pengalihan Saham

Pengalihan saham di atas merupakan pengambilalihan atas saham yang telah dikeluarkan oleh perseroan langsung dari pemegang saham sebagaimana diatur dalam Pasal 125 Ayat (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 mengenai Perseroan Terbatas (UUPT).

Demikian pengumuman ini dibuat untuk memenuhi Persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 127 ayat (2) UUPT.”

Dasar Hukum Pertama kaitan dengan Perubahan Kepemilikan atas saham PT X dalam pengumuman perusahaan menggunakan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 mengenai Perseroan Terbatas pasal 125 Ayat (1) Pengambilalihan dilaksanakan dengan pengambilalihan saham yang sudah diterbitkan dan/atau akan diterbitkan oleh Perseroan lewat Direksi Perseroan maupun langsung dari Pemegang Saham.

Pengumuman Perusahaan yang di tandatangani oleh direksi PT X menjadi bukti adanya perpindahan kepemilikan saham X LTD berkedudukan di negara jepang dalam PT X kepada PMA A atau dimaknai telah terjadi Akuisisi yang dilakukan oleh PMA A terhadap saham X LTD berkedudukan di Negara Jepang, yang mana efek dari perubahan kepemilikan saham di Negara Jepang tersebut berimbas pada perubahan status salah satunya badan hukum di Indonesia yaitu PT X. Hal ini lah menjadi proses awal terkait penggabungan 4 perusahaan yaitu *PT X, PT Y, PT Z dengan Q LTD* yang merupakan anak *PMA B*.

Dasar hukum kedua kaitan dengan perubahan kepemilikan atas saham PT X dalam pengumuman perusahaan menggunakan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 mengenai Perseroan Terbatas Pasal 127 Ayat (2) yang berbunyi: Direksi perseroan yang akan melaksanakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun pemisahan harus menginformasikan ringkasan rancangan paling sedikit dalam 1 (satu) surat kabar serta menginformasikan dengan tertulis terhadap karyawan dari perseroan yang akan melaksanakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun pemisahan pada jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sebelum pemanggilan RUPS. Pengumuman perusahaan tentang pengambilalihan ini sebagai wujud pemenuhan terhadap regulasi

Undang-Undang No. 40 mengenai Perseroan Terbatas pada tahapan proses perubahan kepemilikan perusahaan.

Perubahan Anggaran Dasar

Perubahan anggaran dasar pada rangka penggabungan dan pengambilalihan Perseroan Terbatas terdapat prosedur yang harus dipenuhi. Perubahan anggaran dasar yang dilaksanakan pada rangka penggabungan maupun pengambilalihan berlaku dari tanggal persetujuan dari menteri hukum dan hak asasi manusia, selanjutnya yang ditentukan pada Persetujuan Menteri maupun pemberitahuan perubahan anggaran dasar diterima menteri, maupun tanggal setelah yang ditetapkan pada akta penggabungan maupun pengambilalihan. Yang dimaksud “Tanggal kemudian yang ditetapkan” ialah tanggal dimana menteri memberikan persetujuan dan amakan “Tanggal kemudian yang ditetapkan dalam akta penggabungan atau akta pengambilalihan” ialah tanggal yang sudah disepakati oleh para pihak serta merupakan tanggal sesudah tanggal penerimaan pemberitahuan perubahan anggaran dasar menteri.

Permohonan persetujuan dan perubahan anggaran dasar sebagaimana tercantum pada pasal 21 ayat (2) dapat ditolak jika:

1. Terdapat pertentangan dengan ketentuan-ketentuan terkait tata cara perubahan anggaran dasar perseroan terbatas yang lama.
2. Isi perubahan terdapat pertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan/atau kesusilaan.
3. Adanya keberatan dari kreditor atas keputusan RUPS terkait Pengurangan modal.

