

**PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA JIKA TERJADI PENGGABUNGAN
PERSEROAN BERDASARKAN HUKUM POSITIF DI INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum



Oleh :

DANIEL WIM PELLO

NIM. 0810113261

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2012



LEMBAR PERSETUJUAN

**PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA JIKA TERJADI PENGGABUNGAN
PERSEROAN BERDASARKAN HUKUM POSITIF DI INDONESIA**

Oleh :

DANIEL WIM PELLO

NIM. 0810113261

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama

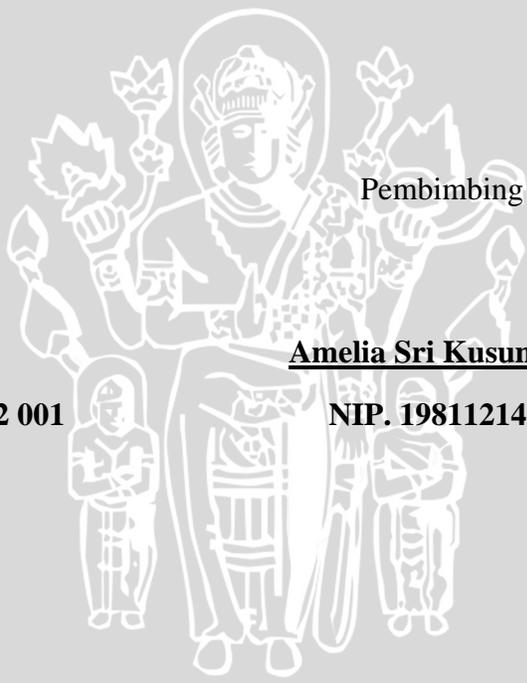
Pembimbing Pendamping

Umu Hilmy, SH., M.S

NIP. 19490712 198403 2 001

Amelia Sri Kusuma Dewi,SH.,MKn

NIP. 19811214 200801 2 010



Mengetahui

Ketua Bagian

Hukum Perdata

Siti Hamidah SH., MM.
NIP. 19660622 199002 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

**PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA JIKA TERJADI PENGGABUNGAN
PERSEROAN BERDASARKAN HUKUM POSITIF DI INDONESIA**

Oleh :

DANIEL WIM PELLO

NIM. 0810113261

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal : 07 November 2012

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Umu Hilmy, SH., M.S
NIP. 19490712 198403 2 001

Amelia Sri Kusuma Dewi, SH.,MKn
NIP. 19811214 200801 2 010

Ketua Majelis Penguji,

Ketua Bagian Hukum Perdata

Dr. A. Rachmad Budiono,SH,M.H
NIP. 19591118 198601 1 00

Siti Hamidah SH., MM.
NIP. 19660622 199002 2 001

Mengetahui
Dekan,

Dr. Sihabudin, SH., MH

NIP. 19591216 198503 1 001



KATA PENGANTAR

Segala sembah dan puji syukur diberikan hanya kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan segala berkat, kasih dan pertolongan dalam bentuk hikmat, pengertian dan kesabaran yang tiada henti hingga dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini. Terima kasih sebesar-besarnya disampaikan juga kepada :

1. Bapak Sihabudin selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
2. Ibu Siti Hamidah SH.,MM selaku Ketua Bagian Hukum Perdata
3. Ibu Umu Hilmy SH.,M.S selaku Dosen Pembimbing Utama, atas bimbingan, kesabaran dan motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini
4. Ibu Amelia Srikusumadewi SH.,M.Kn selaku Dosen Pembimbing Pendamping, atas bantuan dalam bentuk bimbingan dan kesabarannya
5. Kedua orang tua saya yang selalu memberi dukungan penuh baik moril maupun materil
6. Saudara-saudara saya yang turut memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Saudara-saudara seiman saya yang terutama tergabung dalam Deifilii
8. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Semoga Tuhan Yesus Kristus menyertai kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar.

Malang, 19 Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAKSI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat/Kegunaan Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Perseroan	12
B. Pengertian Pekerja	14
C. Pengertian Penggabungan Perseroan	17
1. Tujuan Penggabungan Perseroan bagi Perseroan	20
2. Kendala dilakukannya Penggabungan Perseroan bagi Perseroan	21
3. Dampak Penggabungan Perseroan bagi pekerja	22
D. Pengertian Perlindungan	24

1. Bentuk-bentuk perlindungan terhadap pekerja.....	25
2. Hak-hak pekerja yang wajib dilindungi oleh Perseroan	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan penelitian	29
B. Bahan hukum	30
C. Teknik pengumpulan bahan hukum	31
D. Teknik analisis bahan hukum	32
E. Definisi Konseptual.....	32

BAB IV PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA JIKA TERJADI PENGGABUNGAN PERSEROAN BERDASARKAN HUKUM POSITIF DI INDONESIA

A. Gambaran Umum mengenai Penggabungan Perseroan di Indonesia.....	34
B. Konsistensi pengertian Perseroan, Pekerja dan Hak-hak pekerja dalam hukum positif yang terkait dengan jaminan hak-hak pekerja dalam Penggabungan Perseroan di Indonesia.....	36
1. Pengertian Perseroan dalam hukum positif yang terkait dengan jaminan hak-hak pekerja dalam Penggabungan Perseroan di Indonesia.....	37
2. Pengertian Pekerja dalam hukum positif yang terkait dengan jaminan hak-hak pekerja dalam Penggabungan Perseroan di Indonesia.....	52
3. Pengertian Hak-hak pekerja dalam hukum positif yang terkait dengan jaminan hak-hak pekerja dalam Penggabungan Perseroan di Indonesia.....	62
C. Mekanisme Penggabungan Perseroan dan akibat hukumnya.....	67
D. Perlindungan hak-hak pekerja yang dipekerjakan kembali jika terjadi Penggabungan Perseroan berdasarkan hukum positif di Indonesia.....	83
E. Perlindungan hak-hak pekerja yang di PHK jika terjadi Penggabungan Perseroan berdasarkan hukum positif di Indonesia.....	98

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 108
B. Saran 109

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Landasan Hukum pengertian Perseroan..... 39
2. Landasan Hukum pengertian Pekerja..... 54
3. Alur Mekanisme Penggabungan Perseroan..... 75



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Penetapan Pembimbingan Skripsi
2. Kartu Bimbingan Skripsi
3. Surat Pernyataan Keaslian Skripsi



ABSTRAKSI

DANIEL WIM PELLO, Hukum Perdata Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Juli 2012, Perlindungan hak-hak pekerja jika terjadi Penggabungan Perseroan berdasarkan hukum positif di Indonesia, Umu Hilmy SH.,MS; Amelia Sri Kusuma Dewi SH.,MKn.

Dalam penulisan skripsi ini membahas mengenai masalah perlindungan terhadap pekerja yang berkaitan dengan bagaimana menentukan hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh Perseroan yang melakukan Penggabungan, baik itu pekerja yang dipekerjakan kembali maupun pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Latar belakang pembahasan masalah ini adalah adanya penggunaan istilah yang berbeda antara Undang-Undang yang mengatur tentang Penggabungan yaitu dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain terkait antara istilah Perseroan dengan istilah Perusahaan, istilah Pekerja dengan istilah Karyawan dan istilah hak-hak pekerja dengan istilah kepentingan karyawan.

Tujuan penulisan skripsi ini agar dapat mengetahui hak-hak pekerja dan pemenuhannya sebagai kewajiban bagi Perseroan yang melakukan Penggabungan baik bagi pekerja yang dipekerjakan kembali maupun yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Metode yang digunakan antara lain jenis penelitian yakni penelitian yuridis normatif, pendekatan penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach), dan pendekatan konsep (conceptual approach).

Hasil analisa adalah pemenuhan kepentingan karyawan yang dipekerjakan kembali dan karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga penggunaan istilah kepentingan karyawan berubah menjadi istilah hak-hak pekerja sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain bagi pekerja yang dipekerjakan kembali adalah hak berserikat, jamsostek, upah yang layak, hak mendapat perlindungan, hak pembatasan jam kerja, hak beribadah menurut keyakinan masing-masing. Untuk pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib mendapatkan hak-hak juga yang antara lain uang

pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak. Hak-hak tersebut yang wajib dipenuhi oleh Perseroan yang melakukan Penggabungan, baik milik swasta maupun milik Negara sehingga dalam kewajibannya menjamin hak-hak pekerja baik yang dipekerjakan kembali dan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terpenuhi.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mengembangkan suatu Perseroan terkadang Perseroan melakukan kegiatan bisnis dengan mengadakan kerja sama bersama badan usaha lainnya. Ada beberapa motif yang melatarbelakangi kerja sama ini, yaitu mengatasi masalah pajak, persaingan, kemajuan teknologi dan sebagainya.

Tujuan kerja sama sendiri akan berbeda-beda, namun secara umum dapat disimpulkan bahwa tujuannya adalah memperbesar Perseroan, meningkatkan efisiensi, serta menghilangkan/mengurangi risiko persaingan. Sehingga berdasarkan tujuan-tujuan yang telah disebutkan dan disertai perkembangan perdagangan bebas yang semakin pesat hingga era globalisasi seperti saat ini, maka menimbulkan dampak yang sangat berpengaruh bagi persaingan usaha, sehingga sering kali berdampak juga bagi kinerja Perseroan yang secara tidak langsung berdampak pula terhadap hubungan antara Perseroan dengan pekerja.

Dalam menghadapi persaingan tersebut masing-masing Perseroan mempunyai respon yang beragam. Dimulai dengan melakukan pembaharuan di beberapa bagian dari usahanya seperti cara pemasaran, namun ada juga yang melakukan perubahan besar yaitu dengan cara melakukan Penggabungan Perseroan antara Perseroan yang satu dengan Perseroan lain yang lebih besar menjadi satu Perseroan.

Segala hal ini ditempuh agar kegiatan usaha yang dilakukan dapat tetap bertahan di tengah krisis, persaingan perdagangan bebas yang semakin ketat baik itu dari dalam negeri maupun persaingan dari luar negeri. Semakin ketatnya persaingan dari pihak luar maka dapat berakibat banyak Perseroan yang tidak mempunyai modal atau dana yang cukup besar sehingga sulit untuk bertahan atau gagal dalam melanjutkan kegiatan operasionalnya, sedangkan Perseroan yang mempunyai modal finansial yang cukup besar mampu bertahan dengan apa yang dilakukan selama ini.

Menurut bidang ekonomi sendiri, Penggabungan Perseroan dilakukan karena di landasi oleh beberapa faktor yaitu antara lain dapat dimanfaatkannya aset yang lebih efisien dalam suatu kesatuan Perseroan sehingga tidak perlu pengadaan aset, adanya integrasi usaha melalui penguasaan atau Penggabungan badan usaha yang sejenis sehingga biaya produksi dapat ditekan lebih mudah, lalu dengan menggabungkan Perseroan diharapkan juga mampu menarik manajemen yang professional, selanjutnya apabila Perseroan merugi bergabung dengan Perseroan yang memperoleh keuntungan terus menerus maka Perseroan yang merugi terus akan jadi lebih baik karena dibantu oleh Perseroan yang diajak bergabung.¹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menggambarkan 2 (dua) Perseroan atau lebih yang bergabung menjadi 1 (satu) dan kemudian tinggal nama salah satu Perseroan yang bergabung dengan istilah Penggabungan Perseroan sehingga berdasarkan asas *lex specialis derogat legi generali* yang maksudnya antara lain adalah peraturan

¹ Munir Fuady, **Hukum Bisnis**, 2002, PT. Aditya Bakti, Bandung, hlm.1

husus akan melumpuhkan peraturan yang umum sifatnya atau peraturan khususlah yang harus di dahulukan², maka penggunaan istilah lebih menggunakan istilah “Perseroan”, karena pada Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas merupakan hukum yang khusus mengatur mengenai Perseroan sehingga penulisan selanjutnya akan digunakan istilah Penggabungan Perseroan.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, tidak jauh berbeda dalam menggambarkan perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) lain yang telah ada dan selanjutnya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menggabungkan diri menjadi bubar dengan istilah Penggabungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Namun meskipun istilah dalam Undang-Undang ini menggunakan istilah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), bentuk dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tersebut juga Perseroan sehingga penggunaan istilah mengikuti istilah Perseroan.

Penggunaan istilah “pekerja” dan “hak-hak pekerja” dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebut istilah “karyawan” dan “kepentingan karyawan” dengan istilah “pekerja” dan “hak-hak pekerja”. Berdasarkan asas *lex specialis derogat legi generali* maka istilah “pekerja” dan “hak-hak pekerja” akan dipilih menurut yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum, 2007, Liberty, Yogyakarta, hlm.94

Alasan Perseroan lebih cenderung memilih Penggabungan Perseroan daripada pertumbuhan internal sebagai strateginya, adalah karena Penggabungan Perseroan dianggap jalan cepat untuk mewujudkan tujuan Perseroan tanpa perlu memulai dari awal suatu bisnis baru. Penggabungan Perseroan juga dianggap dapat menciptakan sinergi, yaitu nilai keseluruhan Perseroan setelah Penggabungan yang lebih besar daripada penjumlahan nilai masing-masing Perseroan sebelum dilakukannya Penggabungan.

Keuntungan tentu saja akan lebih banyak diberikan melalui Penggabungan Perseroan antara lain peningkatan kemampuan dalam pemasaran, riset, skill manajerial, transfer teknologi, dan efisiensi berupa penurunan biaya produksi. Pada kegiatan Penggabungan Perseroan ada dua hal yang patut dipertimbangkan yaitu nilai yang dihasilkan dari Penggabungan tersebut dan siapakah pihak-pihak yang paling diuntungkan dari kegiatan tersebut. Dengan adanya Penggabungan diharapkan akan menghasilkan sinergi sehingga nilai Perseroan akan meningkat.

Penggabungan Perseroan dalam prakteknya sendiri masih sering dipandang sebagai keputusan kontroversial karena memiliki dampak yang sangat dramatis dan kompleks karena banyaknya pihak yang dirugikan, sekaligus diuntungkan dari keputusan tersebut.

Dampak yang merugikan biasa kita lihat dari sisi pekerja karena kebijakan ini sering disertai dengan pengunduran diri hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dapat dikatakan jumlahnya sangat banyak. Seringnya terjadi perselisihan antara Perseroan dan pekerja pasca

Penggabungan yang mengakibatkan banyak pihak yang dirugikan di antara kedua belah pihak, hal itu terjadi karena hubungan antara Perseroan dan pekerja yang saling berhubungan dekat dan saling membutuhkan. Namun walaupun begitu kenyataannya permasalahan ini sulit mendapat jalan keluar.

Masih rancunya aturan guna memediasi yang tepat antara kedua belah pihak adalah salah satu yang menjadi faktor penyebab. Secara rasional dapat dipahami alasan pekerja memilih mengundurkan diri dan juga alasan Perseroan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak jarang disebabkan karena adanya perubahan kebijakan antara lain yang berkaitan dengan hak-hak pekerja yang meliputi penurunan jabatan, pembagian porsi kerja yang berbeda dan juga penurunan gaji pekerja dikarenakan terlalu membengkaknya jumlah pekerja setelah melakukan Penggabungan, sedangkan kebutuhan Perseroan tidak seluruhnya dapat diberdayakan.

Alasan adanya keputusan untuk memilih Penggabungan Perseroan karena untuk menyelamatkan Perseroan. Oleh karena itu, hal yang wajar apabila Perseroan yang melakukan Penggabungan menyelamatkan Perseroannya dari kerugian sehingga dituntut harus mengambil beberapa kebijakan mulai dari pengurangan jumlah pekerja hingga restrukturisasi pekerja dan terkadang bahkan perubahan kesejahteraan pekerja. Alasan-alasan tersebut dapat dibenarkan hanya saja hal yang patut diperhatikan oleh Perseroan selain menyelamatkan Perseroannya dari kerugian, Perseroan juga wajib memperhatikan hak-hak yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerjanya.

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dalam substansinya mengatakan bahwa Perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan Perseroan, Pemegang saham minoritas, dan karyawan Perseroan. Sehingga dalam Undang-Undang ini jelas tertulis bahwa Perseroan dalam melakukan Penggabungan wajib memperhatikan kepentingan pekerja atau dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dikenal dengan karyawan sehingga dalam dampaknya setelah terjadi Penggabungan Perseroan, pekerja atau karyawan tetap menerima hak-haknya.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dibuat selain berguna untuk mengatur kinerja dalam Perseroan atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perseroan, namun tidak terlepas juga melindungi dan memediasi antara Perseroan dan pekerja sehingga tidak ada yang saling dirugikan.

Undang-Undang tersebut juga sepaham dengan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2008 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara yang menyebutkan bahwa Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan kepentingan Perseroan, pemegang saham minoritas, dan karyawan Perseroan

yang bersangkutan. Dari yang telah disebutkan tersebut membuktikan bahwa peraturan ini juga mengatur antara Perseroan dan pekerja atau karyawan berkaitan dengan Penggabungan Perseroan agar tidak terjadinya kerugian antara kedua belah pihak.

Menurut beberapa penjelasan di atas maka dapat ditemukan yang menjadi permasalahan adalah dalam Undang-Undang yang berkaitan dengan pekerja atau karyawan sendiri yaitu dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara eksplisit mengenai hak-hak yang diterima pekerja pasca dilakukannya Penggabungan, sehingga terkadang pekerja yang tidak terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) malah ingin mengundurkan diri dikarenakan pekerja tersebut tetap bekerja di bawah Perseroan yang baru pasca Penggabungan yang mana yang menjadi kendala adalah posisi hak-hak pekerja ini dalam Perseroan pasca Penggabungan tersebut.

Inti dari permasalahan tersebut adalah karena belum adanya pengaturan yang lebih rinci dan jelas yang melindungi dan memediasi dengan benar masalah perubahan kebijakan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja sehingga mengakibatkan seringnya terjadi perselisihan antara kedua belah pihak yang berakhir dengan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang dipekerjakan kembali atau adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pendapat tersebut menyimpulkan bahwa pasca terjadinya Penggabungan, pekerja dapat dikatakan dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu pekerja yang dipekerjakan kembali dan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK) oleh Perseroan pasca Penggabungan. Akibatnya dalam kedua macam pekerja ini sering timbul permasalahan mengenai jaminan hak-hak pekerja antara pemenuhan hak-hak bagi pekerja yang dipekerjakan kembali di Perseroan pasca Penggabungan dan juga pemenuhan hak-hak dari pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan latar belakang yang telah tersebut di atas, maka diambil langkah bijak untuk menganalisis aturan mengenai jaminan pemberian hak-hak pekerja yang merupakan kewajiban Perseroan yang melakukan Penggabungan Perseroan.

