



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 7790-7804

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peralihan Kepemilikan Perusahaan dalam Perspektif Perlindungan Hukum bagi Pekerja dan Serikat Pekerja

Tri Widodo

Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen Federasi Serikat
Metal Indonesia

Email: idbmpuk138@gmail.com^{1✉}

Abstrak

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

Kata Kunci: *Kepemilikan Perusahaan, Pekerja Dan Serikat Pekerja, Perlindungan Hukum*

Abstract

Every company has a business strategy that is used to save its business continuity. In line with this, it is not uncommon for companies to be willing to transfer some of their shares to other companies. The large number of companies with foreign capital bases in the country have a positive impact on economic growth in the country. Even so, its presence also cannot be denied, causing employment problems. When there is a change in share ownership in terms of acquisitions, mergers, or business policies at the central (parent) company, this will indirectly cause the branch company to adjust to the changes. Changes in company ownership sometimes make employers neglect relations with workers and trade unions. Entrepreneurs do not realize that there is a work agreement relationship that must be kept intact before the process of transferring company ownership. This must be considered because the previous owner had an employment relationship that was regulated through a work agreement or collective labor agreement (PKB).

Keyword: *Company Ownership, Workers and Labor Unions, Legal Protection*

PENDAHULUAN

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

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

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

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

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

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

Perubahan kepemilikan perusahaan terkadang membuat pengusaha mengabaikan hubungan dengan pekerja dan Serikat Pekerja. Pengusaha tidak menyadari bahwa ada hubungan perjanjian kerja yang harus dijaga keutuhannya sebelum proses perpindahan kepemilikan perusahaan. Pemilik lama mempunyai ikatan pertalian pekerjaan yang diatur lewat terdapatnya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pada ikatan korelasi kerja antara pekerja serta pengusaha, terdapat hubungan industrial yang sadar atau tidak sadar tanpa adanya hal tersebut, yang baik maka tidak akan

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

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

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

METODE PENELITIAN

Metodologi Penelitian Hukum Normatif

"Penelitian hukum dengan pendekatan doktrinal yang bersifat normatif, atau penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian hukum normatif pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek (untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam) internal dari hukum positif". Pendapat Ahli Hukum Satjito Rahardjo jika "Perlindungan Hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya

untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut". Berdasarkan Ahli Hukum CST Kansil, "perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun". Penelitian Hukum ini adalah penelitian Hukum Normatif (Normative Law Research). Ahli Hukum Abdulkadir Muhammad berpendapat yang dimaksud dengan Penelitian Hukum Normatif adalah Penelitian yang menggunakan studi kasus Hukum Normatif berupa produk Perilaku Hukum. Pokok kajiannya mengenai hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Sehingga Penelitian Hukum Normatif berkonsentrasi pada mencari-cari inventarisasi Hukum Positif, Asas-Asas serta Doktrin Hukum, Penemuan Hukum dalam perkara *In Concreto*, Sistematika Hukum, Perbandingan Hukum, Taraf Sinkronisasi Hukum, serta Sejarah Hukum.

Hukum dan Keadilan

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemilikan Perusahaan (Perseroan Terbatas)

Terbentuknya Perseroan Terbatas (PT) diantara bentuk badan usaha dalam kehidupan masyarakat setiap harinya tidak lagi dapat dipungkiri. Perseroan Terbatas sebagai alat berbisnis yang dijalankan oleh para pelaku usaha/pengusaha, baik itu sebagai pedagang, industrialis, kontraktor, investor, distributor, bankir, perusahaan asuransi, pialang, agen lainnya. Menjalankan bisnis dengan mempergunakan Perseroan Terbatas, untuk skala mikro, skala kecil menengah, maupun skala besar.