Ketentuan mengenai tata pengajuan permohonan untuk mendapatkan persetujuan ini untuk memperoleh keputusan Menteri Hukum serta Hak Asasi Manusia terkait pengesahan badan hukum Perseroan Terbatas, serta keberatannya sebagaimana tercantum pada Pasal 9, Pasal 10, dan Pasal 11 *mutatis mutandis* (dengan perubahan-perubahan yang perlu) yang berlaku untuk pengajuan permohonan persetujuan perubahan anggaran dasar dan keberatannya.

Proses penyelesaian perubahan PT X menjadi PT Q selesai dibuktikan dengan di umumkan perubahan tersebut pada tanggal 08 juni 2021 dengan Surat Pengumuman Perusahaan No Surat : 0022/PT Q-HR/VI/2021. Sehubungan dengan perubahan nama perusahaan dari PT X

menjadi PT Q (dengan ID perusahaan IDQQ), Maka mulai tanggal 08 Juli 2021 disampaikan kepada seluruh karyawan adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan nama dan logo perusahaan a/n PT Q di luar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan wajib dengan persetujuan HR Division Head.
2. Perlengkapan kerja (baju dan topi) a/n PT Q wajib dipergunakan di lingkungan perusahaan kecuali bagian/ seksi yang proses pemesanannya belum selesai.
3. Id card karyawan a/n PT Q wajib digunakan untuk yang sudah mendapatkan penggantian(System RFID card), bagi karyawan yang menggunakan system ID barcode pengantiannya disesuaikan dengan penggantian reader/mesin amano dari sistem barcode ke RFID.
4. Penyesuaian sarana dan prasarana a/n PT Q yang lain wajib dilakukan dengan memperhatikan ketentuan yang sudah ditetapkan.
5. Nama dan logo perusahaan a/n PT Q tidak boleh dipergunakan lagi, jika diperlukan secara khusus dengan persetujuan HR Division Head.

Tahapan Perubahan PT X menjadi PT Q semua didasari oleh ketentuan Undang-Undang No 40 Tahun 2007 mengenai Perseroan Terbatas dan sudah memenuhi persyaratan-perubahan. Hal tersebut terbukti dengan keberanian perusahaan untuk mengeluarkan surat pengumuman perubahan nama perusahaan sekaligus bentuk adanya perubahan kepemilikan, keberanian perusahaan tentunya dikarenakan sudah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum serta Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.



BAGIAN 11

DAMPAK PERALIHAN KEPEMILIKAN PERUSAHAAN

Dampak bagi Pekerja

Perubahan kepemilikan perusahaan atau pengambilalihan perusahaan merupakan perbuatan hukum yang dilaksanakan oleh badan hukum maupun orang atau perseorangan guna mengambil alih saham perseroan yang berdampak beralihnya pengendalian atas perseroan tersebut.⁸³ Dampak perubahan kepemilikan ini tidak hanya berakibat dalam hal perubahan nama bagi perusahaan namun akibat perubahan kepemilikan ini juga berakibat terhadap seluruh pekerja/buruh serta Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan tersebut. Bahkan dampak dari perubahan ini, pemilik perusahaan lama tersebut tidak diikutkan kembali dalam perusahaan baru tersebut.

Dalam sudut pandang manajemen, penggabungan serta pengambilalihan perusahaan dilaksanakan semata-mata supaya perusahaan mampu memaksimalkan keuntungan perusahaan dengan cara-cara yang sehemat mungkin.⁸⁴ Hal ini yang terkadang membuat iuput dari pandangan pengusaha terkait dengan pekerjaanya. Jika pekerja tidak diperhitungkan, tidak sedikit dalam kondisi seperti ini pekerja akan mendapat efek negatif dengan adanya perubahan kepemilikan ini. Dampak negatif dengan adanya perubahan status kepemilikan perusahaan di manfaatkan perusahaan

⁸³ Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Pasal 1 Angka 1.

⁸⁴ Developmentcorporate.com, merger dan akuisisi, <http://www.developmentcorporate.com> di kutip tanggal 08 Desember 2021.

sebagai alasan untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), bahkan yang menyedihkan pekerja tidak memperoleh hak yang layak.

Dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, perihal Penggabungan Perusahaan ataupun Pengambilalihan Perusahaan tidak ada yang menyebutkan tentang adanya keterlibatan pekerja maupun Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada pengambilalihan maupun penggabungan perusahaan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan pada ketentuan Pasal 163 berisi;⁸⁵

1. Pengusaha bisa melaksanakan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh padahal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, maupun perubahan kepemilikan perusahaan serta pekerja/buruh tidak ingin melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali menurut ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak menurut ketentuan pada Pasal 156 Ayat (4).
2. Pengusaha bisa melaksanakan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, maupun peleburan perusahaan, serta pengusaha tidak ingin menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pada Pasal 156 Ayat (3), serta uang penggantian hak menurut ketentuan dalam Pasal 156 Ayat (4).

Terdapat hubungan peristiwa perubahan status, penggabungan, peleburan, maupun perubahan kepemilikan perusahaan dengan status kelangsungan pekerjaan pekerja di perusahaan serta keinginan pekerja untuk terus bergabung (status sebagai pekerja/buruh) dalam perubahan tersebut atau tidak. Jika pekerja/buruh yang diajak bergabung dan tidak ada perubahan terkait masa kerjanya, status kepegawaiannya (pekerja tetap/PKWTT) maka perusahaan tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan kompensasi PHK atas perubahan status perusahaan tersebut. Berbeda halnya ketika pekerja/ buruh tidak diajak bergabung atau pekerja tidak ingin bergabung di perusahaan baru, maka pekerja/ buruh berhak atas besaran kompensasi sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun

⁸⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 163.

2003 mengenai Ketenagakerjaan pasal 156 ayat (2), (3) dan (4).

Cara penyelesaian status hak serta kewajiban bagi karyawan/pekerja/buruh merupakan hal yang harus di atur dalam rancangan penggabungan sebagaimana Ketentuan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas membahas tentang ketentuan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan pemisahan Perseroan Terbatas ini mengatur bahwa:⁸⁶

1. Direksi Perseroan yang akan menggabungkan diri serta menerima penggabungan menyusun rancangan penggabungan.
2. Rancangan Penggabungan sebagaimana tercantum di ayat (1) berisi sekurang-kurangnya:
 - a. Nama serta tempat kedudukan dari tiap Perseroan yang akan melaksanakan Penggabungan;
 - b. Alasan dan penjelasan direksi Perseroan yang akan melaksanakan Penggabungan serta persyaratan penggabungan;
 - c. Tata cara penilaian serta konversi saham Perseroan yang menggabungkan diri kepada saham Perseroan yang menerima Penggabungan;
 - d. Rancangan perubahan anggaran dasar Perseroan yang menerima Penggabungan jika terdapat;
 - e. Laporan keuangan sebagaimana tercantum pada Pasal 66 Ayat (2) huruf a yang meliputi 3 (tiga) tahun buku terakhir dari setiap Perseroan yang akan melaksanakan penggabungan;
 - f. Rencana kelanjutan maupun pengakhiran kegiatan usaha dari Perseroan yang akan melaksanakan Penggabungan;
 - g. Neraca proforma Perseroan yang menerima penggabungan berdasarkan dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia;
 - h. Cara penyelesaian status, hak serta kewajiban anggota direksi, dewan komisaris, serta karyawan Perseroan yang akan melaksanakan Penggabungan diri;
 - i. Cara penyelesaian hak serta kewajiban Perseroan yang akan menggabungkan diri kepada pihak ketiga;
 - j. Cara penyelesaian hak pemegang saham yang tidak setuju kepada penggabungan Perseroan;

⁸⁶ Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, pasal 123

- k. Nama anggota direksi serta dewan komisaris serta gaji, honorarium serta tunjangan untuk anggota direksi serta dewan komisaris Perseroan yang menerima penggabungan;