B. Perumusan Masalah

Apakah hukum positif di Indonesia jika terjadi Penggabungan Perseroan melindungi hak-hak pekerja :

- a. yang dipekerjakan kembali
- b. yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas adalah

Untuk mengetahui, mendiskripsikan dan menganalisis hukum positif di Indonesia jika terjadi Penggabungan Perseroan melindungi hak-hak pekerja :

- a. yang dipekerjakan kembali
- b. yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

D. Manfaat/Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dijabarkan antara lain sebagai berikut :

1) Manfaat teoritif

Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat atau tambahan bagi pengembangan Ilmu Hukum Perdata Bisnis sekaligus juga membuka wawasan mengenai perlindungan hak-hak pekerja baik yang dipekerjakan kembali maupun yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika terjadi Penggabungan Perseroan berdasarkan hukum positif di Indonesia.

2) Manfaat aplikatif

- a) Bagi Masyarakat, masyarakat dapat mengetahui Kewajiban Perseroan yang melakukan Penggabungan dalam menjamin hak-hak pekerja.
- b) Bagi Pekerja, agar pekerja dapat mengetahui kewajiban Perseroan dalam menjamin hak-hak mereka apabila Perseroan melakukan Penggabungan.
- c) Bagi Perseroan, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam penyelesaian masalah pekerja dalam pemenuhan hak-haknya apabila akan melakukan Penggabungan sehingga Perseroan dan pekerja tidak ada yang dirugikan.
- d) Bagi Kementrian Hukum dan HAM beserta Kementrian Tenaga Kerja, penelitian ini dapat dijadikan masukan agar dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk melindungi hak-hak pekerja dapat lebih ditingkatkan

3) Sistematika Penulisan

Sub bab ini memberikan gambaran yang jelas dan terarah mengenai penyusunan laporan skripsi. Berikut ini dikemukakan sistematika penulisan yang terbagi dalam :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang dibagi menjadi manfaat teoritik dan manfaat aplikatif.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan diuraikan lebih dalam mengenai teori-teori yang melandasi penulisan dan pembahasan yang berkaitan dengan judul, yang pertama yaitu Pengertian tentang Perseroan menurut Hukum Positif di Indonesia. Kedua, Pengertian Pekerja menurut Hukum Positif di Indonesia. Ketiga adalah Pengertian Perlindungan yang kemudian dibagi menjadi 2 (dua) sub bab yaitu *Bentuk-bentuk perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hak-hak pekerja yang wajib dilindungi oleh Perseroan menurut hukum positif di Indonesia..* Keempat dan yang terakhir yaitu Pengertian Penggabungan Perseroan yang kemudian dibagi menjadi sub bab antara lain yang pertama *Tujuan Penggabungan Perseroan bagi Perseroan*, kemudian *Kendala dilaksanakannya Penggabungan Perseroan bagi*

Perseroan dan yang terakhir adalah Dampak Penggabungan Perseroan bagi pekerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber dan jenis bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, metode analisa bahan hukum.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada beberapa literatur yang ada serta Undang-Undang tentang pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja Perseroan yang melakukan Penggabungan dalam memenuhi hak-haknya, guna memperoleh data yang akurat dalam penyampaian pendapat atau pandangan.

BAB V PENUTUP

Berisikan Kesimpulan dan Saran dari penulis terhadap masalah yang dibahas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Perseroan

Perseroan memiliki banyak tujuan, salah satunya merupakan suatu wadah untuk melakukan kegiatan proses produksi barang atau jasa. Hal ini disebabkan karena kebutuhan manusia tidak bisa didapatkan secara langsung dan harus melewati sebuah proses di suatu tempat, sehingga inti dari adanya Perseroan ialah tempat melakukan proses baik barang dan jasa sampai bisa langsung digunakan oleh manusia.

Istilah “Perseroan” dalam pengertian umum adalah perusahaan atau organisasi usaha. Sedangkan “Perseroan Terbatas” adalah salah satu bentuk organisasi usaha atau badan usaha yang ada dikenal dalam sistem hukum dagang Indonesia³. Perseroan berasal dari sebutan NV atau *Naamloze Vennootschap* yang diterjemahkan menjadi kata “Perseroan” sehingga dengan demikian dapat juga menggunakan kata “Perseroan” untuk menggambarkan dalam arti luas yaitu sebagai sebutan atau untuk penyebutan perusahaan pada umumnya.

Apabila memperhatikan kata “Perseroan”, pokok katanya adalah “sero” yang artinya saham atau andil, sehingga perusahaan yang mengeluarkan saham atau sero disebut “Perseroan”, sehingga “Perseroan” sering kali menggantikan sebutan “Perseroan Terbatas” karena sesuai dengan kenyataannya “Perseroan

³ I.G.Rai Widjaya, *Hukum Perseroan Terbatas*, 2000, Megapoin, Jakarta, hlm.1

Terbatas” memang mengeluarkan saham sebagaimana dinyatakan dalam pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas⁴.

Istilah “Perseroan” yang memiliki pengertian suatu badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya⁵. “Perseroan” menurut kamus hukum adalah bentuk kerja sama untuk menjalankan suatu “perusahaan”, biasanya dengan mengeluarkan sero (saham), contoh : Perseroan Terbatas⁶. Dari definisi dalam kamus ini dan juga dalam penjelasan sebelumnya, jelas bahwa “Perseroan” selalu diidentikkan dengan “Perseroan Terbatas”.

.Istilah “Perseroan” sendiri dapat dikatakan menunjuk pada cara penentuan modal yaitu dibagi-bagi atas saham dan istilah “Terbatas” menunjuk kepada tanggung jawab pemegang saham. Perseroan Terbatas atau yang disebut “Perseroan” adalah perusahaan persekutuan yang berbadan hukum karena punya unsur :

- a) Organisasi yg teratur;
- b) Harta kekayaan tersendiri tidak tercampur dengan harta pribadi pendiri atau pemegang saham;
- c) Melakukan hubungan hukum sendiri dengan diwakili oleh direksi apabila berhubungan dengan pihak ketiga;

⁴ I.G.Rai Widjaya, **Hukum Perusahaan**, 2003, Megapoin, Jakarta, hlm.1-2

⁵ Pasal 1 ayat (1) **Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas**

⁶ R.Subekti, **Kamus Hukum**, 2003, PT.Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.89

- d) Mempunyai tujuan sendiri yaitu memiliki keuntungan atau laba dalam menjalankan usahanya⁷.

Menurut pendapat-pendapat di atas dan juga unsur-unsur Perseroan maka dapat disimpulkan bahwa “Perseroan” merupakan bagian dari “Perusahaan”, “Perseroan” merupakan bentuk khusus dari salah satu macam “Perusahaan” yaitu “Perseroan Terbatas”.

2. Pengertian Pekerja

Ada tiga Undang-undang yang menggunakan istilah “pekerja/buruh” yaitu Undang-undang Nomor 21 tahun 2000, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yang menerangkan pengertian mengenai definisi “pekerja” atau “buruh”. Pengertian “pekerja/buruh” menurut ketiga Undang-Undang tersebut antara lain adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain.

Jika ditelusuri, istilah “pekerja” atau “buruh” berawal dari istilah “tenaga kerja” di mana istilah “tenaga kerja” dalam bahasa Inggris disebut *manpower* yang memiliki pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan.⁸ Sementara itu menurut *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, *Manpower* adalah *the number of people working or available work*.⁹

Istilah “buruh/ pekerja” dalam bahasa Inggris adalah *Labour*. Makna asli “buruh/pekerja” adalah orang yang bekerja untuk orang lain dan menerima

⁷ Abdulkadir Muhammad, **Pengantar Hukum Perusahaan di Indonesia**, 1995, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.76-77

⁸ **Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)**, 1990, Balai Pustaka, Jakarta, hlm.927

⁹ A.S Hornby, **Oxford Advanced Learner's Dictionary (disingkat Oxford)**, 1995, Oxford: Oxford University Press, hlm.714

upah.¹⁰ Istilah “buruh/pekerja” tersebut hampir sama dengan makna yang diberikan oleh W.J.S. Poerwadarminta, ia memberikan makna “buruh/pekerja” sebagai orang yang bekerja dengan mendapat upah.¹¹

Secara umum, “buruh/pekerja” adalah orang yang bekerja dengan menerima upah. Namun jika makna istilah “tenaga kerja”, “pekerja”, “buruh”, dibandingkan dan di analisis tanpa memperhatikan hukum positif, akan diperoleh kesimpulan bahwa “tenaga kerja” mencakup “pekerja”, sedangkan “pekerja” mencakup “buruh”. Seorang “buruh” adalah “pekerja”, walaupun “pekerja” belum tentu “buruh”. Seorang “pekerja” adalah “tenaga kerja”, meskipun “tenaga kerja” belum tentu “pekerja”. “Tenaga kerja” adalah orang, walaupun tidak setiap orang adalah “tenaga kerja”.¹²

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan penyempurnaan dari pengertian “tenaga kerja” dari Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “tenaga kerja” adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga tidak hanya orang yang mampu melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja saja yang disebut sebagai “tenaga kerja” melainkan juga setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.¹³

Pengertian “tenaga kerja” menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas, sejalan dengan pengertian “tenaga kerja”

¹⁰ KBBI.op.cit., hlm.428

¹¹ W.J.S Poerwadarminta, **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, 1986, Balai Pustaka, Jakarta, hlm.170

¹² Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuhan**, 2009, PT. Index, Jakarta, hlm.38

¹³ Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi**, 2005, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.16

menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak, bahwa pengertian “tenaga kerja” atau *manpower* adalah “mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga”. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur maksimal 55 tahun disebut tenaga kerja.¹⁴

Istilah “pekerja/buruh” sendiri dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bila dibandingkan dengan istilah “tenaga kerja” dalam Undang-Undang yang sama, istilah “tenaga kerja” dapat dikatakan lebih umum karena mengatakan orang yang bekerja ada yang menggunakan hubungan kerja dan ada juga yang tidak. Berbeda dengan istilah “pekerja” yang intinya berisi bahwa orang yang bekerja dan menerima upah, dari hal ini dapat disimpulkan adanya hak dan kewajiban yaitu bekerja yang merupakan kewajiban dan upah sebagai haknya. Dari pengertian “pekerja/buruh” tersebut juga dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan kerja karena adanya hak dan kewajiban yang telah disebutkan sebelumnya. Oleh karena itu, bila ditinjau dengan pembahasan sebelumnya mengenai Perseroan yang merupakan badan hukum sehingga mewajibkan adanya hubungan kerja dengan pekerja sehingga istilah “pekerja” lebih digunakan dalam pembahasan berikutnya.

Pekerja dalam sebuah Perseroan merupakan suatu elemen penting yang dapat dikatakan lebih tepatnya sebagai rekan kerja Perseroan dalam melakukan kegiatan usahanya, sehingga tanpa pekerja maka Perseroan tidak mampu

¹⁴ *ibid* hlm.17

berkembang bahkan tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, tidak jarang Perseroan turut menanamkan bahwa pekerja juga turut memiliki Perseroan agar pekerja dapat bekerja maksimal dan saling membantu bersama Perseroan untuk mengembangkan Perseroan bersama.

Pekerja merupakan roda penggerak dari Perseroan mulai dari bagian yang terkecil hingga bagian terbesar dari Perseroan yang tugasnya menjalankan Perseroan dengan kemampuannya masing-masing dan dedikasinya secara bertanggung jawab karena produk-produk yang dihasilkannya akan diberikan ke masyarakat. Dari hasil penjualan yang merupakan hasil kerja mereka akan memperkuat dan mengembangkan Perseroan sehingga kehidupannya akan terjamin terus dengan baik secara layak sebagai haknya.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pengertian pekerja dalam Perseroan lebih sering menggunakan kata karyawan namun penjelasan secara rinci tidak diatur sehingga masih mengacu dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apabila ditinjau dari hal-hal yang telah disebut sebelumnya maka sudah jelas bahwa pekerja memiliki sebuah kewajiban atau tugas yaitu bekerja dengan sebaik-baiknya guna mendapatkan upah atau imbalan dari perusahaan guna meningkatkan taraf hidupnya dan menjaga kesejahteraannya.

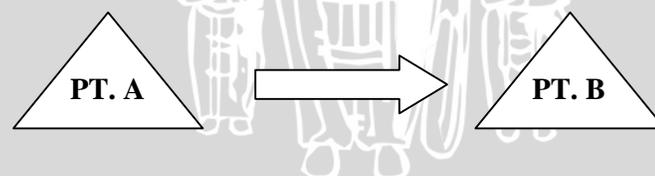
3. Pengertian Penggabungan Perseroan

Penggabungan Perseroan merupakan cara yang dapat ditempuh Perseroan untuk memajukan Perseroan atau menyelamatkan Perseroannya dari kerugian. Namun dalam penggunaannya, Penggabungan Perseroan memiliki kelebihan

dan kekurangan masing-masing seperti contohnya: Penggabungan Perseroan memiliki kekurangan yaitu dapat memberikan polemik baru, namun memiliki kelebihan antara lain : Setelah Penggabungan dapat memakai nama salah satu Perseroan yang menggabungkan diri, biaya lebih kecil dan tidak diperlukan surat izin usaha baru.¹⁵

Menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, bahwa Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari Perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum.

Menurut Sentosa Sembiring, Penggabungan Perseroan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada.¹⁶



*Keterangan : Perseroan A menggabungkan diri dengan Perseroan B, Perseroan B tetap eksis sedangkan Perseroan A hilang diserap masuk ke Perseroan B.

¹⁵ Dr. Sentosa Sembiring, **Hukum Perusahaan Dalam Peraturan Perundang-undangan**, 2006, PT. Nuansa Aulia, Bandung, hlm.13

¹⁶ *Ibid* hlm.14

Istilah Penggabungan Perseroan atau sering disebut dengan “Merger” dapat dikatakan suatu “fusi” atau absorpsi” dari suatu benda atau hak atas benda. Secara umum “fusi” atau absorpsi” adalah Penggabungan yang dilakukan oleh suatu subyek yang kurang penting dengan yang lebih penting kemudian yang kurang penting membubarkan diri¹⁷.

Penggabungan Perseroan (Merger) atau “fusi” dipandang dari segi ekonomi dibagi menjadi dua jenis yaitu Penggabungan Perseroan (Merger) horizontal yaitu Penggabungan satu atau beberapa Perseroan yang masing-masing kegiatan bisnisnya berbeda tetapi satu jenis produksi yang bergabung menjadi satu sehingga satu dan lainnya merupakan kelanjutan dari masing-masing bisnis, sedangkan Penggabungan Perseroan (Merger) vertikal adalah Penggabungan satu atau beberapa Perseroan yang masing-masing kegiatan bisnisnya berbeda dan juga berbeda jenis produksi sehingga tidak saling mendukung dalam pengembangan produk.¹⁸

Penggabungan Perseroan dalam prakteknya, Perseroan mengambil alih semua aktiva (assets) dan semua pasiva (liabilities) dari Perseroan lain. Dengan demikian Penggabungan Perseroan akan menghasilkan kombinasi baik aktiva maupun pasiva dari kedua Perseroan yang menggabungkan diri.¹⁹ Dan di dalam Penggabungan Perseroan, Perseroan yang bergabung tetap memakai nama dan identitasnya sedangkan Perseroan yang menggabungkan diri itu berhenti eksistensinya sebagai Perseroan yang mandiri.

¹⁷ Munir Fuady, **Hukum Bisnis**, 2002, PT. Aditya Bakti, Bandung, hlm.2

¹⁸ *Ibid* hlm.1

¹⁹ Zaeni Asyhadie, **Hukum Bisnis**, 2005, PT.RajaGrafindo, Jakarta, hlm.36

3.1. Tujuan Penggabungan Perseroan bagi Perseroan

Penggabungan Perseroan adalah cara yang diambil oleh Perseroan-Perseroan besar untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja Perseroan dan juga dengan tujuan antara lain :

1. Membeli *product line* atau *lines* untuk melengkapi *product lines* dari Perseroan yang akan menggabungkan diri atau menghilangkan ketergantungan Perseroan tersebut pada *product lines* atau *service line* yang ada pada saat ini;
2. Untuk memperoleh akses pada teknologi baru atau teknologi yang lebih baik yang dimiliki oleh Perseroan yang menjadi obyek Penggabungan Perseroan;
3. Memperoleh pasar atau pelanggan-pelanggan baru yang tidak dimilikinya namun dimiliki oleh Perseroan yang menjadi obyek Penggabungan;
4. Memperoleh hak-hak pemasaran dan hak-hak produksi yang belum dimilikinya namun dimiliki oleh Perseroan yang menjadi obyek Penggabungan;
5. Memperoleh kepastian atas pemasokan bahan-bahan baku yang kualitasnya baik yang selama ini dipasok oleh Perseroan yang menjadi obyek Penggabungan;
6. Melakukan investasi atas keuangan Perseroan yang berlebih dan tidak terpakai (idle);
7. Mengurangi atau menghambat persaingan;
8. Mempertahankan kontinuitas bisnis.

Banyak Perseroan lebih memilih jalan Penggabungan dalam mengembangkan usahanya karena biaya yang lebih kecil dibanding alternatif lain dalam pengembangan usahanya dan juga tidak diperlukannya surat izin usaha baru karena Perseroan tetap berdiri dan menjalankan usaha yang sama seperti sebelum terjadinya Penggabungan Perseroan.²⁰

3.2. Kendala dilakukannya Penggabungan Perseroan bagi Perseroan

Perseroan dalam melakukan Penggabungan tidak jarang menemukan adanya banyak kendala, karena dalam menggabungkan 2 (dua) Perseroan menjadi 1 (satu) bukanlah hal yang mudah. Banyak hal yang harus diperhitungkan dan diperhatikan. Mulai dari tata cara konversi saham, perubahan anggaran dasar, perhitungan laba rugi dan hal-hal lainnya. Karena rumit dan banyaknya yang harus diperhatikan maka sering sekali terjadi penyelewengan baik itu sengaja atau pun tidak disengaja yang dilakukan oleh Perseroan yang berakibat timbulnya polemik baru dari pihak-pihak yang merasa dirugikan, karenanya dalam melakukan Penggabungan Perseroan banyak pihak yang harus diperhatikan.

