

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang.

Perusahaan di Indonesia mempunyai peranan yang sangat strategis dalam kegiatan ekonomi di negara ini. Indonesia mengenal bermacam-macam jenis perusahaan, yaitu Perseroan Terbatas (PT), Persekutuan Comanditer (*Commanditaire Vennootschap* atau CV), Firma dan Persekutuan Perdata. Dari beberapa jenis perusahaan tersebut, Perseroan Terbatas (PT) merupakan jenis perusahaan yang paling banyak melakukan pengembangan usaha dalam berbagai bentuk.

Perseroan terbatas adalah 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 serta peraturan pelaksanaannya.<sup>1</sup>

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perseroan terbatas melakukan berbagai cara dalam memperoleh keuntungan (*making of Profit*) dengan menerapkan prinsip bisnis tata kelola perusahaan atau *Good Corporate Governance* (GCG). Prinsip ini terbagi dalam empat prinsip, yaitu

---

<sup>1</sup> Pasal 1 Angka 1 Undang undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

Transparansi (*Transparency*), Keadilan (*Fairness*), Akuntabilitas (*Accountability*), dan Responsibilitas (*Responsibility*).<sup>2</sup> Keempat prinsip ini harus dijalankan oleh suatu perusahaan agar terjadi hubungan yang baik antara pihak yang terlibat dalam perseroan dengan para pemegang saham dalam perseroan tersebut sehingga perusahaan dapat berkembang dengan baik.

Guna bertahan ataupun dalam proses pengembangan usahanya, salah satu yang dilakukan perseroan adalah melakukan restrukturisasi perusahaan. Restrukturisasi perusahaan merupakan suatu tindakan melakukan penataan terhadap nilai seluruh mata rantai bisnis perusahaan dengan tujuan terciptanya daya saing dan kompetisi. Restrukturisasi perusahaan dapat dilakukan dengan tiga perbuatan hukum, yaitu akuisisi, merger dan konsolidasi. Terkadang dalam praktek hukum dan praktek bisnis, untuk seluruh tiga perbuatan hukum tersebut disebut dengan iniliah “Merger dan Akuisisi” yang sering disingkat dengan M&A.<sup>3</sup> Kenyataannya restukturisasi perusahaan yang sering terjadi dalam kegiatan usaha perseroan di Indonesia adalah melalui akuisisi, yaitu pengambilalihan seluruh atau sebagian besar saham yang dapat mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap perseroan terbatas.<sup>4</sup>

Berdasarkan definisi akuisisi (pengambilalihan), maka dapat ditarik kesimpulan dalam akuisisi:

---

<sup>2</sup> Stefanus Mahendra Soni Indriyo, *Revalitas Institusi Direksi Perseroan Terbatas* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2012) hal. 176.

<sup>3</sup> Munir Fuady, *Hukum Tentang Akuisisi, Take Over dan LBO*, (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2008) hal. 4.

<sup>4</sup> *Ibid*, hal. 5.

- a. Pengambilalihan adalah perbuatan hukum.
- b. Pihak yang mengambilalih adalah orang perseorangan atau badan hukum.
- c. Metode pengambilalihan dengan cara pengambilalihan saham.
- d. Pengambilalihan saham dapat mengakibatkan beralihnya pengendalian atas perseroan tersebut.

Akuisisi ini dipastikan akan memberikan perubahan dalam kepemilikan saham perseroan. Hal ini akan berdampak kepada pekerja sebagai salah satu bagian yang terlibat secara langsung dalam kegiatan usaha perseroan terbatas.

Pola pembangunan nasional yang kini giat dilaksanakan oleh negara Indonesia dalam memasuki era globalisasi dan pasar bebas membuat persaingan usaha diantara perusahaan yang ada semakin ketat. Kondisi demikian menuntut perusahaan untuk selalu mengembangkan strategi perusahaan agar dapat bertahan, berdaya saing atau bahkan lebih berkembang. Untuk itu perusahaan perlu mengembangkan suatu strategi yang tepat agar perusahaan bisa mempertahankan eksistensinya dan memperbaiki kinerjanya. Salah satu usaha untuk menjadi perusahaan yang besar dan kuat adalah melalui penggabungan usaha atau yang biasa disebut merger dan akuisisi (*takeover*).<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Rezmi Febrina, Jurnal Ilmu Hukum "Proses Akuisisi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007" Vol 4 Nomor 1 Agustus-Januari 2014, hal. 74.