Adakalanya Sebelum para pihak mengadakan transaksi pengambilalihan atau penggabungan perusahaan, perlu kiranya melakukan uji tuntas atau *legal due diligent* atau audit hukum yaitu investigasi terhadap bisnis atau individu dan merupakan bentuk niat baik yang dilaksanakan sebelum pihak-pihak yang ingin bekerjasama melakukan kesepakatan. Dalam dunia kesehatan kerap disebut medical check up, yaitu pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh dengan melalui pemeriksaan ini diharapkan suatu penyakit atau gangguan kesehatan bisa dideteksi sejak dini. Dalam dunia perbankan uji tuntas kerap disebut dengan istilah *Know Your Customer* (KYC) yaitu proses di mana bank mendapatkan informasi faktual identitas diri nasabah. Tujuannya agar bank terhindar dari risiko penyalahgunaan untuk tindak kriminal dan agar memahami konsumennya. Dalam dunia bisnis kita mengenal istilah *Know Your Vendor* (KYV) yaitu uji tuntas terhadap vendor dengan tujuan di antaranya untuk mengetahui performa calon vendor, *track record*, dan status hukum. Niat baik ini menjadi dasar untuk sebuah kesepakatan kerja sama sebagaimana terdapat dalam Pasal 1338 Ayat 3 KUH Perdata. Dengan kata lain, niat baik adalah poin penting dalam kerja sama yang legal dan diakui secara universal. Niat baik pula yang akan memberikan kekuatan hukum terhadap pihak-pihak yang melakukan kesepakatan apabila hal yang tak diinginkan terjadi selama kontrak kerja sama berlaku.⁸⁷

Dampak bagi Serikat Kerja

Menurut M. Yahya Harahap tindakan hukum pengambilalihan tidak berdampak perseroan yang diambil alih sahamnya menjadi bubar ataupun selesai. Perseroan tersebut tetap eksis serta valid seperti sediakala. Hanya pemegang sahamnya yang beralih dari pemegang saham semula pada yang mengambil alih. Dampak hukumnya hanya sebatas timbulnya peralihan pengendalian perseroan pada pihak yang mengambil alih.⁸⁸ Dalam hal perusahaan hendak melakukan *Corporate Action* yang berupa merger atau penggabungan tentang perseroan hendaknya memperhatikan:⁸⁹

⁸⁷ <https://www.legalku.com/knowledge-base/bagaimana-dan-mengapa-legal-due-diligent-atau-audit-hukum-dilakukan/#!> Diakses tanggal 17 Juli 2022 Pukul 09.00 Wib.

⁸⁸ M. Yahya Harahap. *Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 509.

⁸⁹ *Ibid*, Pasal 126.

1. Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan.
2. Kreditor serta mitra usaha lainnya dari perseroan.
3. Masyarakat serta persaingan sehat dalam usaha.

Moin berpendapat bahwa proses akuisisi hanya mengubah status dari pemilik saham ialah dengan beralihnya dari pemegang saham perseroan terakuisisi pada pemegang saham pengakuisisi. Jadi, perubahan yang muncul bukan terhadap status perseroan namun kepada pemegang saham pengakuisisi serta perusahaan terakuisisi masih berdiri serta menjalankan seluruh aktivitas perseroan secara mandiri.⁹⁰

Sementara itu, Lukas Banu berpendapat bahwa terjadinya akuisisi yang menimbulkan akibat beralihnya sebagian saham atau keseluruhan saham dipastikan akan memberikan pengaruh bagi hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan (yang baru) serta pekerja/buruh (perusahaan yang lama), pengaruh yang penting adalah terhadap hubungan kerja, hal ini di sebabkan salah satu subjek (pengusaha a/n perusahaan baru) dalam perjanjian kerja berubah.⁹¹

Didalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan: Pada hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh sebagai tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditetapkan lain pada perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.⁹²