Sesuai dengan kewajiban Perseroan Terbatas bahwa antara lain perbuatan hukum Penggabungan Perseroan harus memperhatikan kepentingan Perseroan, pemegang saham minoritas dan pekerja Perseroan, lalu kreditor dan mitra usaha lainnya dan juga yang patut diperhatikan adalah kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

²⁰*Ibid* hlm.6

Bila ditinjau dari banyaknya yang harus diperhatikan inilah Perseroan sering menemukan kendala, baik itu dari pihak pekerja yang menuntut pemenuhan hak-hak yang lebih transparan, dan juga dari pihak-pihak lainnya. Karena terkadang kondisi Perseroan yang berubah pasca dilakukannya Penggabungan yang mengakibatkan secara tidak langsung banyak pihak yang dirugikan.²¹

3.3. Dampak Penggabungan Perseroan bagi pekerja

Sesuai dengan yang tercantum dalam landasan hukum yaitu Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang isinya “Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam kenyataannya kata “layak” memiliki standar berbeda-beda tergantung dari masing-masing sudut pandang masyarakat yang menafsirkannya. Oleh karena itu tidak jarang dalam Perseroan terutama yang melakukan Penggabungan banyak ditemukan dampak-dampak yang bisa jadi dapat merugikan pekerja.

Dampak Penggabungan Perseroan bagi pekerja dapat dikatakan baik ataupun buruk tergantung dari bagaimana Perseroan atau pengusaha selaku pihak yang bertanggung jawab memenuhi kesejahteraan pekerjanya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Maksudnya di sini adalah baik atau buruknya dampak yang dihasilkan untuk pekerja semua tergantung bagaimana Perseroan dapat memberikan kebijakan yang dapat lebih memperhatikan kesejahteraan bagi pekerjanya minimal sama dengan

²¹*Ibid* hlm.7

kebijakan yang diterapkan Perseroan sebelum dilakukannya Penggabungan Perseroan.²²

Berbicara mengenai dampak buruk dari Penggabungan Perseroan bagi pekerja adalah adanya pekerja yang tidak terpenuhi hak-haknya sehingga terkadang ada yang mengundurkan diri dikarenakan pekerjaan yang dijalannya setelah Perseroan melakukan Penggabungan dirasa kurang “layak”. Hal tersebut merupakan salah satu dari dampak yang ditimbulkan atas dilakukannya Penggabungan oleh Perseroan yang sebagian besar disebabkan sistem kerja yang berubah setelah Penggabungan Perseroan sehingga pekerja memilih untuk mundur atau mengundurkan diri dari Perseroan yang melakukan Penggabungan Perseroan dibanding bekerja namun tidak mendapatkan “penghargaan” yang layak sebagai timbal balik dari Perseroan.²³

Pengunduran diri pekerja dari Perseroan yang telah melakukan Penggabungan biasanya terkait dengan hak-haknya. Hak yang paling esensial salah satunya adalah mengenai upah. Definisi Upah adalah tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh pekerja sebagai ganti pekerjaan yang telah dilakukannya yang diperhitungkan menurut biaya hidup di tempat itu. Dapat dilihat dari isi pasal tersebut yang menyebutkan “...menurut biaya hidup di tempat itu...”, dimaksudkan bahwa Perseroan juga harus memperhatikan Upah Minimum Kerja (UMK) setempat jangan sampai Perseroan setelah melakukan Penggabungan menganggap sepele hal

²² Johannes Ibrahim, **Hukum Organisasi Perusahaan**, 2006, PT. Refika Aditama, Bandung, hlm.78

²³ *Ibid* hlm.79

ini apalagi Perseroan yang baru terletak di wilayah yang berbeda dari tempat Perseroan sebelum melakukan Penggabungan.²⁴

Berbicara mengenai dampak Penggabungan Perseroan yang paling kontroversial adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari pihak Perseroan kepada pekerja dengan alasan pengurangan jumlah pekerja karena terjadi pembengkakan pekerja setelah Perseroan melakukan Penggabungan. Hal ini sangat bertentangan dengan konstitusi Negara Indonesia yang melindungi kebebasan masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak.²⁵

4. Pengertian Perlindungan

Kewajiban Negara adalah memberikan perlindungan bagi setiap warga negaranya. Wujud perlindungan tersebut adalah dengan memberikan jaminan terhadap setiap warganya melalui suatu alat yang disebut dengan Undang-Undang. Undang-Undang yang dikeluarkan pemerintah wajib mengarah pada konstitusi Negara.

Perlindungan merupakan upaya yang diberikan yang bertujuan untuk memberikan rasa aman dan terjamin yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lainnya. “Perlindungan” sendiri diberikan guna menjaga hak-hak yang dimiliki oleh salah satu pihak agar tidak dirugikan. Dalam Negara Indonesia, “perlindungan” diberikan kepada seluruh warga Negara sebagai tugas dari Negara agar dalam menjalankan hidupnya masyarakat dapat merasa aman dari adanya pelanggaran hak yang dilakukan oleh pihak lain. “Perlindungan”

²⁴ Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, 2009, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.178

²⁵ *Ibid* hlm.179

sendiri merupakan hak yang yang patut didapat sebagai bentuk kewajiban dari Negara.

4.1. Bentuk-bentuk perlindungan terhadap pekerja.

Mengenai konsep perlindungan pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bahwa seorang pekerja harus dilindungi dan diberikan haknya sebagai seorang pekerja baik itu mereka yang bekerja di dalam negeri maupun mereka yang bekerja di luar negeri, sebab mereka adalah merupakan aset terbesar bagi Negara.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut. Dengan demikian perlindungan pekerja ini mencakup :

1. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaanya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma Kesehatan Kerja dan Kesehatan Perusahaan yang meliputi : pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat, perawatan tenaga kerja yang sakit.

3. Norma Kerja yang meliputi : perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja perempuan, anak, kesucilaan ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing yang diakui oleh pemerintah.
4. Kepada pekerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapatkan ganti rugi.²⁶

Sedangkan menurut Imam Soepormo yang membagi konsep perlindungan pekerja menjadi 3 yaitu :

- a. Perlindungan Ekonomi, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya.
- b. Perlindungan Sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya.
- c. Perlindungan Teknis, yaitu usaha-usaha jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya

²⁶ Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, 2002, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.

kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya.²⁷

4.2. Hak-hak pekerja yang wajib dilindungi oleh Perseroan.

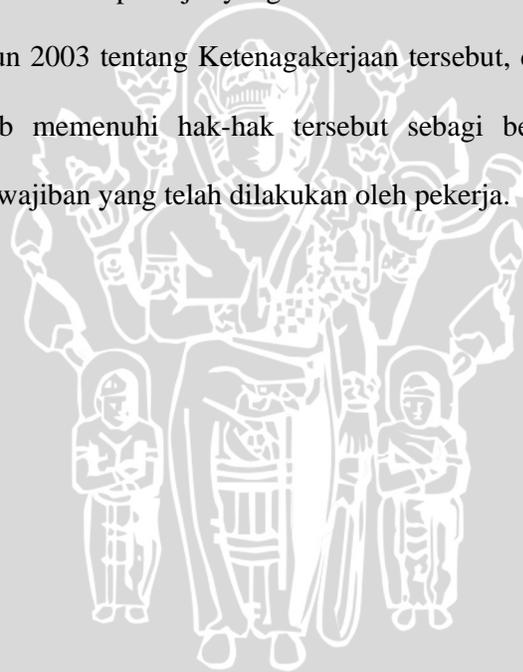
Dalam menjalankan tugasnya sebagai pihak yang bekerja dalam Perseroan, pekerja wajib menerima hak-hak. Hak-hak secara keseluruhan merupakan hal yang patut didapat oleh pekerja sebagai bentuk timbal balik dari kewajiban yang telah dilakukan oleh pekerja kepada Perseroan. Oleh karena itu dalam prakteknya, Perseroan wajib memberikan hak-hak tersebut tanpa ada yang dikurangi karena hak-hak tersebut juga telah ditentukan oleh Negara sebagai bentuk perlindungan kepada pekerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur jelas macam-macam hak-hak yang harus dipenuhi oleh Perseroan terhadap pekerja namun tidak menyebutkan secara jelas penggunaan istilah “hak-hak pekerja”.

Hak-hak pekerja macamnya disebutkan dalam ILO (International Labour Organisation) yang meliputi antara lain hak untuk berserikat, jamsostek (jaminan social tenaga kerja), hak mendapat perlindungan dan pengupahan yang layak, selanjutnya hak pembatasan jam kerja dan kebebasan pekerja dalam melaksanakan ibadah menurut keyakinan masing-masing. Ketiga hal ini diatur rinci antara lain dalam pasal 67 sampai pasal 87 UUK yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja baik yang cacat, anak dibawah umur dan juga perempuan, lalu perlindungan mengenai

²⁷ *Ibid* hlm.77

waktu bekerja juga diatur rinci bahkan keselamatan pekerja dan kesehatan juga dilindungi. Lalu dalam pasal 88 hingga 98 menjelaskan mengenai upah yang diterima oleh pekerja yang patut dipenuhi oleh perusahaan karena setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan²⁸. Dan yang terakhir yang wajib dipenuhi oleh perusahaan menurut hukum positif di Indonesia adalah mengenai kesejahteraan sesuai yang tercantum dalam pasal 99 hingga pasal 101 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maka, melihat dari macam-macam yang menjadi hak-hak pekerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, dalam kinerjanya Perseroan wajib memenuhi hak-hak tersebut sebagai bentuk pemberian imbalan atas kewajiban yang telah dilakukan oleh pekerja.



²⁸ Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis-normatif, jenis penelitian yuridis-normatif merupakan jenis penelitian ilmiah yang bertujuan untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.²⁹ Berdasarkan metode ini maka penelitian berikut meneliti mengenai bagaimana kewajiban Perseroan yang melakukan Penggabungan Perseroan dalam menjamin hak-hak pekerjaannya berdasarkan hukum positif.

2. Pendekatan Penelitian

Oleh karena dalam penelitian yang dilakukan mendekati suatu permasalahan penelitian yuridis normatif maka pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) yang meneliti berbagai aturan hukum yang menjadi focus yaitu *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* dan juga pendekatan konsep

²⁹Johny Ibrahim, *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*, 2006, Bayu Media Publishing, Malang, hlm.17

(conceptual approach) , konsep memiliki banyak pengertian namun pengertian yang relevan adalah unsur-unsur abstrak yang mewakili kelas-kelas fenomena dalam suatu bidang studi yang kadangkala menunjuk pada hal-hal universal yang diabstraksikan dari hal-hal yang particular yang fungsinya memunculkan objek-objek yang menarik perhatian dari sudut pandangan praktis dan sudut pengetahuan dalam pikiran dan atribut tertentu.

Dalam pembahasan kali ini konsep yang dibahas yaitu konsistensi antara pengertian Perseroan dengan Perusahaan, pekerja dengan karyawan dan hak-hak pekerja dengan kepentingan karyawan, serta pendekatan kasus (*case approach*) yaitu menggunakan akta Penggabungan Bank Mandiri sebagai media pendukung dalam pendekatan penelitian.

B. Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer³⁰

Bahan hukum utama dalam menganalisis permasalahan kali ini adalah:

- a. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas,
- b. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara,
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas,

³⁰ Soerjono Soekanto, **Penelitian Hukum Normatif**, 1985, Rajawali, Jakarta, hlm.84

- e. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara.

2. Bahan Hukum Sekunder³¹

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang digunakan sebagai pendukung dalam menganalisa suatu permasalahan. Bahan hukum sekunder berasal dari :

- a. Buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan
- b. Dokumen-dokumen dan akta Penggabungan
- c. Artikel-artikel yang didapatkan dari media massa maupun internet yang berhubungan dengan permasalahan.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan tersier adalah bahan-bahan yang digunakan sebagai bahan pelengkap yang dapat membantu menjelaskan dan mempermudah pemahaman bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan tersier ini berupa:

- a. Kamus bahasa indonesia, yang membantu dalam menjelaskan dan mengartikan kata-kata.
- b. Internet

C. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

³¹ Burhan Bungim, **Metodologi Penelitian Kualitatif**, 2001, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.46

Data diperoleh dengan cara studi kepustakaan dan studi dokumentasi terhadap bahan-bahan hukum baik bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier, yaitu dengan mengumpulkan berbagai ketentuan perundang-undangan, makalah, literatur, dan artikel yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diangkat oleh penulis, sehingga didapatkan landasan teori untuk digunakan dalam mengemukakan pendapat atau pandangan.

D. Teknik Analisis Bahan Hukum

Untuk meneliti permasalahan yang ada pada penelitian ini digunakan teknik interpretasi sistematis, yang menganalisis peraturan perundang-undangan dengan menghubungkannya dengan peraturan hukum atau undang-undang lain atau dengan keseluruhan sistem hukum yang berasal dari teori-teori dan pendapat para ahli. Dalam menganalisis undang-undang tidak boleh menyimpang atau keluar dari sistem perundang-undangan atau sistem hukum.

E. Definisi Konseptual

1. Perlindungan

Kata yang menggambarkan tentang tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya),memperlindungi³².

2. Hak-Hak Pekerja

Sesuatu yang patut didapat oleh seseorang yang telah melakukan kewajibannya atau tugasnya, namun kata ini menggambarkan secara umum

³² Kamus Besar Bahasa Indonesia,www.artikata.com.

guna mewakili beberapa macam bentuk. Menurut ILO (International Labour Organisation, antara lain :

- a) Hak untuk berserikat,
- b) Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja),
- c) Upah yang layak,
- d) Hak untuk mendapat perlindungan hukum,
- e) Hak jam kerja,
- f) Hak untuk melaksanakan ibadah menurut keyakinan masing-masing³³.

3. Perseroan

Suatu badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya³⁴

4. Penggabungan Perseroan

Penyatuan atau penggabungan dua atau lebih perusahaan dibawah satu kepemilikan dengan satu nama perusahaan guna meningkatkan keuntungan atau menyelamatkan perusahaan dari kerugian.

5. Hukum Positif di Indonesia

Peraturan atau norma yang memiliki sanksi tegas yang berlaku saat ini di Indonesia.

³³ <http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=hak-hak+pekerja+menurut+ILO>, diakses pada tanggal 14 April 2012

³⁴ Pasal 1 ayat (1) **Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas**

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum mengenai Penggabungan Perseroan

Apabila kita berbicara mengenai Penggabungan Perseroan di Indonesia dan segala hal terkait dengan aktivitasnya, hal tersebut dapat dikatakan sangat kompleks dilihat dari begitu banyaknya kasus yang terjadi di dalamnya yang sering merugikan banyak pihak. Hal tersebut dikarenakan dalam melakukan Penggabungan, Perseroan di Indonesia hanya melihat dari sudut pandang keuntungan Perseroan saja namun tidak memikirkan pihak-pihak lain yang kemungkinan dirugikan. Sedangkan seharusnya apabila adanya pihak yang dirugikan maka Penggabungan Perseroan tersebut tidak dapat dilaksanakan³⁵.

Harus diakui bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Penggabungan Perseroan tidak banyak, pada umumnya terbagi menjadi 2 (dua) jenis yang diatur oleh masing-masing Undang-Undang menurut dari jenis Perseroan. Apabila jenis Perseroan tersebut Perseroan milik swasta maka Perseroan tersebut dalam Penggabungannya wajib mengikuti aturan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, lain lagi dengan Perseroan milik Negara (BUMN) yang dalam melakukan Penggabungan Perseroan wajib tunduk dalam aturan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

³⁵ M.Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, 2009, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.485-486

Dalam melakukan Penggabungan, Perseroan milik swasta mengacu pada Bab VIII pasal 122-134 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang khusus mengatur mengenai Penggabungan Perseroan. Sedangkan untuk Perseroan milik Negara (BUMN) diatur dalam Bab VI pasal 63-65 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Peraturan terkait dengan Penggabungan Perseroan swasta dalam penerapannya sesuai yang diatur dalam pasal 134 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, bahwa dalam melakukan Penggabungan selain yang tertulis dalam Undang-Undang tersebut, lebih lengkapnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas yang berlaku sejak tanggal 24 Februari 1998 sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang sejak masih menggunakan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas yang diundangkan (dua) tahun sebelumnya yaitu tanggal 7 Maret 1996.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dalam pasal 65 menyatakan bahwa terkait dengan Penggabungan, maka diatur dalam Peraturan Pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara. Pengaturan terkait pekerja dan hak-hak dari pekerja sendiri, baik Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas maupun Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara tidak mengatur secara

tegas, sehingga berdasarkan asas *lex specialis derogat legi generali* bahwa dalam penerapannya terkait dengan pekerja maka mengikuti aturan yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang khusus mengatur mengenai pekerja.

4.2 Konsistensi pengertian Perseroan, Pekerja dan Hak-hak pekerja dalam hukum positif yang terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja dalam Penggabungan Perseroan di Indonesia

Sebelum mengkaji mengenai hak-hak pekerja yang menjadi kewajiban bagi Perseroan, ternyata penggunaan istilah “Perseroan”, “pekerja” dan juga “hak-hak pekerja” masih sering kali tidak konsisten. Sering kali penggunaan istilah antara “Perusahaan” dengan “Perseroan” masih menimbulkan banyak pihak mengalami kesulitan dalam membedakan kedua istilah ini dikarenakan definisi dari istilah “Perseroan” dan “istilah Perusahaan” dalam berbagai pembahasan hukum yang berkaitan dengan kedua istilah tersebut masih menggunakan kedua istilah tersebut untuk menggambarkan definisi yang tidak jauh berbeda, sedangkan dalam definisi dan unsur-unsurnya jelas memiliki perbedaan.

Hal yang serupa juga terjadi di istilah “pekerja” dan “hak-hak pekerja” yang juga tidak jarang terjadi penggantian dengan istilah “karyawan” dan “kepentingan karyawan”. Penggunaan istilah “pekerja” dan istilah “karyawan” pun sering tidak konsisten, begitu pula penggunaan istilah “hak-hak pekerja” dan istilah “kepentingan karyawan”. Dalam berbagai pembahasan hukum sendiri sering terlihat adanya hal tersebut. Apabila

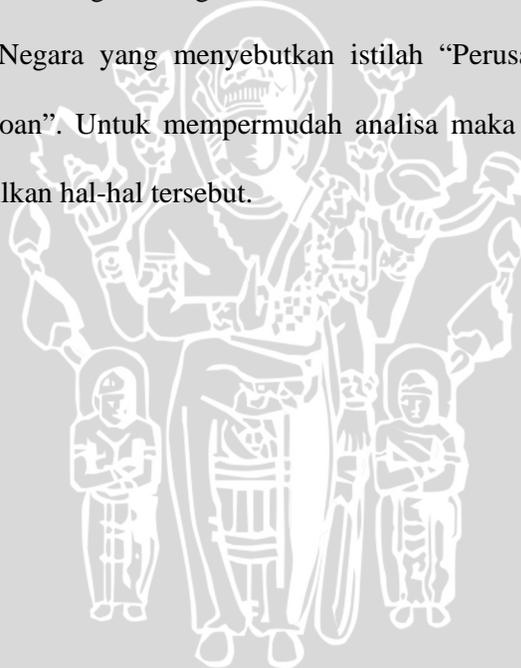
ditinjau dari definisi dan unsur-unsurnya, serupa dengan istilah “Perseroan” dan “Perusahaan” yang tidak konsisten, istilah “pekerja” dan “karyawan” maupun juga istilah “hak-hak pekerja” dan “kepentingan karyawan” memiliki perbedaan yang signifikan. Oleh karena itu, agar dalam pembahasan ke depan dalam penggunaan istilah-istilah ini lebih tepat dalam penggunaannya, maka lebih baik berbicara dahulu mengenai konsistensi pengertian “Perseroan”, “pekerja” dan “hak-hak pekerja” itu sendiri.