Pengambilalihan perusahaan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut.<sup>6</sup> Bahkan tidak sedikit yang menyebabkan pengusaha lama tidak terlibat lagi dalam perusahaan tersebut.

Dalam perspektif manajemen, penggabungan dan pengambilalihan perusahaan dilakukan semata-mata agar perusahaan dapat mengoptimalkan keuntungannya dengan cara yang efisien.<sup>7</sup> Semangatnya adalah keuntungan dan bukan kesejahteraan buruh atau pelayanan yang lebih baik kepada konsumen.

Dalam kondisi seperti ini, posisi pekerja kerap dipinggirkan (luput dari perhatian) dan menjadi korban. Tidak sedikit kejadian pekerja di perusahaan yang mengalami peralihan kepemilikan harus kehilangan pekerjaan dengan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tidak mendapat hak-hak mereka sebagaimana aturan yang berlaku.

Hal ini mencerminkan bahwa penggabungan dan pengambilalihan perusahaan lebih dianggap sebagai tindakan hukum dan tindakan ekonomi yang dilakukan oleh perusahaan. Pekerja tidak dianggap sebagai faktor utama dalam proses ini meskipun secara sosiologis, penggabungan dan pengambilalihan berdampak besar terhadap pekerja. Padahal dalam hubungan kerja, pekerja ditempatkan sebagai patner bagi pengusaha.

---

<sup>6</sup> Pasal 1 Angka 11 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

<sup>7</sup> developmentcorporate.com, *merger dan akuisisi*, <http://www.developmentcorporate.com> disadur pada 10 Februari 2020 pukul 23.<sup>30</sup> WIB.

Walaupun dinyatakan bahwa penggabungan dan pengambilalihan perusahaan hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan kepentingan karyawan perusahaan yang bersangkutan,<sup>8</sup> kebijakan di Indonesia sebenarnya tidak menjadikan buruh sebagai partner pengusaha dalam menentukan arah jalannya perusahaan. Sebab jika kita menelisik hak-hak dan partisipasi buruh dalam proses penggabungan dan pengambilalihan, maka terlihat jelas bahwa peran dan hak-hak buruh sangat minim.<sup>9</sup>

Hal ini tidak konsisten dengan apa yang diharapkan dalam hubungan Industrial Pancasila yang pertama kali digagas oleh Letnan Jenderal Ali Moertopo pada tahun 1974. Gagasan ini mengadakan sebuah relasi antara pekerja dan pengusaha dianggap sebagai partner dalam relasi yang harmonis, kekeluargaan dan setara. Padahal kenyataannya terdapat perbedaan kepentingan yang tajam antara pekerja dan pengusaha, serta relasi yang tidak seimbang baik dalam secara sosial, ekonomi dan politik.<sup>10</sup>

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang bertujuan melindungi, memberi rasa aman, tenteram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.<sup>11</sup> Hukum sejatinya memberikan keadilan, dan keadilan ini adalah tujuan hukum. Demikian pula

---

<sup>8</sup> Pasal 126 Ayat (1) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

<sup>9</sup> izzuljustitia.wordpress.com, *hak-hak pekerja dalam penggabungan merger dan pengambilalihan akuisisi*, <https://www.izzuljustitia.wordpress.com> disadur pada 10 Februari 2020 Pukul 23.00 WIB

<sup>10</sup> YLBHI, *Pokok-Pokok Pikiran YLBHI Tentang Reformasi Politik Perburuhan Nasional*, (Jakarta: YLBHI, 1996) hal. 6.