Frasa kecuali ditetapkan lain pada perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh bisa berpotensi bahwa terkait status pekerja (pada perusahaan lama) mengalami perubahan di perusahaan baru yang mungkin dapat dihubungkan dengan ketentuan pasal 163 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

PUK SPAMK FSPMI PT X sebagai perwakilan dari Pekerja/Buruh berupaya sekuat tenaga meyakinkan ke manajemen agar jangan sampai terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau Restate ulang 0 (Nol) masa kerja walaupun hal ini dibenarkan undang-undang selagi memenuhi hak-hak pekerja. Serikat Pekerja berpendapat bahwa pekerja/buruh yang sudah berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan harus mendapat efek positif dari perubahan tersebut serta dalam masa pandemi Covid-19 seluruh sektor usaha dalam keadaan sulit jangan menambah beban

⁹⁰ Abdul Moin, *Merger, Akuisisi Dan Divestasi*, Jilid Pertama, Yogyakarta: Ekonosia, 2004, Hlm 10.

⁹¹ Lukas Banu, *Imolementasihukum Pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Dalam Program Recognized Employment*, Jurnal Magister Hukum Udayana, 2018, Hlm 1

⁹² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61 Ayat (3)

hidup pekerja/buruh dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penyampaian terkait keinginan tersebut PUK SPAMK FSPMI PT X yang mewakili para pekerja/buruh disampaikan juga dalam bentuk-bentuk konsolidasi kepada seluruh anggota bahkan sampai mengundang media untuk membentuk opini publik bahwa merger atau akuisisi harus berdampak positif kepada seluruh *Stake Holder*.

Dampak bagi Perjanjian Kerja Bersama

Terkait status pekerja/buruh pada perubahan kepemilikan perusahaan dalam PT X sehingga berubah nama perusahaan menjadi PT Q, tidak mengalami perubahan status baik Pekerja dengan satu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun pekerja pada status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT). Hal tersebut dapat kita lihat dalam Surat Pengumuman Perusahaan pada tanggal 08 Juni 2021 No Surat: 0022/PT Q-HR/VI/2021. Sehubungan dengan perubahan nama perusahaan dari PT X menjadi PT Q (dengan ID perusahaan IDQQ), Maka mulai tanggal 08 Juli 2021 disampaikan kepada seluruh karyawan adalah sebagai berikut;

1. Penggunaan nama dan logo perusahaan a/n PT Q di luar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan wajib dengan persetujuan HR Division Head.
2. Perlengkapan kerja (baju dan topi) a/n PT Q wajib dipergunakan di lingkungan perusahaan kecuali bagian/seksi yang proses pemesanannya belum selesai.
3. Id Card Karyawan a/n PT Q wajib digunakan untuk yang sudah mendapatkan penggantian(System RFID card), bagi karyawan yang menggunakan system ID barcode pengantiannya disesuaikan dengan penggantian reader/mesin amano dari sistem barcode ke RFID.
4. Penyesuaian sarana dan prasarana a/n PT Q yang lain wajib dilakukan dengan memperhatikan ketentuan yang sudah ditetapkan.
5. Nama dan logo perusahaan a/n PT Q tidak boleh dipergunakan lagi, jika diperlukan secara khusus dengan persetujuan HR Division Head.

Pada Pengumuman Perusahaan tersebut terdapat Fakta-Fakta Hukum dalam kaitan Badan Hukum Perseroan dan status pekerja PT X, diantara fakta hukum yang ada:

1. Bahwa badan hukum perseroan PT X sudah berubah nama menjadi Badan Hukum Perseroan PT Q. Artinya segala bentuk tanggung jawab

dari Badan Hukum Perseroan PT X beralih kepada Badan Hukum Perseroan PT Q.