4.2.1 Pengertian Perseroan dalam hukum positif yang terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja dalam Penggabungan Perseroan di Indonesia

Istilah “Perseroan” dan “Perusahaan” terkadang kita jumpai dalam berbagai peraturan dalam perkembangan hukum positif di Indonesia, bahkan juga sering kita jumpai dalam pembahasan-pembahasan mengenai hukum baik itu dalam media massa maupun media cetak. Penggunaan istilah yang berbeda namun sering digunakan untuk menyatakan tujuan yang sama inilah yang sering membuat kita berpikir bahwa istilah “Perusahaan” dan “Perseroan” adalah sama, namun seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa kedua istilah tersebut jelas berbeda. Menurut Undang-Undang berikut akan menjelaskan dimana letak perbedaan antara istilah “Perusahaan” dan istilah “Perseroan”.

Hukum positif yang mengatur mengenai kewajiban Perseroan yang melakukan Penggabungan Perseroan dalam menjamin hak-hak pekerja ada 3 (tiga) Undang-Undang. Ketiga Undang-Undang yang mengatur terkait

dengan Penggabungan Perseroan dan kewajibannya dalam menjamin hak-hak pekerja yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, istilah “Perusahaan” dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 istilah ini menggantikan istilah “Perseroan” yang disebut dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, sedangkan yang berbeda dan menjadi rancu adalah dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara yang menyebutkan istilah “Perusahaan” dan juga istilah “Perseroan”. Untuk mempermudah analisa maka tabel berikut ini akan menampilkan hal-hal tersebut.





Dalam tabel di atas telah sedikit diberi analisis mengenai persamaan dan perbedaan dari istilah “Perusahaan” dan istilah “Perseroan”. Persamaan istilah “Perusahaan” dan istilah “Perseroan” apabila kita lihat dari definisi kedua istilah menurut tabel di atas, yaitu badan usaha yang mencari keuntungan atau laba, persamaan inilah yang membuat “Perusahaan” dan “Perseroan” sering disebut sama, sehingga dalam menyebutkan istilah “Perseroan” sering kali menggunakan kata “Perusahaan” begitu juga sebaliknya. “Perusahaan” dan “Perseroan” memang sama-sama badan usaha, sebuah badan yang berdiri untuk melakukan kegiatan usaha guna mencapai suatu tujuan yaitu keuntungan. Menurut Kansil dalam bukunya Hukum Perusahaan Indonesia, bahwa “Perusahaan” memiliki unsur-unsur antara lain :

- a) bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha
- b) jenis usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan secara terus menerus oleh pengusaha untuk memperoleh keuntungan³⁶

Istilah “Perusahaan” menurut definisinya walaupun dapat dikatakan sama namun sangat banyak perbedaannya apabila dilihat dari tabel di atas. Perbedaannya adalah “Perusahaan” lebih luas meliputi badan usaha baik yang badan hukum, maupun bukan badan hukum, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun milik Negara. Terkait dengan hal yang hampir sama yaitu “Perusahaan”,

³⁶ C.S.T.Kansil, **Hukum Perusahaan Indonesia**, 1996, PT.Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.1

juga dapat menyertakan modal bersama sehingga tidak jauh berbeda dengan “Perseroan” yang jelas menggunakan modal bersama dalam pendiriannya. “Perusahaan” tidak selalu terdiri dari persekutuan modal, ada juga yang milik orang perseorangan, sehingga modal murni milik sendiri tanpa ada modal dari pihak lain. “Perusahaan” dalam definisi yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa “Perusahaan” dapat berbadan hukum dan juga meliputi bukan badan hukum. Definisi “Perusahaan” sendiri tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan juga mengenai mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah, hal ini mengingat Undang-Undang tersebut merupakan aturan khusus yang melindungi terkait ketenagakerjaan sehingga penjelasan lebih lengkap mengenai “Perusahaan” tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Istilah “Perusahaan” sangat berbeda dengan “Perseroan”, “Perseroan” dalam pengertian umum adalah perusahaan atau organisasi usaha. Sedangkan “Perseroan Terbatas” adalah salah satu bentuk organisasi usaha atau badan usaha yang ada dikenal dalam sistem hukum dagang Indonesia³⁷. Perseroan berasal dari sebutan NV atau *Naamloze Vennootschap* yang diterjemahkan menjadi kata “Perseroan” sehingga dengan demikian dapat juga menggunakan kata “Perseroan” untuk menggambarkan dalam arti luas yaitu sebagai sebutan atau untuk penyebutan “Perusahaan” pada umumnya.

³⁷ I.G.Rai Widjaya, **Hukum Perseroan Terbatas**, 2000, Megapoin, Jakarta, hlm.1

Kata “Perseroan” bila diperhatikan, pokok katanya adalah “sero” yang artinya saham atau andil, sehingga “Perusahaan” yang mengeluarkan saham atau sero disebut “Perseroan”, sehingga “Perseroan” sering kali menggantikan sebutan “Perseroan Terbatas” karena sesuai dengan kenyataannya “Perseroan Terbatas” memang mengeluarkan saham sebagaimana dinyatakan dalam pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas³⁸.

Menurut pengertiannya, “Perusahaan” bisa badan hukum bisa juga bukan badan hukum, namun “Perseroan” seperti yang telah disebutkan di atas bahwa sudah pasti badan hukum. Menurut definisi “Perseroan” di Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas bahwa “Perseroan” adalah badan hukum. Hal ini yang menjadi perbedaan paling utama diantara keduanya karena seperti yang tercantum dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas bahwa dalam mendirikan Perseroan wajib memenuhi beberapa syarat antara lain :

Pasal 7

1. Perseroan didirikan oleh 2 (dua) orang atau lebih dengan akta notaris yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
2. Setiap pendiri Perseroan wajib mengambil bagian saham pada saat Perseroan didirikan.
3. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku dalam rangka peleburan.
4. Perseroan memperoleh status badan hukum pada tanggal diterbitkannya Keputusan Menteri mengenai pengesahan badan hukum Perseroan.
5. Setelah Perseroan memperoleh status badan hukum dan pemegang saham menjadi kurang dan 2 (dua) orang, dalam jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak keadaan tersebut pemegang saham yang bersangkutan wajib mengalihkan

³⁸ I.G.Rai Widjaya, **Hukum Perusahaan**, 2003, Megapoin, Jakarta, hlm.1-2

- sebagian sahamnya kepada orang lain atau Perseroan mengeluarkan saham baru kepada orang lain.
6. Dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) telah dilampaui, pemegang saham tetap kurang dan 2 (dua) orang, pemegang saham bertanggung jawab secara pribadi atas segala perikatan dan kerugian Perseroan, dan atas permohonan pihak yang berkepentingan, pengadilan negeri dapat membubarkan Perseroan tersebut.
 7. Ketentuan yang mewajibkan Perseroan didirikan oleh 2 (dua) orang atau lebih sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ketentuan pada ayat (5), serta ayat (6) tidak berlaku bagi:
 - a. Persero yang seluruh sahamnya dimiliki oleh Negara; atau
 - b. Perseroan yang mengelola bursa efek, lembaga kliring dan penjaminan, lembaga penyimpanan dan penyelesaian, dan lembaga lain sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang Pasar Modal.

Pasal tersebut jelas membedakan antara “Perusahaan” dan “Perseroan” karena pasal tersebut semakin meyakinkan bahwa “Perseroan” merupakan badan hukum seperti yang tertulis dalam ayat (4) dan juga yang menegaskan perbedaan antara “Perusahaan” dan “Perseroan” juga tertulis dalam ayat (5) dan ayat (6), bahwa “Perseroan” wajib terdiri dari persekutuan modal atau yang biasa disebut saham. Jadi, “Perseroan” tidak dapat dimiliki sendiri atau orang perseorangan. Dan yang paling utama adalah harus adanya perjanjian antara para pihak, seperti yang tercantum dalam ayat (1) bahwa ada perjanjian di hadapan notaris.

Perbedaan yang terakhir adalah “Perseroan” dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dengan “Perusahaan” dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah dalam definisi “Perusahaan” di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pembahasan mengenai “yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam

bentuk lain”, karena Undang-Undang ini terkait dengan asas *lex specialis derogat legi generali* merupakan aturan khusus mengenai ketenagakerjaan berbeda dengan definisi “Perseroan” dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang sama sekali tidak membahas mengenai ketenagakerjaan.

Definisi yang paling beragam adalah definisi menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara yang menjadi peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara. Istilah “Perusahaan” di dalam Undang-Undang dan juga Peraturan Pemerintah mengenai ini sama-sama dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu Perusahaan Perseroan (Persero) dan Perusahaan Umum (Perum).

Menurut definisinya sendiri, masing-masing semakin mempertegas perbedaan “Perseroan” dan “Perusahaan”. Dalam definisinya Perusahaan Perseroan memiliki modal yang dinamakan saham, saham bisa hanya dimiliki oleh Negara seluruhnya atau membagi saham dengan minimal saham 51% yang dimiliki oleh Negara. Perusahaan Perseroan adalah perusahaan milik Negara yang berbentuk Perseroan Terbatas. Karena Persero adalah Perseroan Terbatas, maka seluruh atau sebagian modal dimiliki oleh Negara. Sebagai Perusahaan Perseroan, semua aturan dan asas hukum perdata berlaku terhadapnya. Tetapi karena seluruhnya atau sebagian modalnya adalah milik Negara, maka pengelolaannya sangat

bergantung pada kebijaksanaan pemerintah. Walaupun mungkin tidak ditentukan dalam akta pendirian, Direksi Persero diangkat oleh Menteri yang membawahi Perseroan yang bersangkutan³⁹.

Apabila ditinjau sesuai dengan definisi “Perseroan” dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas bahwa harus ada 2 (dua) orang atau lebih sebagai pemegang saham maka terjadi perbedaan yang sangat krusial disini. Bahkan bila ditinjau dengan definisi “Perseroan” di atas bahwa “sero” artinya saham atau andil berarti “Perseroan” yang semestinya harus ada andil lebih dari 1 (satu) orang, dari hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya perbedaan antara teori dengan prakteknya sendiri terkait dengan “Perseroan”.

Perusahaan Perseroan sebenarnya tidak berbeda dengan “Perseroan” dalam arti sesungguhnya karena dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara telah sesuai dengan definisi “Perseroan” sendiri dengan tercantumnya jelas bahwa saham dimiliki oleh beberapa pemegang saham, yang berbeda adalah Perusahaan Umum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara yang mengatur bahwa Perusahaan umum modalnya penuh dari Negara dan menjadi milik Negara murni untuk melayani masyarakat, hal ini sesuai dengan definisi “Perusahaan” yang dijelaskan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Perusahaan dapat dimiliki secara orang perseorangan, milik persekutuan,

³⁹ Abdulkadir Muhammad, **Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia**, 1995, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.114

atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara sehingga jelas bila ditinjau dari definisi Perusahaan bahwa Perusahaan umum dapat dimiliki oleh Negara secara keseluruhan.

Perusahaan merupakan bentuk umum dari “Perseroan”, karena “Perseroan” merupakan bagian dari “Perusahaan” dan juga tergolong “Perusahaan”. Rumusan pengertian Perusahaan terdapat dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan. Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan definisi “Perusahaan” adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan di wilayah Negara Republik Indonesia yang bertujuan memperoleh keuntungan atau laba.⁴⁰ Dalam bukunya Hukum Perusahaan Indonesia, Kansil menyebutkan bahwa apabila ditinjau dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Bentuk usaha berupa organisasi atau badan usaha
- b. Jenis usaha berupa kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan terus menerus untuk mendapatkan keuntungan.⁴¹

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan juga menjelaskan bahwa Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan mendapatkan keuntungan baik yang diselenggarakan orang perorangan

⁴⁰ Abdulkadir Muhammad, **Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia**, 1993, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.3

⁴¹ C.S.T.Kansil, **Hukum Perusahaan Indonesia (aspek hukum dalam ekonomi)**, 2001, PT. Paramita, Jakarta, hlm.2

maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan di wilayah Negara Republik Indonesia. Jadi, kesimpulannya menurut Sentosa Sembiring dalam bukunya hukum Perusahaan adalah :

1. Setiap bentuk usaha baik berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum
2. Mencari keuntungan atau laba
3. Perusahaan wajib mendaftarkan perusahaannya di kantor perdagangan di wilayah domisili perusahaannya.⁴²

Menurut Menteri Kehakiman Netherland dalam pendapatnya mengatakan “barulah dapat dikatakan adanya perusahaan apabila pihak yang berkepentingan bertindak secara tidak terputus-putus, terang-terangan, serta dalam keadaan tertentu untuk memperoleh keuntungan atau laba bagi dirinya sendiri”. Molenggraaf sendiri memberikan perumusan mengenai Perusahaan yaitu “barulah dikatakan Perusahaan jika secara terus menerus bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan dengan mempergunakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.” Kemudian perumusan Molenggraaf ini ditambahkan Polak dengan menyatakan bahwa “suatu Perusahaan juga ada keharusan untuk melakukan pembukuan.” Dari pengertian di atas maka dapat diambil unsur-unsurnya antara lain :

- a) Terus menerus atau tidak terputus-putus

⁴² *Ibid* hlm.4

- b) Secara terang-terangan
- c) Kualitas tertentu
- d) Mengadakan perjanjian perdagangan
- e) Memperoleh laba⁴³

Untuk menghasilkan barang siap konsumsi, Perusahaan memerlukan bahan-bahan dan faktor pendukung lainnya, seperti bahan baku, bahan pembantu, peralatan dan tenaga kerja. Untuk memperoleh bahan baku dan bahan pembantu serta tenaga kerja dikeluarkan sejumlah biaya yang disebut “biaya produksi”. Hasil dari kegiatan produksi adalah barang atau jasa, barang atau jasa inilah yang akan dijual untuk memperoleh kembali biaya yang dikeluarkan. Jika hasil penjualan barang atau jasa lebih besar dari biaya yang dikeluarkan maka Perusahaan tersebut memperoleh keuntungan dan sebaliknya, jika hasil jumlah hasil penjualan barang atau jasa lebih kecil dari jumlah biaya yang dikeluarkan maka Perusahaan tersebut akan mengalami kerugian. Dengan demikian dalam menghasilkan barang Perusahaan menggabungkan beberapa faktor produksi untuk mencapai tujuan yaitu keuntungan.

Perusahaan merupakan kesatuan teknis yang bertujuan menghasilkan barang atau jasa. Perusahaan juga disebut tempat berlangsungnya proses produksi yang menggabungkan faktor – faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Perusahaan merupakan alat dari badan usaha untuk mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan. Orang atau

⁴³ Zaeni Asyhadie, **Hukum Bisnis**, 2005, PT.RajaGrafindo, Jakarta, hlm.34

lembaga yang melakukan usaha pada perusahaan disebut pengusaha, para pengusaha berusaha dibidang usaha yang beragam.⁴⁴

Perusahaan sama halnya apabila dilihat dari sudut pandang Hukum positif yang berlaku di Indonesia. Dalam Undang-undang yang juga membahas definisi dari Perusahaan yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Perusahaan sering disebut dengan Perseroan yang memiliki pengertian suatu badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya⁴⁵.

Definisi Perusahaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain⁴⁶.

Perseroan menurut kamus hukum adalah bentuk kerja sama untuk menjalankan suatu perusahaan, biasanya dengan mengeluarkan sero (saham), Contoh : Perseroan Terbatas⁴⁷. Dari definisi dalam kamus ini dan

⁴⁴ Sentosa Sembiring, **Hukum Perusahaan Dalam Peraturan Perundang-undangan**, 2006, PT. Nuansa Aulia, Bandung, hlm.11

⁴⁵ Pasal 1 ayat (1) **Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas**

⁴⁶ Pasal 1 ayat (6) **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

⁴⁷ R.Subekti, **Kamus Hukum**, 2003, PT.Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.89

juga dalam penjelasan sebelumnya, jelas bahwa Perseroan selalu diidentikkan dengan Perseroan Terbatas.

Istilah “Perseroan” sendiri dapat dikatakan menunjuk pada cara penentuan modal yaitu dibagi-bagi atas saham dan istilah “Terbatas” menunjuk kepada tanggung jawab pemegang saham. Perseroan Terbatas atau yang disebut Perseroan adalah perusahaan persekutuan yang berbadan hukum karena punya unsur :

- a) Organisasi yg teratur;
- b) Harta kekayaan tersendiri tidak tercampur dengan harta pribadi pendiri atau pemegang saham;
- c) Melakukan hubungan hukum sendiri dengan diwakili oleh direksi apabila berhubungan dengan pihak ketiga;
- d) Mempunyai tujuan sendiri yaitu memiliki keuntungan atau laba dalam menjalankan usahanya⁴⁸.

Menurut pendapat-pendapat di atas dan juga unsur-unsur Perseroan maka dapat disimpulkan bahwa Perseroan merupakan bagian dari Perusahaan, Perseroan merupakan bentuk khusus dari salah satu macam Perusahaan yaitu Perseroan Terbatas.

Perseroan dengan tujuannya untuk memiliki keuntungan atau laba dalam menjalankan usahanya maka Perseroan dituntut harus terus berinovasi dalam mempertahankan usahanya di era globalisasi seperti saat

⁴⁸ Abdulkadir Muhammad, **Pengantar Hukum Perusahaan di Indonesia**, 1995, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.76-77

ini, hal ini yang sering membuat tidak sedikit Perseroan yang harus “gulung tikar” dalam menjalankan usahanya. Namun ada juga Perseroan yang masih mampu bertahan bahkan semakin berkembang karena memiliki banyak inovasi yang mampu memajukan Perseroan. Salah satu inovasi sebagai jalan keluar yang mampu memajukan Perseroan di era saat ini adalah dengan jalan Penggabungan Perseroan.

Penggabungan Perseroan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada⁴⁹



*Keterangan : PT. B masih tetap eksis dan mengambil alih aktiva dan pasiva PT. A, sedangkan PT. A hilang diserap masuk ke PT. B.