<sup>11</sup> CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1986) hal. 40.

di bidang ketenagakerjaan. Mengingat adanya dua pihak yang mempunyai dimensi yang berlawanan, yaitu pekerja dan pengusaha dimana pekerja dengan tujuan memperoleh upah yang sebesar-besarnya disatu sisi yang harus berhadapan dengan pengusaha yang berprinsip menanamkan modal yang dimilikinya demi mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan pengeluaran yang sekecil mungkin. Hukum dapat memberikan rambu dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha sehingga tercipta keadilan dalam pemenuhan hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuan undang-undang ini adalah mewujudkan masyarakat sejahtera, adil makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual melalui peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Melalui aturan yang ada dalam undang-undang ini diharapkan tercipta keserasian dan keseimbangan hubungan antara hak dan kewajiban pengusaha dengan cara menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja tersebut dengan tetap mewujudkan kondisi yang aman bagi pengembangan dunia usaha dan pekerja sehingga keberlangsungan usaha bagi pengusaha dan ketenangan bekerja bagi pekerja dapat tercipta.

Dalam pengambilalihan dan penggabungan perusahaan, Undang Undang Ketenagakerjaan (UUK) tidak menyatakan peran serta pekerja ataupun serikat pekerja. Pengambilalihan atau penggabungan perusahaan berdampak pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada

di perusahaan. Secara letterleks, Undang Undang Ketenagakerjaan (UUK) menyatakan:<sup>12</sup>

1. Dalam hal pengambilalihan perusahaan, perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
2. Dalam hal penggabungan dan kedua perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja.
3. Dalam hal penggabungan dan hanya salah satu perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (penggabungan) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Sedangkan mengenai status hubungan kerja, dampak pengambilalihan dan penggabungan perusahaan adalah sebagai berikut:<sup>13</sup>

1. Hubungan kerja terus berlanjut.
2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dalam hal pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak. Jadi jika pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, bukan dianggap sebagai pengunduran diri

---

<sup>12</sup> Pasal 131 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>13</sup> Ibid, Pasal 61 ayat (2) & Pasal 163.

sebagaimana dimaksud dalam pasal 162 dan pasal 168 Undang Undang Ketenagakerjaan (UUK).

3. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dalam hal pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan, dan uang penggantian hak.

Dari aturan diatas, jelas terlihat bahwa posisi pekerja atau serikat pekerja dalam mekanisme penggabungan atau peralihan kepemilikan perusahaan tidaklah ada, dengan kata lain, aturan menempatkan pekerja sebagai pihak yang tidak memiliki peran dalam peralihan kepemilikan perusahaan. Melalui serikat pekerja, perlindungan pekerja dalam mendapatkan kepastian keberlangsungan bekerja di perusahaan tersebut diperjuangkan. Minimal, serikat pekerja harus mampu mengawal pelaksanaan hak-hak pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana aturan yang berlaku.

Perlindungan hukum diartikan sebagai bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum, hubungan hukum adalah interaksi antara subjek



hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).<sup>14</sup>

Perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada.<sup>15</sup>

Ada dua cara melindungi pekerja/buruh. Pertama, melalui Undang-undang Perburuhan, karena dengan Undang-undang berarti ada jaminan Negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (keamanan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.<sup>16</sup>

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai aturan hukum yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja. Dalam pengawalannya, pengawasan dari pemerintah sangat diperlukan. Pengawasan ini harus

---

<sup>14</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Kedelapan*, (Jakarta: Sinar Grafika; 2006) hal. 49.

<sup>15</sup> Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sunar Grafika, 2008) hal. 7.

<sup>16</sup> Much Nurahmad, *Tanya Jawab Seputar Hak - Hak Tenaga Kerja Kontrak* (Jakarta: Visimedia, 2007) hal.38.

dibantu oleh pihak lain, dalam hal ini adalah serikat pekerja yang mengetahui kondisi yang terjadi di perusahaan.