Di dalam mendirikan Badan Hukum Perseroan Terbatas harus memiliki Anggaran Dasar (AD) perihal pengaturannya mengenai hal ini terdapat di dalam UU No. 40 Tahun 2007 pasal 15 ayat 1. Seperti UU No 40 Tahun 2007 mengatur tentang hal-hal yang tidak dapat dimasukkan pada Anggaran Dasar Perseroan Terbatas yaitu:

1. Pengaturan-pengaturan mengenai penerimaan bunga tetap atas saham, serta
2. Pengaturan-pengaturan mengenai pemberian manfaat pribadi terhadap pendiri maupun pihak lain.

Kitab Perundang-Undangan memberi pengertian mengenai definisi tentang Perusahaan, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha berbadan hukum maupun tidak, yang dimiliki orang perseorangan (individu), milik perkumpulan (persekutuan), maupun milik Badan Hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh kemudian membayar upah maupun imbalan dalam bentuk yang lain. Terdapat juga pengertian mengenai Perusahaan, bahwa Perusahaan dapat dimaksudkan sebagai usaha-usaha sosial serta usaha-usaha lainnya yang memiliki struktur organisasi (pengurus) serta mempekerjakan pekerja/ buruh dengan memberi upah berupa sejumlah uang yang telah disepakati maupun imbalan dalam bentuk yang lain.

Restrukturisasi Merger dan Akuisisi

Berjalannya bisnis sebuah perusahaan tidak selamanya menuai hasil yang baik, dalam perkembangan banyak hal yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk tetap eksis mempertahankan bisnisnya, namun tidak jarang ada yang dengan sukses bisnis yang dijalani membuatnya berkembang pesat hingga mampu membeli perusahaan lain. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mencari sebuah solusi terhadap kondisi didalam kesulitan keuangan, atau meningkatkan perbaikan-perbaikan terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh maupun sebagian unit bisnisnya. Di dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) Restrukturisasi bermakna penataan kembali (supaya struktur atau tatanannya baik); Perbuatan/Progres tersebut dapat dikerjakan dengan terpisah (Parsial) serta dapat juga dilakukan Secara Bersamaan (Simultan). Tentunya tindakan yang dipilih telah mengalami proses perhitungan dalam segala aspek yang berkaitan beserta dampak negatifnya. Jadi tindakan tersebut tidak harus dilakukan secara bersamaan. Keempat restrukturisasi sebagai solusi yang kebanyakan dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan yaitu:

1. Restrukturisasi Bisnis
2. Restrukturisasi Keuangan
3. Restrukturisasi Manajemen
4. Restrukturisasi Organisasi

Tujuan Restrukturisasi sendiri yaitu sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja serta nilai perusahaan, memberi manfaat seperti pendapatan serta pajak kepada Negara, menciptakan produk serta pelayanan dengan harga murah / hemat kepada konsumen, serta tidak mempersulit implementasi privatisasi.

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

Tiga Prosedur Dasar sebagai langkah awal yaitu Merger atau konsolidasi, Akuisisi Saham, serta Akuisisi Aset menjadi hal yang lazim dilakukan para pelaku bisnis. Merger merupakan diantara berbagai strategi restrukturisasi pada perusahaan dengan menyatukan dua perusahaan ataupun lebih sebagai satu perusahaan. Jika kita artikan luas maka pengambilalihan perusahaan dari sebuah perusahaan oleh perusahaan lain, saat kepentingan dari masing-masing perusahaan disatukan serta dikelola dengan bersama-sama. Sedangkan pada arti sempit, dua perusahaan dalam kondisi relatif sama melangsungkan penyatuan sumber daya pada sebuah bisnis.

Jenis restrukturisasi berikutnya ialah, Akuisisi yaitu mengambil alih kepemilikan atas aset maupun saham perusahaan lain, kebanyakan yang terjadi baik pengakuisisi dan yang diakuisisi masing-masing tetap berjalan seperti biasa. Mengenai efek yang terjadi berikutnya terkait akuisisi ini adalah untuk perusahaan pengakuisisi ia mempunyai hak mutlak pada perusahaan yang diakuisisi, mengenai aspek manajemen, aspek keuangan, aspek operasi, aspek pemasaran, dan kebijakan strategis lainnya. Prosedur Dasar berikutnya sebagai langkah awal Mengenai perubahan kepemilikan berikutnya yaitu Akuisisi saham. Akuisisi saham sering juga dilakukan untuk mengambil alih perusahaan lain dengan membeli saham Perusahaan target. Pengambilalihan saham dengan pembelian ini dapat dilaksanakan secara Cash/ Tunai, atau dengan menukar dengan produk sekuritas lain berupa Saham atau dalam bentuk Obligasi. Hal-hal yang wajib menjadi pertimbangan dalam memilih Prosedur