Dari gambar di atas dalam Penggabungan Perseroan, Perseroan mengambil alih semua aktiva (assets) dan semua pasiva (liabilities) dari Perseroan lain sehingga status badan hukum dari Perseroan yang diambil alih berakhir karena hukum.

Pasal 122

1. Penggabungan dan Peleburan mengakibatkan Perseroan yang menggabungkan diri atau meleburkan diri berakhir karena hukum.
2. Berakhirnya Perseroan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terjadi tanpa dilakukan likuidasi terlebih dahulu.
3. Dalam hal berakhirnya Perseroan sebagaimana dimaksud pada ayat (2),

⁴⁹ Ibid hlm.14

- a. aktiva dan pasiva Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima Penggabungan atau Perseroan hasil Peleburan;
- b. pemegang saham Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri karena hukum menjadi pemegang saham Perseroan yang menerima Penggabungan atau Perseroan hasil Peleburan; dan
- c. Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri berakhir karena hukum terhitung sejak tanggal Penggabungan atau Peleburan mulai berlaku.

Dengan demikian Penggabungan Perseroan akan menghasilkan kombinasi baik aktiva maupun pasiva dari Perseroan yang mengambil alih dan yang diambil alih⁵⁰. Dan di dalam Penggabungan Perseroan, Perseroan yang mengambil alih tetap memakai nama dan identitasnya sedangkan Perseroan yang diambil alih itu berhenti eksistensinya sebagai Perseroan yang mandiri. Penggabungan Perseroan diatur jelas dalam Bab VIII Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

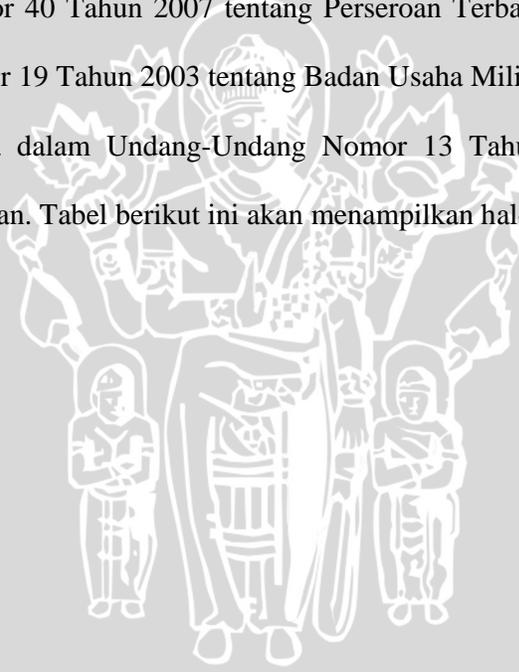
4.2.2 Pengertian pekerja pada hukum positif yang terkait dengan jaminan hak-hak pekerja dalam Penggabungan Perseroan di Indonesia

Istilah “karyawan” dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara tidak dijelaskan definisinya secara rinci walaupun aturan mengenai perlindungan hak-haknya dalam proses Penggabungan Perseroan tertulis dalam kedua Undang-Undang tersebut, seperti contohnya dalam tabel yang akan dibahas berikut ini, mengenai Perseroan wajib memperhatikan kepentingan karyawan dalam melakukan Penggabungannya.

⁵⁰ Zaeni Asyhadie, **Hukum Bisnis**, 2005, PT.RajaGrafindo, Jakarta, hlm.36

Apabila ditinjau dari pembahasan berikut, maka dapat diambil beberapa persamaan maupun perbedaan dari istilah “karyawan” maupun istilah “pekerja”. Kesamaan diantara kedua istilah tersebut adalah baik karyawan maupun pekerja adalah merupakan organ penting dalam sebuah Perseroan sehingga keduanya sama-sama dilindungi hak-haknya, terutama upah atau gaji.

Karyawan dan pekerja ada perbedaan yang dinilai mencolok yaitu penggunaan istilah yang jelas berbeda antara karyawan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dengan istilah pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tabel berikut ini akan menampilkan hal-hal tersebut.





Definisi “karyawan” dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara bahkan tidak dijelaskan, begitu juga Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas yang menjadi peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Hal senada dengan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara yang merupakan peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara juga tidak menjelaskan definisi dari istilah “karyawan”. Berbeda dengan istilah “pekerja” dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai definisinya.

Karyawan dalam definisinya tidak jauh berbeda dengan istilah “pekerja”, seperti yang disebut dalam kamus hukum bahwa definisi dari karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga seperti kantor swasta maupun milik Negara atau perusahaan baik milik perorangan maupun masyarakat⁵¹. Istilah “karyawan” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yg bekerja pada suatu lembaga (kantor,

⁵¹ Sudarsono, **Kamus hukum**, 1992, PT.Rineka Cipta, Jakarta, hlm.214

perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah)⁵². Sedangkan beberapa pengertian “karyawan” menurut para ahli:

- a. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.
- b. Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut⁵³.

Menurut pengertian-pengertian karyawan yang telah diungkapkan di atas maka dapat diambil unsur-unsurnya yaitu :

1. Orang yang bekerja baik menghasilkan barang atau pun jasa;
2. Bekerja pada sebuah perusahaan baik milik orang perseorangan, persekutuan, milik swasta maupun milik Negara;
3. Mendapatkan upah atau gaji sesuai dengan yang telah diperjanjikan.

Istilah “pekerja” sendiri menurut kamus hukum adalah tenaga kerja baik dalam hubungan kerja dengan menerima upah atau pekerja mandiri, dapat juga disebut tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah⁵⁴. Jika ditelusuri, istilah pekerja atau buruh berawal dari istilah tenaga kerja di mana istilah tenaga kerja dalam bahasa Inggris disebut *manpower* yang memiliki pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan.⁵⁵ Sementara itu menurut *Oxford*

⁵² <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>

⁵³ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/26157/4/ChapterII.pdf> diakses pada tanggal 13 April 2012

⁵⁴ Tim Redaksi Tata Nusa, **Kamus istilah menurut peraturan perundang-undangan Republik Indonesia 1945-1998**, 1999, PT.Tatanusa, Jakarta, hlm.355

⁵⁵ **Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)**, 1990, Jakarta :Balai Pustaka, hlm.927

Advanced Learner's Dictionary, *Menpower* adalah *the number of people working or available work*.⁵⁶

Istilah buruh dalam bahasa Inggris adalah *Labour*. Makna asli buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dan menerima upah.⁵⁷ Istilah buruh tersebut hampir sama dengan makna yang diberikan oleh W.J.S. Poerwadarminta, ia memberikan makna buruh sebagai orang yang bekerja dengan mendapat upah.⁵⁸ Sehingga secara umum buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah, jika makna istilah “tenaga kerja”, “pekerja”, “buruh”, dibandingkan dan di analisis tanpa memperhatikan hukum positif, akan diperoleh kesimpulan bahwa tenaga kerja mencakup pekerja, sedangkan pekerja mencakup buruh. Seorang buruh adalah pekerja, walaupun pekerja belum tentu buruh. Seorang pekerja adalah tenaga kerja, meskipun tenaga kerja belum tentu pekerja. Tenaga kerja adalah orang, walaupun tidak setiap orang adalah tenaga kerja.⁵⁹

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan penyempurnaan dari pengertian tenaga kerja dari Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga tidak hanya orang yang mampu melakukan pekerjaan

⁵⁶ A.S Hornby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary (disingkat Oxford)*, 1995, Oxford: Oxford University Press, hlm.714

⁵⁷ KBBI.op.cit., hlm.428

⁵⁸ W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, 1986, Balai Pustaka, Jakarta, hlm.170

⁵⁹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, 2009, PT. Index, Jakarta, hlm.38

di dalam hubungan kerja saja yang disebut sebagai tenaga kerja melainkan juga setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.⁶⁰

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak, bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur maksimal 55 tahun.⁶¹

Pekerja dalam sebuah Perseroan merupakan suatu elemen penting yang dapat dikatakan lebih tepatnya sebagai rekan kerja pengusaha dalam melakukan kegiatan usahanya. Dalam sebuah perusahaan, pekerja merupakan sektor penting dalam kinerja Perseroan karena pengusaha tanpa pekerja maka Perseroan tidak mampu berkembang bahkan tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, tidak jarang Perseroan turut menanamkan bahwa pekerja juga turut memiliki perusahaan agar pekerja dapat bekerja secara maksimal dan dapat saling membantu bersama pengusaha untuk mengembangkan Perseroan.

⁶⁰ Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi**, 2005, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 16

⁶¹ Ibid, hlm. 17

Pekerja merupakan roda penggerak dari Perseroan mulai dari bagian yang terkecil hingga bagian terbesar dari perusahaan yang tugasnya menjalankan Perseroan dengan kemampuannya masing-masing dan dedikasinya secara bertanggung jawab karena produk-produk yang dihasilkannya akan diberikan ke masyarakat, dan hasil penjualan yang baik akan memperkuat dan mengembangkan Perseroan sehingga kehidupannya akan terjamin terus dengan baik secara layak sebagai haknya.

Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pengertian “pekerja” dalam Perseroan lebih sering menggunakan kata “karyawan” namun penjelasan secara rinci tidak diatur sehingga masih mengacu dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dari pengertian ini sudah jelas bahwa pekerja memiliki sebuah kewajiban atau tugas yaitu bekerja dengan sebaik-baiknya guna mendapatkan upah atau imbalan dari perusahaan guna meningkatkan taraf hidupnya dan menjaga kesejahteraannya. Oleh karena itu, Perseroan sebagai pemegang peran penting bagi kesejahteraan pekerja wajib memperhatikan kepentingan pekerja terutama dalam Perseroan melakukan hal-hal yang dinilai dapat mengakibatkan perubahan yang signifikan bagi Perseroan.

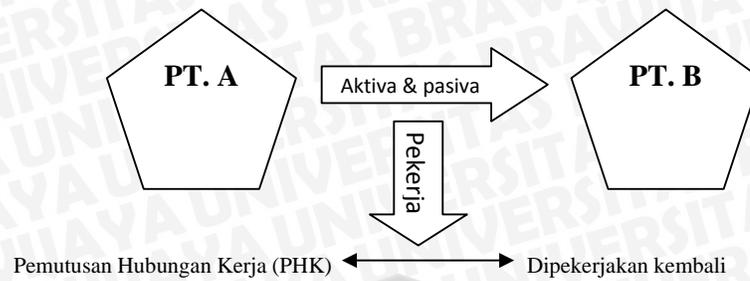
Salah satu hal yang dinilai membawa perubahan yang sangat signifikan adalah Penggabungan Perseroan. Dalam Perseroan yang melakukan Penggabungan patut memperhatikan kepentingan-kepentingan para pihak yang secara langsung maupun tidak langsung terkena dampak dari Penggabungan Perseroan tersebut. Salah satu pihak yang terkena dampak langsung dari Penggabungan Perseroan tersebut adalah pekerja.

Dalam proses Penggabungan Perseroan tersebut status, hak dan kewajiban pekerja menjadi dipertanyakan, sehingga pekerja mengalami kebingungan akan hal ini. Seringnya Perseroan melakukan Penggabungan tanpa adanya pemikiran untuk memperhatikan kepentingan pekerja mengakibatkan Negara turun tangan untuk melindungi kepentingan Pekerja agar tidak ada pekerja yang dirugikan dengan keputusan yang diambil Perseroan tanpa memperhatikan kesejahteraan pekerja. Dalam pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengatur mengenai kewajiban Perseroan memperhatikan kepentingan karyawan.

Pasal 126

- 1) Perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan:
 - a. Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan;
 - b. Kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan; dan
 - c. Masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Dari pasal tersebut jelas mewajibkan Perseroan untuk memperhatikan kepentingan para pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dirugikan dengan adanya Penggabungan Perseroan terutama pekerja. Dalam pemenuhan kewajibannya, Perseroan yang melakukan Penggabungan dapat mempekerjakan kembali dengan kewajiban harus memenuhi hak-hak pekerja seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dihindari, maka Perseroan wajib memenuhi hak-hak pekerja terkait dengan PHK yang diterimanya.



* Keterangan : Dalam melakukan Penggabungan Perseroan antara PT.A dan PT.B, pekerja akan terkena dampak dengan 2 (dua) kemungkinan, dipekerjakan kembali di PT. B atau di PHK.

Dalam melakukan Penggabungan Perseroan untuk penyelesaian status pekerja, ada 2 (dua) jalan yang dapat ditempuh perusahaan yaitu lewat jalan dipekerjakan kembali dengan perjanjian yang baru atau PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sehingga hak dan kewajiban diselesaikan dan tidak ada penawaran perjanjian kerja baru.

Dalam melakukan Penggabungan sebenarnya Perseroan harus memikirkan segala kemungkinan yang akan terjadi namun terkadang karena keadaan Perseroan yang tidak memungkinkan untuk memilih jalan lain membuat Perseroan tidak mempunyai pilihan selain melakukan Penggabungan Perseroan untuk tetap dapat bertahan dalam persaingan usaha. Oleh karena itu, Penggabungan dapat dilakukan apabila Perseroan dapat menjamin hak-hak pekerja yang menjadi kewajiban Perseroan untuk memenuhi baik yang dipekerjakan kembali bahkan juga bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga dengan adanya Penggabungan Perseroan tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

4.2.3 Konsistensi pengertian hak-hak pekerja dalam hukum positif yang mengatur terkait Penggabungan Perseroan di Indonesia

Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa hukum positif yang terkait dengan Penggabungan Perseroan yang juga melindungi hak-hak pekerja diatur dalam 3 (tiga) Undang-Undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara. Selain Undang-Undang tersebut, juga ada Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang di atas. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara yang merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Dalam aturan yang tertulis dalam seluruh hukum positif tersebut di atas, semua memiliki istilah yang berbeda namun menyatakan maksud yang serupa dalam menyatakan maksudnya untuk melindungi pekerja dalam pemenuhan hak-haknya. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan

Perseroan Terbatas menyebutkan, bahwa Negara mewajibkan Perseroan untuk memperhatikan “kepentingan karyawan”.

Pasal 126

(1)Perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan:

- a. Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan;
- b. Kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan; dan
- c. Masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Dalam pasal 126 ayat (1) di atas telah jelas menyatakan bahwa Negara mewajibkan Perseroan untuk memperhatikan “kepentingan karyawan”, dari pasal ini jelas bahwa dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menggunakan istilah “kepentingan karyawan” dalam kewajibannya memenuhi hak-hak pekerja. Istilah serupa juga tercantum dalam pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas.

Pasal 4

(1)Penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan :

- a. kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas, dan karyawan perseroan yang bersangkutan;
- b. kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Kedua pasal di atas menyebutkan istilah yang serupa dalam menyatakan perlindungan terhadap pekerja dengan menyebutkan “kepentingan karyawan”. Begitu juga yang tertulis dalam Undang-Undang

Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dalam pasal 65 yang menyebutkan istilah “kepentingan karyawan”.

Pasal 65

- 1) Ketentuan lebih lanjut mengenai penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan pembubaran BUMN, diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- 2) Dalam melakukan tindakan-tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), kepentingan BUMN, pemegang saham/pemilik modal, pihak ketiga, dan karyawan BUMN harus tetap mendapat perhatian.

Dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara, yang juga sebagai peraturan pelaksanaannya juga menyebut hal yang serupa dengan yang disebut dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan peraturan pelaksanaannya.

Pasal 7

- (1) Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dilakukan dengan memperhatikan:
 - a) Kepentingan Persero dan/atau Perum yang bersangkutan, pemegang saham minoritas dan karyawan Persero dan/atau Perum yang bersangkutan;
 - b) Asas persaingan usaha yang sehat dan asas kepentingan masyarakat.
- (2) Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan BUMN harus pula memperhatikan kepentingan kreditor.

Dalam keempat hukum positif yang telah disebutkan di atas, penggunaan istilah “kepentingan karyawan” lebih sering digunakan, namun hal ini sangat berbeda dengan yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bukan istilah

“kepentingan karyawan” yang sering ditemukan namun “hak-hak pekerja” yang lebih banyak tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang tidak secara jelas dapat ditemukan tertulis istilah “hak-hak pekerja”, istilah “hak-hak pekerja” merupakan istilah luas yang mewakili dari beberapa macam yang merupakan bagian dari hak yang patut diterima oleh pekerja sebagai timbal balik dari Perseroan atas kinerja pekerja. Oleh karena itu, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat ditemukan tulisan “hak-hak pekerja”, namun yang dapat ditemukan adalah macam-macam hak yang merupakan bagian dari istilah “hak-hak pekerja” yang tertulis secara langsung.

Istilah “hak-hak pekerja” sebenarnya diambil dari ILO (International Labour Organisation), organisasi internasional yang menjadi pusat dari segala organisasi/serikat pekerja di seluruh dunia ini menyebutkan secara jelas mengenai macam-macam hak-hak pekerja yang dirangkum menjadi 1 (satu) istilah secara luas yaitu “hak-hak pekerja”. Berdasarkan pendapat inilah maka dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila ditinjau dari sudut pekerja maka istilah “hak-hak pekerja” lebih tepat digunakan dikarenakan alasan-alasan di atas.

Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tidak menjelaskan secara rinci mengenai “kepentingan karyawan” begitu pula dengan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang

Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas. Dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara juga tidak dijelaskan secara rinci, begitu juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara.

Berdasarkan alasan-alasan yang telah disebutkan dan juga kurangnya penjelasan mengenai “kepentingan karyawan” dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara juga Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara yang merupakan peraturan pelaksanaannya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa “kepentingan karyawan” penjelasannya secara rinci yang disebutkan dalam hukum positif yang telah disebutkan di atas mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggunakan istilah berbeda yaitu “hak-hak pekerja”. Sehingga penggunaan istilah “hak-hak pekerja” lebih berdasar karena dinilai lebih rinci dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4.3 Mekanisme Penggabungan Perseroan dan akibat hukumnya

Penggabungan Perseroan merupakan cara yang dapat ditempuh Perseroan untuk memajukan atau menyelamatkan Perseroannya dari kerugian. Namun dalam pelaksanaannya, Penggabungan Perseroan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Penggabungan Perseroan memiliki kekurangan yaitu dapat menimbulkan polemik baru terutama dengan para pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung dirugikan oleh Perseroan, seperti pekerja. Namun selain kekurangan tersebut Penggabungan Perseroan juga memiliki kelebihan antara lain : Memakai salah satu nama Perseroan yang bergabung, biaya lebih kecil dan tidak diperlukan surat izin usaha baru.⁶² Penggabungan Perseroan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada.⁶³

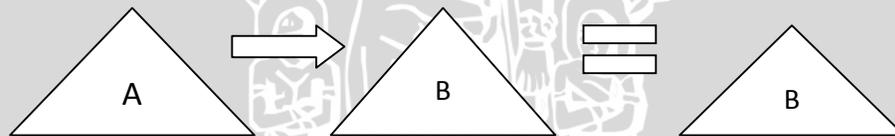
Dalam Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, Penggabungan adalah Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan, atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada dan selanjutnya Perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar. Penggabungan Perseroan sering kali dapat menjadi “jalan keluar” dari Perseroan yang sedang mengalami masalah, bahkan terkadang Perseroan yang melakukan Penggabungan bukan mengatasi

⁶² Sentosa Sembiring, **Hukum Perusahaan Dalam Peraturan Perundang-undangan**, 2006, PT. Nuansa Aulia, Bandung, hlm.13

⁶³ Ibid hlm.14

masalah namun malah menciptakan masalah baru, yaitu Perseroan bertambah “gemuk”.