2. Bahwa terkait kekaryawanan atau status pekerja hanya ada perubahan mengenai model ID Card serta perubahan perlengkapan kerja a/n PT Q.
3. Bahwa tidak ada perubahan mengenai status pekerja dan jabatannya di perusahaan yang lama ke Perusahaan yang baru a/n PT Q

Dengan adanya pengumuman tersebut sebagai deklarasi adanya perubahan Badan Hukum PT X maka status Para Pekerja/Buruh PT X menjadi pekerja perusahaan baru a/n PT Q.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim. “Menakar Rasa Keadilan Pada Putusan Hakim Perdata Terhadap Pihak Ketiga Yang Bukan Pihak Berdasarkan Perspektif Negara Hukum Pancasila”. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, Vol.6/ No.3/2017. hlm. 361.
- Anon, Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindunganhukum-menurut-para-ahli/>, diakses tanggal 18 september 2018.
- C.S.T Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Damanhuri Fattah, “Teori Keadilan Menurut John Rawls”, terdapat dalam <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/TAPIS/article/view/1589> , Diakses terakhir tanggal 12 September 2021.
- Darwan Prinst. 1996. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT.Citra Aditya Bhakti.
- Developmentcorporate.com, merger dan akuisisi,<http://www.developmentcorporate.com> di kutip tanggal 08 desember 2021.
- G. Kartasapoetra, dkk. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika.
- George Winterton, “Comparative Law Teaching” dalam the *AmericanJournal of Comparative Law*, Vol. 23, No. 1. (Winter, 1975), hal. 69-118.

- Hakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Handoyo, Hestu Cipto. 2009. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Harahap, M, Yahya. 2013. *Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hartono, Sunaryati. 199. *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*. Bandung: Alumni.
- Hartono, Sunaryati. 1991. *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*. Bandung: Alumni.
- <http://alfaroby.wordpress.com/2009/01/13/sistem-hukum/>, dikutip tanggal 10 November 2021.
- <http://nuravik.wordpress.com/2014/10/27/kedudukan-hukumadministrasi-negara-dalam-tata-hukum/>. Diakses Tanggal 09 November 2021.
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/6187/5712> , diakses 23 November 2021.
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/29777> Dikutip Tanggal 17 November 2021.
- <https://hukumpenanamanmodal.com/tag/kepemilikan-saham-asing/> di kutip tanggal 07 Desember 2021.
- <https://kabar24.bisnis.com/read/20191030/19/1164916/honda-dan-hitachi-akan-merger-4-usaha-suku-cadang-mobil>, dikutip tanggal 20 september 2021 pukul 10.00 wib.
- <https://kabar24.bisnis.com/read/20191030/19/1164916/Honda-Dan-Hitachi-Akan-Merger-4-usaha-suku-cadang-mobil>, dikutip tanggal 20 september 2021 pukul 10.00 wib.
- <https://lokataru.id/equality-before-the-law-dalam-sistem-peradilan-di-indonesia/> , Dikutip Pada Tanggal 28 November 2021.
- <https://media.neliti.com/media/publications/132702-ID-sistem-hukum-dan-posisi-hukum-indonesia.pdf> .diakses Tanggal 08 November 2021.