Dasar dalam pengambilalihan Perusahaan Sasaran dengan melakukan Akuisisi Saham maupun Merger yaitu:

- a. Terhadap Akuisisi Saham, tidak harus melakukan pertemuan untuk rapat umum pemegang saham (RUPS) serta pemungutan suara;
- b. Dalam Prosedur Akuisisi Saham, bagi perusahaan yang ingin Pengakuisisian bisa langsung berhubungan oleh Pemegang Saham Sasaran melalui *tender offer*.
- c. Prosedur Akuisisi Saham sebagian besar dilaksanakan dengan cara tidak bersahabat, dimana hal ini dipandang perlu untuk dilakukan untuk menghindari sikap dari manajemen Perusahaan Sasaran seringkali menolak proses akuisisi tersebut karena adanya kekhawatiran terjadinya penurunan tingkat kesejahteraan atau pendapatannya terancam.
- d. Terdapat juga peristiwa dari Pemegang Saham Minoritas dari Perusahaan Sasaran tetap tidak ingin menyerahkan saham mereka untuk dibeli melalui *tender offer*, akibatnya Perusahaan Sasaran tetap tidak dapat seluruhnya yang menjadi target penyerapan terserap ke perusahaan yang mengakuisisi.

Dengan Dasar-Dasar Hubungan Operasinya, prosedur Akuisisi digolongkan menjadi beberapa model yaitu:

a. Akuisisi Horizontal

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

b. Akuisisi Vertical

Akuisisi Vertical dilaksanakan pada perusahaan yang berada dalam tahapan Proses Produksi tidak sama. Contoh halnya yang terjadi pada perusahaan rokok mengakuisisi perusahaan perkebunan tembakau. Hal ini tentunya bertujuan untuk mengamankan ketersediaan bahan baku utama dalam produk yang menjadi andalan perusahaan yang mengakuisisi.

c. Akuisisi Konglomerat

Perusahaan yang melakukan Akuisisi Konglomerat mencari perusahaan sasaran yang tidak mempunyai hubungan keterkaitan operasional. Perusahaan yang mengakuisisi dan perusahaan yang diakuisisi tidak memiliki kesamaan jalur operasi. Akuisisi perusahaan yang menghasilkan food product oleh perusahaan komputer, dapat diartikan sebagai akuisisi konglomerat. Hal ini murni bahwa perusahaan yang

mengakuisisi mempunyai modal besar dan ingin menambah penghasilan dari sektor lain.

Tenaga Kerja dan Pekerja

Undang-Undang telah memberikan Pengertian tentang definisi dari *Tenaga Kerja*. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 2. Menyebutkan tentang Tenaga Kerja, Tenaga Kerja yaitu tiap orang yang dapat menjalankan pekerjaan untuk menghasilkan produk barang dan/atau jasa untuk mencukupi kebutuhan sendiri ataupun untuk orang lain atau masyarakat." Sedangkan Pengertian Pekerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 3 menyebut: "Pekerja/buruh yaitu tiap orang yang bekerja dengan mendapat upah maupun imbalan dalam bentuk lain." Makna Tenaga Kerja sendiri menurut pakar hukum tenaga kerja Abas kustandi yaitu; "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan (didalam atau diluar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi disini terkandung arti yang sangat luas".