Dalam bahasa sistematis, bagi Penggabungan Perseroan berlaku rumus $1+1=3$, maksudnya adalah 2 (dua) Perseroan yang bergabung menjadi satu (1+1), bukan hanya menghasilkan 2 (dua) namun bahkan menghasilkan 3 (tiga), hal ini akan dikarenakan Perseroan yang bergabung menjadi bertambah besar dalam segala komponen maupun aspek dari Perseroan. Dan dalam bahasa bisnis berlaku pula ungkapan *if you can not beat them, joint them*. Namun sangat disayangkan bahwa hukum yang mengatur tentang Penggabungan Perusahaan tersebut masih jauh tertinggal di belakang dan berjalan tertatih-tatih. “Penggabungan Perseroan dimaksudkan juga bahwa Perseroan A melebur ke Perseroan B dimana akibatnya Perseroan A bubar dan yang tinggal hanya Perseroan B⁶⁴.



*Keterangan : Perseroan A bergabung atau melebur ke Perseroan B menjadi 1 (satu) Perseroan, yaitu Perseroan B.

Menurut gambar di atas, dalam Penggabungan Perseroan, Perseroan yang bergabung tetap memakai nama dan identitasnya sedangkan Perseroan yang menggabungkan diri itu status badan hukumnya berakhir.

⁶⁴ Munir Fuady, **Hukum Bisnis (dalam teori dan praktek)**, 1996, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.45-46

Bagi Perseroan yang melakukan Penggabungan, ada kalanya sebelum melakukan Penggabungan memperhatikan perlindungan hukum bagi seluruh elemen Perseroan terutama bagi elemen atau komponen Perseroan yang lemah, yaitu pekerja. Pekerja dikatakan lemah dikarenakan pekerja sama sekali tidak dilibatkan dalam hal penentuan *policy* operasional Perseroan termasuk rencana untuk melakukan Penggabungan⁶⁵. Perseroan hendaknya memperhatikan beberapa hal di bawah ini, untuk meminimalisir resiko yang akan diterima oleh pekerja, antara lain :

- a. Prinsip-prinsip umum mengenai kebijaksanaan kesejahteraan sosial yang akan diterapkan setelah Penggabungan,
- b. Waktu yang tepat untuk berkonsultasi dengan organisasi pekerja,
- c. *Timing* yang tepat untuk menyampaikan informasi Penggabungan kepada pekerja,
- d. Cara-cara mencegah atau mengeliminir kemungkinan kerugian materiil kepada pihak pekerja, termasuk memberikan kompensasi yang bersifat materiil,
- e. Aktivitas khusus dari organisasi pekerja dalam Perseroan,
- f. Suatu garansi terhadap keamanan dan ketersediaan pekerja setelah Penggabungan. Undang-undang tentang Perseroan Terbatas mensyaratkan perlindungan terhadap pihak pekerja⁶⁶.

Apabila suatu perseroan ingin melakukan penggabungan maka yang harus dilakukan adalah rencana penggabungan harus dituangkan dalam

⁶⁵ Munir Fuady, **Hukum tentang Merger**, 2002, PT.Citra Aditya Bakti, hlm.128

⁶⁶ Johannes Ibrahim, **Hukum organisasi Perusahaan**, 2006, PT. Refika Aditama, Bandung, hlm.82

“rancangan penggabungan” yang disusun oleh direksi perseroan yang akan mengambil alih dan yang akan diambil alih.⁶⁷ Penggabungan dilakukan dengan persetujuan RUPS. Rancangan penggabungan memuat sekurang-kurangnya antara lain :

- a. Nama dan Tempat kedudukan dari setiap perseroan yang melakukan penggabungan
- b. Alasan penggabungan;
- c. Tata cara konversi saham;
- d. Rancangan perubahan anggaran dasar;
- e. Laporan neraca keuangan;
- f. Rencana kelanjutan atau pengakhiran penggabungan;
- g. Rencana proforma perseroan yang menerima penggabungan;
- h. Cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan karyawan perseroan yang akan menggabungkan diri;
- i. Cara penyelesaian hak dan kewajiban perseroan yang akan menggabungkan diri terhadap pihak ketiga;
- j. Cara penyelesaian hak pemegang saham yang tidak setuju dengan penggabungan;
- k. Nama anggota, gaji, honorarium serta tunjangan bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris perseroan yang menerima penggabungan;
- l. Perkiraan jangka waktu pelaksanaan penggabungan;

⁶⁷ Zaeni Asyhadie, **Hukum Bisnis**, 2005, PT.RajaGrafindo, Jakarta, hlm.37

- m. Laporan keadaan, perkembangan dan hasil yang dicapai;
- n. Kegiatan utama setia perseroan;
- o. Rincian masalah yang timbul selama ini.⁶⁸

Hal tersebut di atas senada dengan yang disebutkan dalam Pasal 123 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Menurut pasal 123 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tertulis kewajiban Direksi Perseroan dalam menyusun rancangan Penggabungan. Namun sebelum adanya rancangan Penggabungan, Direksi yang akan melakukan Penggabungan dan menerima Penggabungan wajib membuat usulan rencana Penggabungan seperti yang tercantum dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas lalu aturan selanjutnya terkait dengan usulan rencana Penggabungan diatur dalam pasal 8 sampai pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Pasal 7

- (1) Direksi perseroan yang akan menggabungkan diri dan menerima penggabungan masing-masing menyusun usulan rencana penggabungan.
- (2) Usulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib mendapat persetujuan Komisaris dan sekurang-kurangnya memuat :
 - a) nama dan tempat kedudukan perseroan yang akan melakukan penggabungan;
 - b) alasan serta penjelasan masing-masing Direksi perseroan yang akan melakukan penggabungan dan persyaratan penggabungan;

⁶⁸ Munir Fuady, **Hukum Bisnis**, 2002, PT. Aditya Bakti, Bandung, hlm.4

- c) tata cara konversi saham dari masing-masing perseroan yang akan melakukan penggabungan terhadap saham perseroan hasil penggabungan;
- d) rancangan perubahan Anggaran Dasar perseroan hasil penggabungan;
- e) neraca, perhitungan laba rugi yang meliputi 3 (tiga) tahun buku terakhir dari semua perseroan yang akan melakukan penggabungan; dan
- f) hal-hal yang perlu diketahui oleh pemegang saham masing-masing perseroan, antara lain :
 - 1) neraca proforma perseroan hasil penggabungan sesuai dengan standar akuntansi keuangan, serta perkiraan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan keuntungan dan kerugian serta masa depan perseroan yang dapat diperoleh dari penggabungan berdasarkan hasil penilaian ahli yang independen;
 - 2) cara penyelesaian status karyawan perseroan yang akan menggabungkan diri;
 - 3) cara penyelesaian hak dan kewajiban perseroan terhadap pihak ketiga;
 - 4) cara penyelesaian hak-hak pemegang saham yang tidak setuju terhadap penggabungan perseroan;
 - 5) susunan, gaji dan tunjangan lain bagi Direksi dan Komisaris perseroan hasil penggabungan;
 - 6) perkiraan jangka waktu pelaksanaan penggabungan;
 - 7) laporan mengenai keadaan dan jalannya perseroan serta hasil yang telah dicapai
 - 8) kegiatan utama perseroan dan perubahan selama tahun buku yang sedang berjalan;
 - 9) rincian masalah yang timbul selama tahun buku yang sedang berjalan yang mempengaruhi kegiatan perseroan;
 - 10) nama anggota Direksi dan Komisaris; dan
 - 11) gaji dan tunjangan lain bagi anggota Direksi dan Komisaris.

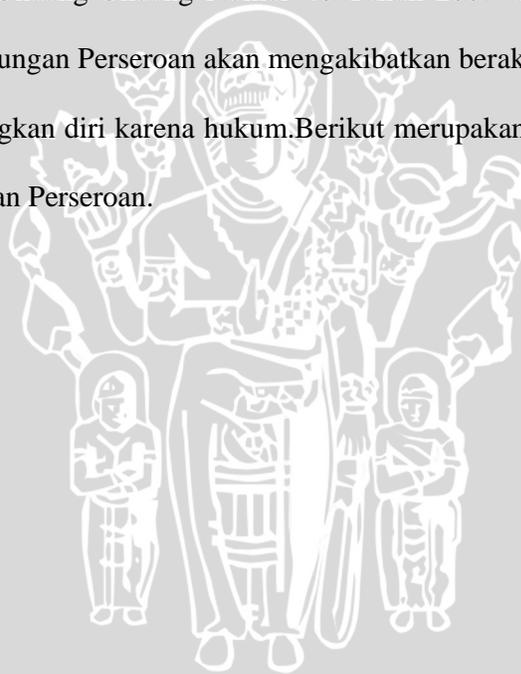
Setelah mengajukan usulan rencana Penggabungan maka Direksi yang akan menggabungkan diri dan menerima Penggabungan wajib membuat rancangan Penggabungan Perseroan.

Pasal 123

- (1) Direksi Perseroan yang akan menggabungkan diri dan menerima Penggabungan menyusun rancangan Penggabungan.
- (2) Rancangan Penggabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat sekurang-kurangnya:
 - a) Nama dan tempat kedudukan dari setiap Perseroan yang akan melakukan Penggabungan;

- b) Alasan serta penjelasan Direksi Perseroan yang akan melakukan Penggabungan dan persyaratan Penggabungan;
 - c) Tata cara penilaian dan konversi saham Perseroan yang menggabungkan diri terhadap saham Perseroan yang menerima Penggabungan;
 - d) Rancangan perubahan anggaran dasar Perseroan yang menerima Penggabungan apabila ada;
 - e) Laporan keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a yang meliputi 3 (tiga) tahun buku terakhir dan setiap Perseroan yang akan melakukan Penggabungan;
 - f) Rencana kelanjutan atau pengakhiran kegiatan usaha dan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan;
 - g) Rencana proforma Perseroan yang menerima Penggabungan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia;
 - h) Cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Komisaris dan karyawan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan diri;
 - i) Cara penyelesaian hak dan kewajiban Perseroan yang akan menggabungkan diri terhadap pihak ketiga;
 - j) Cara penyelesaian hak pemegang saham yang tidak setuju terhadap Penggabungan Perseroan;
 - k) Nama anggota Direksi dan Dewan Komisaris serta gaji, honorarium dan tunjangan bagi anggota Direksi dan Komisaris Perseroan yang menerima Penggabungan;
 - l) Perkiraan jangka waktu pelaksanaan Penggabungan;
 - m) Laporan mengenai keadaan, perkembangan, dan hasil yang dicapai dari setiap Perseroan yang akan melakukan Penggabungan;
 - n) Kegiatan utama setiap Perseroan yang melakukan Penggabungan dan perubahan yang terjadi selama tahun buku yang sedang berjalan; dan
 - o) Rincian masalah yang timbul selama tahun buku yang sedang berjalan yang mempengaruhi kegiatan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan.
- (3) Rancangan Penggabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setelah mendapat persetujuan Dewan Komisaris dari setiap Perseroan diajukan kepada RUPS masing-masing untuk mendapatkan persetujuan.
 - (4) Bagi Perseroan tertentu yang akan melakukan Penggabungan selain berlaku ketentuan dalam Undang-Undang ini, perlu mendapat persetujuan terlebih dahulu dari instansi terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) berlaku juga bagi Perseroan Terbuka sepanjang tidak diatur lain dalam peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal

Dalam melakukan Penggabungan, Perseroan wajib memperhatikan dan mengikuti mekanisme yang ada. Mekanisme yang terkait mengenai Penggabungan diatur dalam 3 (tiga) Undang-Undang yang antara lain Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara yang berkaitan dengan mekanisme Penggabungan Perseroan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin hak-hak pekerjaanya. Menurut Undang-Undang yang mengatur mengenai Perseroan yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Penggabungan Perseroan akan mengakibatkan berakhirnya Perseroan yang menggabungkan diri karena hukum. Berikut merupakan alur mekanisme dari Penggabungan Perseroan.



UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Berdasarkan alur mekanisme tersebut dapat disimpulkan bahwa Perseroan baik milik swasta maupun Perseroan milik Negara mengikuti alur yang sama, karena menurut pasal 11 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara menyatakan bahwa “Tata cara Penggabungan dan Peleburan Persero dengan Persero dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang Perseroan Terbatas” sehingga jelas bahwa mekanisme Penggabungan Perseroan baik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Perseroan Terbatas (milik swasta) mengikuti mekanisme yang sama.

Perseroan yang merupakan milik Negara (BUMN) dalam melakukan Penggabungan diwajibkan melakukan Penggabungan dengan sesama Perseroan, sehingga tidak diperkenankan melakukan Penggabungan dengan Perusahaan Umum (Perum). Hal ini sesuai yang tertulis dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara. Dalam Penggabungan yang dilakukannya, akibat hukum dari sesama Perseroan yang melakukan Penggabungan adalah berakhirnya status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri.

Pasal 122

- 1) Penggabungan dan Peleburan mengakibatkan Perseroan yang menggabungkan diri atau meleburkan diri berakhir karena hukum.
- 2) Berakhirnya Perseroan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terjadi tanpa dilakukan likuidasi terlebih dahulu.
- 3) Dalam hal berakhirnya Perseroan sebagaimana dimaksud pada ayat (2),

- a. aktiva dan pasiva Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima Penggabungan atau Perseroan hasil Peleburan;
- b. pemegang saham Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri karena hukum menjadi pemegang saham Perseroan yang menerima Penggabungan atau Perseroan hasil Peleburan; dan
- c. Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri berakhir karena hukum terhitung sejak tanggal Penggabungan atau Peleburan mulai berlaku.

Dalam pasal ini jelas menyatakan akibat hukum yang akan diterima bagi Perseroan yang akan menggabungkan diri. Oleh karena itu, Perseroan yang akan menggabungkan diri benar-benar harus memikirkan hal ini secara matang. Apabila tidak ada jalan lain selain melakukan Penggabungan Perseroan untuk menyelamatkan Perseroan maka Perseroan wajib mengikuti mekanisme yang tercantum dalam undang-undang.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara tidak mengatur jelas mengenai mekanisme dan akibat hukum dari Penggabungan Perseroan sehingga mekanisme yang patut ditaati adalah mekanisme Perseroan yang menggabungkan diri yang tercantum dalam Pasal 127 sampai pasal 131 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang secara bertahap menyatakan antara lain usulan rencana Penggabungan Perseroan yang tercantum dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas merupakan bahan untuk menyusun rancangan Penggabungan yang tercantum pada pasal 123 Undang-Undang Nomor 40

Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang disusun bersama Direksi Perseroan yang akan melakukan Penggabungan.

Rancangan Penggabungan tersebut sekurang-kurangnya memuat hal-hal yang tercantum dalam usulan rencana Penggabungan. Selain itu, rancangan Penggabungan harus memuat penegasan dari Perseroan yang akan menerima Penggabungan mengenai penerimaan peralihan segala hak dan kewajiban dari Perseroan yang akan menggabungkan diri. Ringkasan rancangan Penggabungan tersebut wajib diumumkan oleh Direksi dalam 2 (dua) surat kabar harian serta diumumkan secara tertulis kepada pekerja Perseroan yang akan melakukan Penggabungan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum rapat umum pemegang saham masing-masing Perseroan⁶⁹. Selanjutnya, Direksi paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum pemanggilan RUPS masing-masing Perseroan, berkewajiban untuk mengumumkan ringkasan atas rancangan Penggabungan Perseroan dalam 2 (dua) surat kabar serta secara tertulis kepada pekerja Perseroan yang akan melakukan Penggabungan. Rancangan Penggabungan Perseroan wajib dimintakan persetujuan kepada RUPS masing-masing Perseroan.

Konsep akta Penggabungan yang sudah mendapat persetujuan dari RUPS, kemudian dituangkan dalam akta Penggabungan Perseroan yang dibuat di depan notaris dalam bahasa Indonesia. Mulai berlaku Penggabungan Perseroan tersebut sendiri, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 27 tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan

⁶⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, 2006, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.351

Pengambilalihan Perseroan Terbatas, yang membedakan mulai berlakunya Penggabungan Perseroan yang didasarkan pada sifat perubahan anggaran dasar dari Perseroan yang menerima Penggabungan.

Dalam pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas menentukan bila Penggabungan Perseroan dilakukan dengan mengadakan perubahan anggaran dasar dari Perseroan yang dimaksud dalam pasal 21 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Penggabungan mulai berlaku sejak tanggal persetujuan perubahan anggaran dasar oleh Menteri dan Perseroan yang menggabungkan diri dinyatakan bubar terhitung sejak tanggal persetujuan Menteri atas perubahan anggaran dasar yang bersangkutan.

Apabila Penggabungan Perseroan dilakukan dengan disertai perubahan anggaran dasar yang tidak memerlukan persetujuan Menteri, Penggabungan Perseroan mulai berlaku sejak tanggal pendaftaran akta Penggabungan Perseroan dan akta perubahan anggaran dasar Perseroan dalam Daftar Perusahaan dan Perseroan yang menggabungkan diri dinyatakan bubar terhitung sejak tanggal pendaftaran akta Penggabungan dan akta perubahan anggaran dasar dalam Daftar Perusahaan. Sementara itu, bila Penggabungan Perseroan dilakukan tanpa disertai perubahan anggaran dasar, Penggabungannya mulai berlaku sejak tanggal penandatanganan akta Penggabungan Perseroan dan Perseroan yang menggabungkan diri dinyatakan bubar terhitung sejak tanggal penandatanganan akta Penggabungan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Penggabungan Perseroan yang mengakibatkan perubahan anggaran dasar, Direksi Perseroan yang akan menerima Penggabungan wajib untuk mengajukan permohonan persetujuan akta perubahan anggaran dasar kepada Menteri dan mendaftarkan dalam Daftar Perusahaan serta mengumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia setelah mendapat persetujuan dari Menteri. Permohonan persetujuan perubahan anggaran dasar sebagai akibat Penggabungan Perseroan diajukan secara tertulis kepada Menteri dengan melampirkan akta perubahan anggaran dasar beserta akta Penggabungan Perseroan. Persetujuan terhadap permohonan dimaksud diberikan dalam waktu paling lama 60 hari setelah permohonan diterima.