PT. Super Label Indonesia (SLI) adalah perusahaan yang bergerak di bidang Percetakan skala besar, berada di daerah Kawasan Industri Jababeka Cikarang Bekasi. Kisaran tahun 2016, PT. SLI mempekerjakan kurang lebih 100 (seratus) pekerja dengan status yang terbagi menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan pekerja dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada tahun itu pula, tepatnya pada bulan April melakukan peralihan kepemilikan dengan cara akuisisi ke PT. Multi Color Corporation (MCC).

PT. MCC adalah perusahaan yang memiliki jenis usaha yang sama dengan PT. SLI sehingga secara tidak langsung merupakan perusahaan pesaing usaha bagi PT. SLI. Tidak diketahui jelas alasan pengakuisisian PT. SLI karena secara kerjaan (order perusahaan) masih berjalan dengan lancar. Kemungkinan terbesar adalah antisipasi dari pengusaha PT. SLI atas ketidakmampuan perusahaannya bersaing dikemudian hari, mengingat PT. MCC merupakan perusahaan percetakan yang memiliki banyak anak perusahaan termasuk di kawasan asia.

Adapun terhadap pekerja yang bekerja di PT. SLI secara keseluruhan menjadi pekerja PT. MCC dengan status kerja yang sama seperti saat bekerja dengan pengusaha PT. SLI. Hal ini tidak terlepas peran serikat pekerja yang ada di perusahaan tersebut.

Hal berbeda dialami oleh pekerja di beberapa perusahaan yang berubah kepemilikan dikarenakan adanya akuisisi perusahaan. Salah satu contohnya adalah pekerja PT. Axis yang diakuisisi oleh PT. XL Axiata. Akuisisi diumumkan pada tanggal 29 September 2013, dengan adanya surat perjanjian jual beli bersyarat yang dilakukan antara Saudi Telecom Company (STC) dan Teleglobal Investment BV (Teleglobal). Alasan terjadinya akuisisi adalah ketidak mampuan PT. Axis dalam menghadapi persaingan usaha yang terjadi. Dampak akuisisi perusahaan adalah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap sebahagian pekerja PT. Axis dengan alasan efisiensi perusahaan. Proses PHK dimulai pada tanggal 31 Oktober 2013.<sup>17</sup> Satu hal yang sedikit janggal dimana perusahaan yang telah terakuisisi atau beralih kepemilikan tetapi pemilik lama masih melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Itupun dengan alasan efisiensi dan restrukturisasi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan membahas tentang: Perlindungan Hukum Pekerja Di Perusahaan Yang Diakuisisi (Peran SP-GSPMII Terhadap Keberlangsungan Bekerja Pekerja Dalam Akuisisi PT. Super Label Indonesia (PT. SLI)).

## **B. Rumusan Masalah Penelitian.**

Setelah peneliti mengungkapkan hal-hal diatas, maka peneliti berkeinginan untuk meneliti, mempelajari serta membahas tentang

---

<sup>17</sup> Merdeka.com, *curhat karyawan axis yang di phk imbas akuisisi* <https://www.merdeka.com> disadur pada tanggal 10 Februari 2020 pukul 20.<sup>00</sup> WIB.

pengaruh akuisisi perusahaan bagi keberlangsungan bekerja pekerja di perusahaan tersebut.

Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam peralihan kepemilikan perusahaan (akuisisi) sesuai dengan aturan yang berlaku?
2. Bagaimana peran serikat pekerja dalam memberikan perlindungan keberlangsungan bekerja pekerja di PT. SLI yang diakuisisi oleh PT. MCC?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dampak akuisisi bagi keberlangsungan bekerja pekerja di perusahaan yang terakuisisi sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui peran serikat pekerja dalam memperjuangkan keberlangsungan bekerja bagi pekerja di PT. Super Label Indonesia (SLI) yang diakuisisi oleh PT. MCC.