- <https://www.legalku.com/knowledge-base/bagaimana-dan-mengapa-legal-due-diligent-atau-audit-hukum-dilakukan/#!> Diakses tanggal 17 Juli 2022 Pukul 09.00 Wib.
- Hyronimus. Rheti. 2015. *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*. Ctk. Kelima, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.
- Indratis, Maria Farida. 2007. *Ilmu Perundang-Undangan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Inu, Kencana Syafie. 2003. *Sistem Adminitrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamhur et. Al. 1997. *Text Boox Hukum Organisasi Perusahaan*. (Depok: pencakokan hukum ekonomi kerjasama Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan *Economic Law And Improved procurement system (ELIPS)* proyek, 1997).
- Jeremias Lemek. 2007. *Mencari Keadilan: Pandangan Kritis Terhadap Penegakan Hukum Di Indonesia*. Jakarta, Galang Press.
- Jeremy Bentham & Jhon Stuar Mill dalam Agus Setiawan. “*Penalaran Hukum Yang Mampu Mewujudkan Tujuan Hukum Secara Proporsional*”. Jurnal Hukum Mimbar Justitia, Vol.3/No.2/2017. hlm. 204.
- Kamaludin. 2019 Karona Cahya Susena. Berto Usman, *Restrukturisasi Merger dan Akuisis*. Bandung: Mandor Maju.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2001, Pasal 5.
- Keputusan Menteri Tenagakerja Dan Transmigrasi No 49 Tahun 2004 Pasal 7.
- Keputusan Menteri, Kepmenakertrans No. Kep.102/MEN/VI/2004, Pasal 3 Ayat (1) dan (2).
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Kustandi Abas. 1978. *Hukum Perburuhan Ketentuan Pokok Tenaga Kerja*. Bandung: Mutiara Raya.
- Lalu, Husni. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Lukas Banu, Implementasi hukum Pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Dalam Program Recognized Employment, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 2018, Hlm 1
- M. Albani Nasution Syukri. 2017. *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*. Ctk. Kedua. Jakarta: Kencana Jakarta. hlm. 217-218.
- M. Santoso Agus. 2014. *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Ctk. Kedua. Jakarta: Kencana.
- M. Smith dan Fres Skouesn. 1993. *Akuntansi Intermediate*. Jakarta. Erlangga.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2012 *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Mertokusumo Sudikno. 1993. *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mertokusumo, Sudikno. 1993. *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Moin, Abdul. 2004. *Merger, Akuisisi Dan Divestasi*, Jilid Pertama, Yogyakarta: Ekonosia.
- Mr Soetikno dalam Asikin. 1994. *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. 2015. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Cet. 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Napdadap, Binoto. 2018. *Hukum Perseroan Terbatas Berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas NO 40 Tahun 2007*, Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Pasal 45 sampai dengan pasal 49.
- Permendag N0 22/M/DAG/Per3./2016 Tanggal 26 Maret 2016
- Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto. 1993. *Sendi-Sendi Ilmu Hukum Dan Tata Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rachmat Soemitro. 1993. *Hukum Perseroan Terbatas, Yayasan Dan Wakaf*. Bandung: Eresco.

- Rahardjo Satjipto. 2014. *Ilmu Hukum*. Ctk. Kedelapan. Bandung: Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Rasyidi, Lilik dan Thania Ira. 2004. *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti.
- Santoso Agus. 2012. *Hukum, Moral dan Keadilan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grub.
- SF, Marbun dkk. 2001. *Dimensi-dimensi Pemikiran Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: UII Pres.
- Simanjuntak Payaman J. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan Dan Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soekanto, Soerjono. 2015. *Pengantar Peneltian Hukum*. 2015. Jakarta: UI Press.
- Soemardi, Dedi, 1997. *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Indhillco.
- Soepomo dan Asikin. 1993. *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soeroso R.2006. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Suparji. 2016. *Pokok-pokok pengaturan penanaman modal di Indonesia*. Jakarta; UAI Presss. Hlm 12
- Suparni, Ninek dan Editor Andi Hamzah. 2000. *KUHDe&Kepailitan*, Bandung: Rineka Cipta.
- Surat dari Mr Takahiro Hachigo selaku President And Representative Director Honda Motor Co.,ltd to :share holders of Honda Motor Co.,ltd , pada tanggal 01 September 2020 hlm 16.
- Sutopo. H.B. 1994. *Pengantar Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Pusat Penelitian UNS.
- Undang-Undang No 02 Tahun 1992 Tentang Perasuransian.
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No 18 Tahun 1999 Tentang Jasa Konstruksi.
- Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.
- Undang-Undang No 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal

Undang-Undang No 32 Tahun 1997 Tentang Perdagangan Berjangka Komoditi

Undang-Undang No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang No 7 Tahun 1992 Jo UU No 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan

Wignjodipoero, Soerojo.1983. *Pengantar dan Asas-asas Hukum adat*. Jakarta: Gunung Agung.