Dalam hal permohonan ditolak, penolakan tersebut harus diberitahukan kepada pemohon secara tertulis beserta alasannya dalam jangka waktu 60 (enam puluh) hari setelah permohonan diterima. Sedangkan bila Penggabungan hanya mengakibatkan perubahan anggaran dasar yang tidak memerlukan persetujuan Menteri, Direksi Perseroan yang akan menerima Penggabungan berkewajiban untuk melaporkan akta Penggabungan dan akta perubahan anggaran dasar tersebut pada Menteri dan mendaftarkannya dalam Daftar Perusahaan serta mengumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia. Dalam hal yang demikian permohonan persetujuan perubahan anggaran dasar atau penyampaian laporan akta Penggabungan Perseroan dan akta perubahan anggaran dasar dilakukan dalam jangka waktu paling lambat 14 (empat belas) hari terhitung sejak keputusan RUPS.

Pihak ketiga yang berkepentingan agar mengetahui bahwa telah dilakukan Penggabungan perseroan, menurut pasal 133 ayat 1 Undang-Undang Perseroan Terbatas dan pasal 34 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 27 tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, Direksi Perseroan hasil Penggabungan wajib mengumumkan hasil Penggabungan tersebut dalam dua surat kabar harian paling lambat 30 hari terhitung sejak tanggal berlakunya Penggabungan. Pelaksanaan tugasnya dalam rangka Penggabungan Perseroan, Direksi Perseroan bertindak semata-mata untuk kepentingan Perseroan. Bila terjadi benturan kepentingan antara Perseroan dan Direksi, Direksi wajib mengungkapkan hal tersebut dalam usulan rencana dan rancangan Penggabungan Perseroan⁷⁰.

Penggabungan Perseroan juga membawa konsekuensi atau akibat hukum tertentu terhadap Perseroan yang menggabungkan diri maupun yang menerima hasil Penggabungan Perseroan. Akibat-akibat hukum dari Penggabungan Perseroan tersebut disebutkan dalam pasal 122 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, lalu pada pasal 2 dan 3 Peraturan Pemerintah Nomor 27 tahun 1998 tentang ,sebagai berikut :

a) Pembubaran Perseroan

1. Masing-masing perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar;
2. Pembubaran perseroan dimaksud dapat dilakukan dengan atau tanpa terlebih dahulu mengadakan likuidasi;

⁷⁰ Rachmadi Usman, **Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas**, 2004, PT. Alumni, Bandung, hlm.219-221

3. Bila pembubaran perseroan terbatas dimaksud tidak didahului dengan likuidasi, maka:

- a. Aktiva dan pasiva perseroan terbatas yang menggabungkan diri, beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan; dan
- b. Pemegang saham perseroan terbatas yang menggabungkan diri menjadi pemegang saham perseroan yang menerima penggabungan⁷¹.

b) Pengumuman terhadap pihak ketiga

Direksi Perseroan hasil penggabungan wajib mengumumkan hasil penggabungan dalam 2 (dua) surat kabar harian paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak penggabungan selesai dilakukan (pasal 108 ayat (1)UUPT). Pengumuman itu dimaksudkan agar pihak ketiga yang berkepentingan mengetahui bahwa telah dilakukan penggabungan. Dalam hal ini pengumuman wajib dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal:

- a) persetujuan menteri kehakiman atas perubahan anggaran dasar dalam hal terjadinya penggabungan;
- b) laporan diterima Menteri baik dalam hal terjadi perubahan anggaran dasar maupun yang tidak disertai perubahan anggaran dasar⁷².

⁷¹ Ibid, hlm.222

⁷² Abdulkadir Muhammad, **Hukum Perseroan Indonesia**, 1996, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.100-101

4.4 Perlindungan hak-hak pekerja yang dipekerjakan kembali dalam Perseroan yang melakukan Penggabungan

Perjalanan kehidupan suatu Perseroan selalu pasang surut. Perjalanan Perseroan yang sedang mengalami pasang naik tidak jarang melakukan beberapa tindakan untuk pengembangan lebih lanjut. Sebaliknya, suatu Perseroan yang berada dalam keadaan sulit juga perlu mengadakan tindakan untuk menyelamatkannya. Restrukturisasi Perseroan dalam bentuk Penggabungan Perseroan merupakan salah satu pilihan yang dapat diambil atas dasar pemikiran dan pertimbangan serta untuk mencapai tujuan ekonomi dan manajerial⁷³.

Perseroan dalam melakukan Penggabungan wajib memperhatikan dan memenuhi syarat-syarat dalam rancangan Penggabungan, agar dalam Penggabungan Perseroan tidak ada pihak-pihak yang dirugikan terutama pekerja sebagai salah satu bagian penting dalam Perseroan. Syarat-syarat inilah yang menjadi kewajiban yang patut dipenuhi oleh Perseroan, syarat yang paling penting adalah jaminan akan hak-hak pekerja dalam Perseroan tersebut. Hak-hak pekerja merupakan sebuah kewajiban bagi Perseroan untuk pemenuhannya. Oleh karena itu, perlu dijelaskan hak-hak yang mana yang menjadi sebuah kewajiban bagi Perseroan untuk dipenuhi.

Dalam rencananya dalam melakukan Penggabungan Perseroan, Perseroan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja yang dipekerjakan kembali agar pekerja tidak dirugikan dengan adanya

⁷³Ibid, hlm.206-207

Penggabungan Perseroan. Dari pernyataan tersebut jelas bahwa hak-hak pekerja merupakan sebuah kewajiban bagi Perseroan untuk memenuhinya walaupun pekerja tersebut dipekerjakan kembali. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang merupakan peraturan yang khusus mengatur segala hal terkait Perseroan, memiliki ketentuan mengenai Penggabungan Perseroan yang diatur dalam Bab VIII tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Pemisahan. Dalam melakukan Penggabungan, Perseroan yang akan menggabungkan diri harus terlebih dahulu menyusun rancangan Penggabungan yang sebagaimana juga diatur dalam pasal 123 ayat (1)⁷⁴.

Pasal 123

- (1) Direksi Perseroan yang akan menggabungkan diri dan menerima Penggabungan menyusun rancangan Penggabungan.
- (2) Rancangan Penggabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat sekurang-kurangnya :
 - a. nama dan tempat kedudukan dari setiap Perseroan yang akan melakukan Penggabungan;
 - b. alasan serta penjelasan Direksi Perseroan yang akan melakukan Penggabungan dan persyaratan Penggabungan;
 - c. tata cara penilaian dan konversi saham Perseroan yang menggabungkan diri terhadap saham Perseroan yang menerima Penggabungan;
 - d. rancangan perubahan anggaran dasar Perseroan yang menerima Penggabungan apabila ada;
 - e. laporan keuangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 66 ayat (2) huruf a yang meliputi 3(tiga) tahun buku terakhir dan setiap Perseroan yang akan melakukan Penggabungan;
 - f. neraca kelanjutan atas pengakhiran kegiatan usaha dan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan;
 - g. neraca proforma Perseroan yang menerima Penggabungan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia;
 - h. cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan karyawan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan diri;

⁷⁴ C.S.T. Kansil, **Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia**, 2002, PT. Sinar Grafika, Jakarta, hlm.138-139

- i. cara penyelesaian hak dan kewajiban Perseroan yang akan menggabungkan diri terhadap pihak ketiga;
- j. cara penyelesaian hak pemegang saham yang tidak setuju terhadap Penggabungan Perseroan;
- k. nama anggota Direksi dan Dewan Komisaris serta gaji, honorarium dan tunjangan bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan yang menerima Penggabungan;
- l. perkiraan jangka waktu pelaksanaan Penggabungan;
- m. laporan mengenai keadaan, perkembangan, dan hasil yang dicapai dan setiap Perseroan yang akan melakukan Penggabungan;
- n. kegiatan utama setiap Perseroan yang melakukan Penggabungan dan perubahan yang terjadi selama tahun buku yang sedang berjalan; dan
- o. rincian masalah yang timbul selama tahun buku yang sedang berjalan yang mempengaruhi kegiatan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan.

Dalam pasal tersebut jelas menyatakan bahwa bagi Perseroan yang melakukan Penggabungan, Perseroan wajib memperhatikan kepentingan pihak-pihak yang terkait langsung dengan Perseroan, salah satunya adalah pekerja. Sebelum Penggabungan, Perseroan harus terlebih dahulu menyusun langkah-langkah yang tertulis dalam pasal 123 yang antara lain dalam pasal 123 ayat (2) huruf (h) yang mengatur terkait dengan cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan pekerja Perseroan yang akan diambil alih. Dari aturan ini jelas bahwa status pihak-pihak terutama pekerja yang berakhir dengan Perseroan yang menggabungkan diri menjadi kewajiban bagi direksi untuk mencantumkan dalam rancangan Penggabungan sebagai klausula yang wajib dipenuhi⁷⁵.

Dalam pasal 123 ayat (2) huruf (h) terkait dengan penyelesaian status, hak dan kewajiban pekerja merupakan dasar dari kewajiban Perseroan yang melakukan Penggabungan untuk menjamin hak-hak pekerja, namun hal tersebut bukan berarti dalam melakukan Penggabungan Perseroan, bukan

⁷⁵ Johannes Ibrahim, **Hukum Organisasi Perusahaan**, 2006, PT. Refika Aditama, Bandung, hlm.112

berarti Perseroan dapat mengesampingkan kepentingan pekerja dengan jalan penyelesaian status karena dalam Penggabungannya sendiri Perseroan wajib memperhatikan kepentingan para pihak termasuk juga pekerja.

Maksud pasal 123 ayat (2) huruf (h) tersebut adalah cara penyelesaian status, hak, dan kewajiban terhadap pekerja dikarenakan berakhirnya status badan hukum dari Perseroan yang akan menggabungkan diri tersebut seperti yang tertulis dalam pasal 122 ayat (1) yang berisi “Penggabungan dan Peleburan mengakibatkan Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri berakhir karena hukum”. Dari kutipan isi pasal di atas menyatakan bahwa Perseroan berakhir karena hukum sehingga segala hal yang berkaitan dengan Perseroan tersebut, mulai dari perjanjian kerja hingga peraturan Perseroan apapun berakhir dan beralih kepada Perseroan pasca Penggabungan.

Hal ini sebagai perlindungan atas kepentingan pekerja yang patut diutamakan sebagai pihak dirugikan, seperti yang dimaksud dalam pasal 126 ayat (1) huruf a yaitu

Pasal 126

- (1)Perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan;
- a. Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan.
 - b. Kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan; dan
 - c. Masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Pada pasal 126 ayat (1) mengatur jelas bahwa dalam melakukan Penggabungan Perseroan, Perseroan wajib memperhatikan kepentingan pihak-pihak yang terkait dengan Perseroan termasuk juga pekerja. Sehingga jelas bahwa ada misi penting dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dalam hal pengaturan tentang Penggabungan

Perseroan yakni misi untuk melindungi secara khusus kepentingan pihak-pihak tertentu yang antara lain juga termasuk pekerja⁷⁶. Salah satu bentuk dari kewajiban Perseroan memperhatikan kepentingan pekerja, maka dalam melakukan Penggabungan, Perseroan wajib mengumumkan secara tertulis kepada pekerja seperti yang dimaksud dalam pasal 127 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 127

- (2) Direksi Perseroan yang akan melakukan Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan wajib mengumumkan ringkasan rancangan paling sedikit dalam 1 (satu) Surat Kabar dan mengumumkan secara tertulis kepada karyawan dari Perseroan yang akan melakukan Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum pemanggilan RUPS.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat juga pemberitahuan bahwa pihak yang berkepentingan dapat memperoleh rancangan Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan di kantor Perseroan terhitung sejak tanggal pengumuman sampai tanggal RUPS diselenggarakan.

Menurut pasal 127 ayat (2) dan ayat (3) menyatakan bahwa dalam melakukan Penggabungan Perseroan maka Perseroan wajib mengumumkan secara tertulis kepada pekerja sebagai bentuk kewajiban Perseroan dalam memperhatikan kepentingan pekerja dan setelah mengumumkan, Perseroan juga wajib memberikan rancangan Penggabungan yang rancangannya dapat diambil di kantor Perseroan sesuai yang wajib dicantumkan dalam pengumuman Penggabungan tersebut.

Untuk memenuhi yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas bahwa “ Ketentuan lebih lanjut

⁷⁶ Munir Fuady, **Hukum tentang Merger**, 2002, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.118-119

mengenai Penggabungan, Peleburan, atau Pengambilalihan Perseroan diatur dengan Peraturan Pemerintah”⁷⁷. Oleh karena itu, maka dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas yang berguna untuk memberikan tambahan aturan-aturan dalam melakukan Penggabungan yang tidak tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Pasal 4

- (1) Penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan :
 - a. kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas, dan karyawan perseroan yang bersangkutan;
 - b. kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Dalam pasal 4 ayat (1) huruf a jelas menyatakan bahwa dalam melakukan Penggabungan, Perseroan harus memperhatikan kepentingan pekerja. Hal ini serupa dengan yang dinyatakan dalam Pasal 126 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Sehingga jelas bahwa dalam aturannya terkait dengan Penggabungan, maka Perseroan wajib memperhatikan kepentingan pekerja dalam melakukan Penggabungan.

Pasal 7

1. Direksi perseroan yang akan menggabungkan diri dan menerima penggabungan masing-masing menyusun usulan rencana penggabungan
2. Usulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib mendapat persetujuan Komisaris dan sekurang-kurangnya memuat :

⁷⁷ Pasal 134 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

- a. nama dan tempat kedudukan perseroan yang akan melakukan penggabungan;
- b. alasan serta penjelasan masing-masing Direksi perseroan yang akan melakukan penggabungan dan persyaratan penggabungan;
- c. tata cara konversi saham dari masing-masing perseroan yang akan melakukan penggabungan terhadap saham perseroan hasil penggabungan;
- d. rancangan perubahan Anggaran Dasar perseroan hasil penggabungan;
- e. neraca, perhitungan laba rugi yang meliputi 3 (tiga) tahun buku terakhir dari semua perseroan yang akan melakukan penggabungan; dan
- f. hal-hal yang perlu diketahui oleh pemegang saham masing-masing perseroan, antara lain :
 - (1) neraca proforma perseroan hasil penggabungan sesuai dengan standar akuntansi keuangan, serta perkiraan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan keuntungan dan kerugian serta masa depan perseroan yang dapat diperoleh dari penggabungan berdasarkan hasil penilaian ahli yang independen;
 - (2) cara penyelesaian status karyawan perseroan yang akan menggabungkan diri;
 - (3) cara penyelesaian hak dan kewajiban perseroan terhadap pihak ketiga;
 - (4) cara penyelesaian hak-hak pemegang saham yang tidak setuju terhadap penggabungan perseroan;
 - (5) susunan, gaji dan tunjangan lain bagi Direksi dan Komisaris perseroan hasil penggabungan;
 - (6) perkiraan jangka waktu pelaksanaan penggabungan;
 - (7) laporan mengenai keadaan dan jalannya perseroan serta hasil yang telah dicapai;
 - (8) kegiatan utama perseroan dan perubahan selama tahun buku yang sedang berjalan;
 - (9) rincian masalah yang timbul selama tahun buku yang sedang berjalan yang mempengaruhi kegiatan perseroan;
 - (10) nama anggota Direksi dan Komisaris; dan
 - (11) gaji dan tunjangan lain bagi anggota Direksi dan Komisaris.

Dalam pasal 7 jelas tercantum mengenai tata cara dalam melakukan Penggabungan Perseroan yang tertulis dalam rancangan Penggabungan, salah satunya mengenai kewajiban Perseroan dalam mencantumkan cara penyelesaian status pekerja Perseroan yang akan menggabungkan diri seperti yang tertulis dalam pasal 7 ayat (2) huruf f angka 2. Dan dalam rancangan penggabungan perusahaan tersebut wajib diumumkan oleh Direksi secara

tertulis kepada pekerja perseroan yang akan melakukan penggabungan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum pemanggilan Rapat Umum Pemegang Saham. Disini jelas bahwa pekerja perseroan wajib mengetahui rencana Perseroan untuk menggabungkan diri melalui rancangan Penggabungan Perseroan yang diumumkan oleh Direksi seperti yang dimaksud dalam pasal 12.

Pasal 12

Ringkasan atas Rancangan Penggabungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib diumumkan oleh Direksi dalam 2 (dua) surat kabar harian serta diumumkan secara tertulis kepada karyawan perseroan yang akan melakukan penggabungan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum pemanggilan Rapat Umum Pemegang Saham masing-masing perseroan.

Berbeda dengan Penggabungan yang dilakukan Perseroan Terbatas yang merupakan badan hukum milik swasta, ada juga Penggabungan yang dilakukan oleh badan hukum milik Negara (BUMN). Dalam melakukan kinerjanya sendiri masing-masing mengacu pada peraturan yang berbeda. Badan hukum milik swasta mengacu pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sedangkan badan hukum milik Negara (BUMN) mengacu pada Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara. Namun dalam pengaturannya terkait Penggabungan Perseroan, kedua aturan tersebut tidak banyak memiliki perbedaan. Salah satu yang dikatakan tidak memiliki banyak perbedaan adalah terkait dengan karyawan dalam Penggabungan Perseroan.

Pasal 65

1) Ketentuan lebih lanjut mengenai penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan pembubaran BUMN, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

- 2) Dalam melakukan tindakan-tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), kepentingan BUMN, pemegang saham/pemilik modal, pihak ketiga, dan karyawan BUMN harus tetap mendapat perhatian.

Dalam pasal ini jelas memiliki banyak kesamaan dengan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas bahwa dalam melakukan Penggabungan Perseroan wajib memperhatikan kepentingan para pihak terutama juga pekerja. Dalam pengaturannya mengenai pekerja yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) selain diatur dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara diatur juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara.

Pasal 87

- (1) Karyawan BUMN merupakan pekerja BUMN yang pengangkatan, pemberhentian, hak dan kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan perusahaan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Bagi BUMN tidak berlaku segala ketentuan kepegawaian dan eselonisasi jabatan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (3) Serikat Pekerja wajib memelihara keamanan dan ketertiban dalam perusahaan, serta meningkatkan disiplin kerja.