Sebuah penelitian yang baik tentunya dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi para akademisi yang ingin lebih memahami tentang aturan ketenagakerjaan, khususnya tentang keberlangsungan pekerja di perusahaan yang terakuisisi. Sedangkan

dalam pelaksanaan (praktik) diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa:

- a. Sumbangan pemikiran dan argumentasi kepada semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan tentang keberlangsungan pekerja di perusahaan yang terakuisisi sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku.
- b. Bagi serikat pekerja, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam menyikapi jika perusahaan mengalami perubahan kepemilikan.
- c. Bagi pengusaha diharapkan penelitian ini memberikan

pemahaman yang benar tentang hak pekerja sehingga dapat menjalankan aturan yang ada dengan baik.

#### **D. Metodologi Penelitian.**

##### a) Jenis Penelitian.

Penelitian ini berjenis normatif yuridis, yaitu pelaksanaan aturan dalam kehidupan masyarakat, khususnya tentang pengaturan posisi dan hak pekerja dalam akuisisi perusahaan.

Metode penelitian hukum jenis ini juga biasa disebut sebagai penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan.

Dinamakan penelitian hukum doktriner dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan

karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan.<sup>18</sup>

b) Sumber Data.

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Data Primer

Data primer adalah data utama yang akan dibahas. Data tersebut merupakan dari pengalaman yang peneliti alami dengan kapasitas peneliti sebagai ketua serikat pekerja di PT. SLI, sebuah perusahaan yang ada di kawasan Industri Jababeka Tahap II Cikarang Kab. Bekasi Jawa Barat yang

mengalami peng-akuisisi-an sehingga berubah nama menjadi PT. MCC.

2) Data Sekunder yang terdiri atas:

i) Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum yang didapat dari hukum positif yang berlaku di Indonesia berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berhubungan dengan obyek penelitian.

ii) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai perlindungan bagi pekerja yang ada di perusahaan yang mengalami peralihan kepemilikan. Bahan-bahan ini berupa pendapat ahli, keilmuan, dan pengalaman peneliti

---

<sup>18</sup> idtesis.com *metode penelitian hukum empiris dan normatif* <https://idtesis.com> disadur pada tanggal 1 September 2020 Pukul 10.<sup>00</sup> WIB.

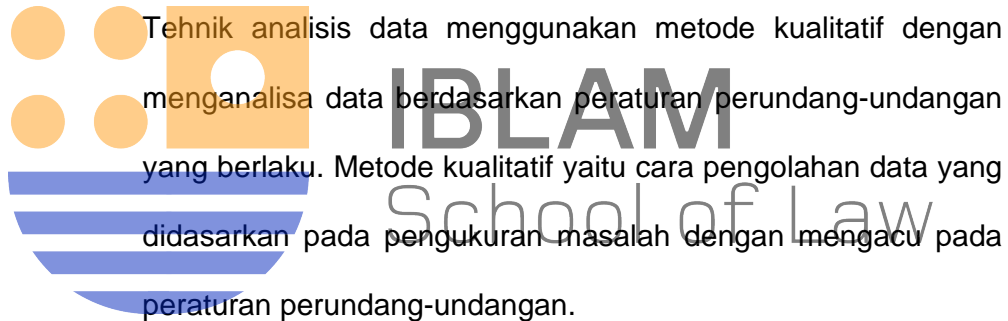
sendiri.

iii) Bahan hukum tertier, yaitu bahan yang penulis dapat dari Makalah, Koran, ensiklopedia, dan internet.

c) Cara Pengumpulan Data.

Cara pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan mencari, menemukan dan mempelajari bahan berupa buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian sehingga didapat data-data yang mendukung hasil studi kasus yang dilakukan.

d) Analisa Data.



Tehnik analisis data menggunakan metode kualitatif dengan menganalisa data berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Metode kualitatif yaitu cara pengolahan data yang didasarkan pada pengukuran masalah dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan.

e) Lokasi Penelitian.

Lokasi penulis melakukan penelitian adalah PT. Super Label Indonesia yang saat ini telah diakuisisi oleh PT. Multi Color Comporation yang berada di wilayah kawasan Industri di Cikarang, Kabupaten Bekasi Jawa Barat.