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara di atas senada dengan yang disebut dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara. Sedangkan, pasal 87 di atas jelas menyatakan bahwa karyawan

BUMN sama dengan pekerja BUMN yang segala hal berkaitan dengan status dan pemenuhan hak maupun kewajibannya mengacu pada perjanjian kerja bersama yang berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam perlindungan hak-hak pekerja yang dipekerjakan kembali dalam Perseroan yang melakukan Penggabungan tidak diatur dalam Undang-Undang lainnya yang ada kaitannya dengan Penggabungan Perseroan mulai dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan dan pengambilalihan Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, bahkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara. Sehingga terkait dengan pekerja dalam Perseroan pasca Penggabungan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur segala hal terkait dengan pekerja mulai dari hak, kewajiban hingga kepentingan lainnya yang patut dilindungi oleh pemerintah. Hal ini dikarenakan pekerja merupakan organ penting dalam Perseroan yang dalam prakteknya apabila terjadi Penggabungan Perseroan sering kali dikesampingkan kepentingannya. Oleh karena itu, pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau

disingkat UUK banyak membahas terkait dengan kepentingan pekerja terutama dalam Perseroan yang mengalami Penggabungan Perseroan.

Pasal 61

- a. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam pasal di atas yang dimaksud adalah perjanjian kerja bersama yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja yang saling mengikatkan diri dan memiliki kewajiban maupun hak masing-masing⁷⁸. Perjanjian kerja bersama tidak dapat berakhir walaupun terjadi Penggabungan Perseroan. Meskipun beralih kepemilikan menjadi milik Perseroan yang menggabungkan diri, perjanjian kerja yang telah dibuat tetap berlaku namun hak-hak pekerja yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama menjadi tanggung jawab pengusaha yang baru kecuali ada ketentuan lain dalam perjanjian Penggabungan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja.

Dalam pasal 131 ayat (2) dan ayat (3) juga membahas terkait dengan perjanjian kerja bersama secara lebih jelas, yaitu bahwa dalam hal terjadi Penggabungan Perseroan apabila kedua Perseroan memiliki perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang digunakan adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja.

Pasal 131

- 1) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka

⁷⁸ Iman Soepomo, **Hukum Perburuhan bidang hubungan kerja**, 2001, PT.Djambatan, Jakarta, hlm.56

perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan buruh.

- 2) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Dalam pasal 131 ayat (3) juga menyatakan mengenai perjanjian kerja bersama bahwa apabila terjadi Penggabungan Perseroan antara 2 (dua) Perseroan yang salah satunya tidak memiliki perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang dimiliki oleh salah satu Perseroan menjadi perjanjian kerja bersama milik kedua Perseroan sehingga dalam pemberlakuannya menggunakan perjanjian kerja bersama yang diadopsi dari milik salah satu Perseroan tersebut berbeda dengan pada pasal 131 ayat (2) yang kedua Perseroan memiliki perjanjian kerja bersama sehingga diharuskan memilih salah satu diantara perjanjian kerja bersama milik kedua Perseroan. Dalam perjanjian kerja bersama sendiri berisi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh perusahaan pasca melakukan Penggabungan. Perjanjian kerja bersama sendiri menurut isinya secara singkat mengatur

- (1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- (2) Hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh serta pekerja/buruh;
- (3) Syarat-syarat Kerja
- (4) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- (5) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama⁷⁹.

⁷⁹ Soedarjadi, **Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha**, 2009, PT. Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm.25

Hal senada juga dijelaskan dalam pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk hak-hak pekerja sendiri tidak diatur secara jelas mengenai rincian hak-haknya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam Undang-Undang tersebut hanya tersirat dalam pengaturannya menyatakan bahwa hal tersebut adalah hak-hak pekerja namun menurut ILO (International Labour Organisation) dalam konvensinya, hak-hak pekerja antara lain :

- (1) Hak untuk berserikat,
- (2) Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja),
- (3) Upah yang layak,
- (4) Hak untuk mendapat perlindungan,
- (5) Hak pembatasan jam kerja,
- (6) Hak untuk melaksanakan ibadah menurut keyakinan masing-masing⁸⁰.

Hak-hak inilah yang menjadi kewajiban Perseroan pasca Penggabungan untuk menjamin bahwa akan terpenuhi, sehingga dalam pengaturannya sendiri menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bila dianalisis satu persatu maka yang pertama adalah pemenuhan hak untuk berserikat yang diatur dalam pasal 104 yang dimaksud sesuai di ayat (1) bahwa “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”⁸¹. Serikat pekerja berguna sebagai bentuk badan hukum dalam Perseroan yang melindungi pekerja

⁸⁰ <http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=hak-hak+pekerja+menurut+ILO>, diakses pada tanggal 30 Juni 2012

⁸¹ Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dalam hak-haknya. Oleh karena itu, dalam prakteknya, prosedur dan mekanisme Penggabungan Perseroan juga sangat bergantung kepada faktor ini sebagai faktor pendukung⁸². Setelah itu yang menjadi hak-hak pekerja salah satunya juga jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia⁸³.

Jamsostek sendiri diberikan dan wajib dimiliki pekerja dikarenakan pembangunan sosial dan teknologi yang meningkat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja. Oleh karena itu diperlukan jaminan yang memberikan ketenangan kepada pekerja yaitu jamsostek. Jamsostek sendiri diatur dalam pasal 99 sampai pasal 101 yang diantaranya pada pasal 99 yang berisi

- a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain hak pekerja di atas ada hak pekerja lain yang dinilai sangat penting yaitu Upah, hal ini dinilai sangat krusial⁸⁴. Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan

⁸² Munir Fuady, **Hukum tentang Merger**, 2002, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.112-113

⁸³ Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, 2003, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.153

⁸⁴ Iman Soepomo, **Hukum Perburuhan bidang hubungan kerja**, 2001, PT. Djambatan, Jakarta, hlm.109

kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada Perseroan⁸⁵. Upah sering sekali menjadi pemicu perselisihan antara Perseroan dengan pekerja karena adanya perbedaan pemikiran dari pihak Perseroan dan pihak pekerja, dari pihak Perseroan sendiri dalam memberikan upah melihat dari beberapa faktor yaitu tingkat produktivitas si pekerja, kemampuan Perseroan untuk menghasilkan barang atau jasa, dan yang terakhir menilai dari seberapa pekerja loyalitas terhadap pimpinan⁸⁶.

Dari sudut pekerja, terkadang pekerja merasa dengan upah yang diberikan Perseroan tidak mampu mencukupinya dikarenakan upah yang dinilai kurang layak terutama dalam kasus Penggabungan Perseroan. Oleh karena itu, karena rumitnya menyatukan pemikiran diantara kedua pihak ini maka perlu diatur jelas terkait dengan upah bagi pekerja yang bekerja di Perseroan pasca Penggabungan. Upah sendiri diatur dalam pasal 88 sampai pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang intinya adalah “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” sesuai yang tertulis dalam pasal 88 ayat (1).

Berikutnya adalah hak untuk mendapat perlindungan yang tercantum dalam pasal 67 sampai pasal 76 yaitu kaitannya dengan perlindungan penyandang cacat, pekerja anak, dan perempuan dan juga pasal 86 dan pasal

⁸⁵ Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, 2003, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.142

⁸⁶ Soedarjadi, **Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha**, 2009, PT. Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm.76-77

87 yang berkaitan dengan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sesuai yang tercantum dalam pasal 86 ayat (1) yaitu setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- (1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- (2) Moral dan kesusilaan; dan
- (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Lalu berikutnya adalah jam kerja, hak yang satu ini didasari pasal 77 sampai pasal 85 yang intinya berisi tentang waktu bekerja pekerja yang ditetapkan Perseroan dan hal-hal lain yang terkait dengan jam kerja. Dan yang terakhir adalah terkait dengan hak untuk menjalankan ibadah menurut keyakinan masing-masing yang tertulis dalam pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Hak-hak yang telah disebutkan inilah yang merupakan hak-hak pekerja yang wajib diperhatikan oleh Perseroan terhadap pekerja yang dipekerjakan kembali dalam Perseroan pasca Penggabungan yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama sehingga jelas isi dari hak pekerja tersebut.

4.5 Perlindungan hak-hak pekerja yang di PHK dalam Perseroan yang melakukan Penggabungan

Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan memang tidak ada kriteria Perseroan yang akan melakukan Penggabungan harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun pada kenyataannya Perseroan yang melakukan Penggabungan, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) biasanya dengan alasan efisiensi⁸⁷.

Dalam melakukan Penggabungan Perseroan, seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa penyelesaian status pekerja yang dapat dilakukan oleh Perseroan adalah dengan jalan dipekerjakan kembali dan dengan jalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Apabila Perseroan mengambil jalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja, maka Perseroan wajib memenuhi beberapa hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ketentuan mengenai hak-hak pekerja yang di PHK tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas bahkan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, bahkan dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk Badan Hukum Badan Usaha Milik Negara juga tidak mengatur mengenai hak-hak bagi pekerja yang di PHK.

Berdasarkan hal-hal di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara

⁸⁷ http://www.google.com/merger_perusahaan, diakses tanggal 16 Juni 2012

terkait dengan pekerja mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, aturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menjadi landasan hukum diatur dalam pasal 150.

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pasal ini dapat diambil kesimpulan bahwa pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku bagi semua jenis badan usaha, salah satunya adalah Perseroan. Berdasarkan pasal 191 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan atau belum diganti dengan peraturan yang berlaku berdasarkan Undang-Undang ini”.

Sehubungan dengan hal yang disebutkan tersebut maka ketentuan mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian kerugian, dan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana diatur dalam Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan anti kerugian di perusahaan dinyatakan tidak berlaku lagi karena

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan baru terkait dengan hal tersebut.

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), Perseroan wajib memperhatikan prosedur pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam pasal 151.

Pasal 151

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut pasal ini Perseroan wajib mengusahakan terlebih dahulu menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan jalan perundingan dan upaya-upaya lain untuk menghindari, namun apabila tidak dapat dihindari maka yang harus dilakukan adalah mengikuti langkah selanjutnya yang diatur dalam pasal 152.

Pasal 152

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).

- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundangkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Menurut pasal ini bahwa menyatakan mengenai prosedur permohonan penetapan hubungan kerja, sehingga jelas bahwa adanya pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan oleh Perseroan namun juga atas persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah mempertimbangkan usaha Perseroan yang disebut dalam pasal sebelumnya. Namun perlu diperhatikan, bahwa dalam permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja selama belum dikeluarkan penetapannya dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka baik Perseroan maupun pekerja masih melakukan kewajibannya masing-masing.

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Dalam kewajiban Perseroan yang merupakan hak pekerja sebagai akibat pemberhentian tersebut di atas, perundang-undangan dan praktek di banyak Negara menghendaki agar Perseroan membayar pula uang pesangon kepada pekerja yang diberhentikan. Pembayaran pesangon biasanya bukanlah

hukuman yang dijatuhkan kepada Perseroan karena tindakan yang salah tetapi pembayaran uang oleh Perseroan sebagai tambahan atas upah atau gaji yang menjadi hak pekerja semata-mata karena pekerja diberhentikan setelah bekerja pada Pekerja itu selama waktu tertentu. Pertimbangan ini dan kenyataan bahwa pesangon itu biasanya adalah seimbang dengan lamanya hubungan kerja (masa kerja) dari pekerja yang bersangkutan serta kadang-kadang dibayarkan pula dalam hal pekerja meninggalkan Perseroan atas kehendak sendiri, artinya pesangon itu ganjaran atas kesetiaan pekerja selama melakukan pekerjaan atau sebagai upah tambahan yang pembayarannya semata-mata ditanggihkan atau simpanan wajib ataupun bagian dari nilai Perseroan yang menjadi bertambah karena hasil dari usaha pekerja⁸⁸. Perhitungan pesangon pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah sebagai berikut :

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

⁸⁸ Lanny Ramli, **Hukum ketenagakerjaan**, 2008, Airlangga University Press, Surabaya, hlm.36-37

- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Sedangkan komponen upah yang digunakan untuk menentukan uang pesangon adalah

Pasal 157

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Dalam melakukan penggabungan, Perseroan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan kewajiban harus memenuhi hak pekerja seperti yang telah disebutkan dalam pasal 156 dan ditegaskan kembali dalam pasal 163.

Pasal 163

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi peru-bahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) 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, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal

156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Dari pasal tersebut membuktikan bahwa Perseroan bisa mengambil jalan pemutusan hubungan kerja dengan catatan bahwa Perseroan harus memenuhi sesuai dengan yang tercantum dalam pasal ini. Selain itu, apabila Perseroan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja namun pekerja yang mengajukan pengunduran diri dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan maka Perseroan wajib memberikan hak pekerja tersebut.

Pasal 162

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa pene-tapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dari aturan yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah menjelaskan bahwa ada kewajiban yang harus dipenuhi oleh Perseroan dalam keputusannya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), kewajiban inilah yang merupakan hak pekerja dan

dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam Penggabungannya Perseroan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja mupun pekerja dapat melakukan pengunduran diri.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan mengenai hukum positif di Indonesia yang mengatur perlindungan hak-hak pekerja jika terjadi Penggabungan Perseroan dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hukum Positif di Indonesia telah mengatur Perseroan yang melakukan Penggabungan dalam memenuhi kewajibannya untuk menjamin hak-hak pekerja yang dipekerjakan kembali dalam Perseroan Pasca Penggabungan hanya saja penggunaan istilah yang berbeda-beda yang menjadi kendala.

Dalam pengaturannya, penggunaan istilah “Perseroan”, “karyawan”, dan “kepentingan karyawan” dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, berbeda dengan istilah “Perusahaan”, “pekerja”, dan “hak-hak pekerja” dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan penggunaan istilah “Perusahaan” dan “Perseroan”, “karyawan”, dan “kepentingan karyawan” dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara. Namun dalam penerapannya masing-masing berpegang pada asas *lex specialis derogat legi generali* sehingga terkait hak-hak pekerja mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- a. Hak-hak pekerja yang dipekerjakan kembali tidak tertulis secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga hak-haknya mengikuti segala hal yang

menjadi hak-hak pekerja yang bekerja dalam Perseroan mulai dari hak untuk berserikat, mendapatkan jamsostek, upah yang layak, mendapat perlindungan, pembatasan jam kerja dan melaksanakan ibadah menurut keyakinan masing-masing menjadi kewajiban dari Perseroan. Dalam pemenuhan kewajibannya tersebut, Perseroan baik yang milik swasta maupun milik Negara mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur khusus mengenai pekerja.

- b. Dalam pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dalam pasal 151 ayat (1) dan (2) menyatakan Perseroan sebelumnya wajib mencari jalan keluar agar tidak sampai terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari maka Perseroan wajib memenuhi kewajibannya dalam menjamin hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu sesuai dengan pasal 163 ayat (2) menyatakan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak ketentuan pasal 156 ayat (4). Hal ini berlaku bagi Perseroan baik yang milik swasta maupun milik Negara.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah disebutkan penulis memiliki beberapa harapan terkait penulisan skripsi ini. Bagi lembaga legislatif agar mencantumkan secara eksplisit klausula mengenai hak-hak pekerja terutama

pekerja dalam Perseroan yang melakukan Penggabungan agar penegak hukum dapat lebih mudah dan lebih tegas dalam menerapkannya dan juga terkait dengan penggunaan istilah yang berbeda-beda agar lebih sama sehingga tidak membuat rancu makna istilah tersebut dan kesulitan dalam penerapannya.

Bagi Perseroan yang melakukan Penggabungan agar lebih tegas menerapkan Hukum positif dalam memenuhi kewajibannya yaitu menjamin hak-hak pekerja, karena dalam Hukum Positif telah mengatur mengenai kewajiban Perseroan tersebut baik bagi pekerja yang dipekerjakan kembali dalam Perseroan pasca Penggabungan maupun pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga Perseroan dapat mengikuti aturan yang telah tertulis tanpa harus membuat kebijakan sendiri yang bertujuan menguntungkan Perseroan namun merugikan pekerja. Mengingat bahwa pekerja adalah organ penting dalam Perseroan yang secara langsung mendukung kegiatan usaha yang dilakukan oleh Perseroan dan akan terkena dampak secara langsung dengan adanya Penggabungan Perseroan yang menjadi keputusan Perseroan dengan tujuan memajukan Perseroan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Abdulkadir Muhammad, 1993, *Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

_____, 1996, *Hukum Perseroan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

_____, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

_____, 1995, *Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Index, Jakarta.

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Burhan Bungim, 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

C.S.T.Kansil, 1996, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT.Pradnya Paramita, Jakarta.

_____, 2001, *Hukum Perusahaan Indonesia (aspek hukum dalam ekonomi)*, Paramita, Jakarta,

_____, 2002, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.

I.G. Rai Widjaya, 2000, *Hukum Perseroan Terbatas*, Kesaint Blanc, Jakarta.

_____, 2000, *Hukum Perseroan Terbatas*, Megapoin, Jakarta.

_____, 2003, *Hukum Perusahaan*, Megapoin, Jakarta.

Iman Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan bidang hubungan kerja*, Djembatan, Jakarta.

Johannes Ibrahim, 2006, *Hukum Organisasi Perusahaan*, Refika Aditama, Bandung.

Johny Ibrahim, 2006, *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*, Bayu Media Publishing, Malang.

Lalu Husni, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

_____, 2005, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya.

M.Yahya Harahap, 2009, *Hukum Perseroan Terbatas*, Sinar Grafika, Jakarta.

Munir Fuady, 1996, *Hukum Bisnis (dalam teori dan praktek)*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

_____, 2002, *Hukum Bisnis*, Aditya Bakti, Bandung.

_____, 2002, *Hukum tentang Merger*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Rachmadi Usman, 2004, *Dimensi Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, Alumni, Bandung.

Sentosa Sembiring, 2006, *Hukum Perusahaan Dalam Peraturan Perundang-undangan*, Nuansa Aulia, Bandung.

Soedarjadi, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

Soerjono Soekanto, 1985, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2005, *Hukum Bisnis*, RajaGrafindo, Jakarta.

Zainal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

UNDANG-UNDANG :

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara.

KAMUS :

Hornby A.S, 1995, *Oxford Advanced Learner's Dictionary (disingkat Oxford)*, Oxford University Press, Oxford.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), 1990, Balai Pustaka, Jakarta.

R.Subekti, 2003, *Kamus Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Sudarsono, 1992, *Kamus hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.

Tim Redaksi Tata Nusa, 1999, *Kamus istilah menurut peraturan perundang-undangan Republik Indonesia 1945-1998*, Tatanusa, Jakarta.

W.J.S Poerwadarminta, 1986, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

INTERNET :

<http://www.google.co.id/hak-hak+pekerja+menurut+ILO>

<http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>

[http://www.google.com/merger perusahaan](http://www.google.com/merger+perusahaan)

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/ChapterII.pdf>

www.artikata.com