Makna Pekerja ialah tiap penduduk pada usia kerja yang mampu menjalankan aktivitas ekonomis, baik pada hubungan kerja di dalam perusahaan ataupun di luar hubungan kerja seperti halnya pekerja mandiri, pekerja di keluarga, serta pekerja di sektor informal lainnya. Pemerintah republik Indonesia dalam meratifikasi konvensi ILO No. 138 tahun 1973 dengan dibuatkan peraturan Perundang-Undangan lewat Undang-Undang No. 20 tanggal 7 mei 1999, menentukan batasan umur untuk pekerja minimum 15 tahun. Sebelumnya batas umur pekerja di Indonesia ialah 10 tahun. meskipun dalam prakteknya di lapangan kenyataan yang terjadi masih banyak pekerja yang usia di bawah 15 tahun terpaksa bekerja membantu anggota keluarga maupun menjadi pekerja di keluarga.

Menjalankan aktivitas ekonomis dimaknai sebagai tindakan pekerjaan yang menciptakan Produk berupa barang atau jasa guna memenuhi keperluan masyarakat. Pada hal melaksanakan pekerjaan ini bisa dilakukan pada perusahaan atau di bawah perintah orang lain, manajemen pengusaha, bisa juga dilaksanakan dengan cara membantu pekerjaan keluarga sebagai pekerja keluarga.

Pengertian Serikat Pekerja

Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan organisasi yang dibuat dari, oleh, serta untuk pekerja baik di dalam sebuah perusahaan maupun di luar perusahaan, mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, serta bertanggung jawab untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak serta kepentingan pekerja/buruh serta untuk peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh serta keluarganya;

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

Perlindungan Hukum

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi pegangan bagi Setiap Pekerja/ Setiap Buruh dalam mendapatkan Hak Perlindungan Hukum serta Keadilan Hukum. Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan merupakan *Lex Specialis* yang bersifat khusus karena khusus mengatur perihal Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ketika kita berbicara akan hak dan kewajiban maka kita harus mengetahui terlebih dahulu proses yang terjadi sebelum munculnya hak tersebut.

Menurut Ahli Hukum Imam Soepomo (1983:2) memberikan pengertian tentang arti Perburuhan (*Arbeidsrecht*) yaitu bagian dari hukum yang masih berlaku, yang mempunyai fokus mengatur hubungan antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha /Majikan, antara Pekerja/Buruh dengan Pekerja/Buruh.

Hubungan Hukum antara Pekerja/ buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan Pengusaha atau Badan Hukum berbentuk Perusahaan terdapat di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (PT). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan mengenai makna Ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Hukum Ketenagakerjaan bertujuan agar mampu mengatur Hubungan yang Serasi antara semua pihak yang berhubungan dengan aspek-aspek Ketenagakerjaan. Aspek yang diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Mengenai Penempatan seorang pekerja yang sudah dibekali ilmu keahlian sesuai tawarkan
- b. Hubungan industrial pancasila
- c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- d. Kesejahteraan dan Jaminan Sosial
- e. Outsourcing/Tenaga Alih Daya
- f. Pelaksanaan sistem jaminan sosial

Hubungan Kerja sebagai bentuk Hubungan Hukum terbentuk dengan adanya Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Perwakilan Pekerja/ Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan Pengusaha. Isi Substansi Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan Substansi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian dengan Peraturan Perusahaan substansinya tidak boleh bertentangan dengan isi PKB, oleh karena betapa pentingnya ketiga hal tersebut, Hubungan Kerja ketiganya tidak dapat dipisahkan karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen Hubungan Industrial Pancasila.

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi bukti otentik adanya Hubungan Hukum antara pekerja/ buruh, serikat pekerja dengan perusahaan serta ini menjadi Undang-Undang bagi para Pihak-pihak yang membuatnya serta menyepakati (*Asas Pacta Servanda*). Oleh karenanya untuk lebih memahami tentang Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Berbicara mengenai Perlindungan terhadap Tenagakerja/ Buruh berarti kita berbicara mengenai perlindungan Hak-hak Tenagakerja/ Buruh. Perlindungan Hak-hak Tenagakerja/ Buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Hal ini menjadi semangat yang diusung pemerintah melalui Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 03 Tahun 1922 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta ketentuan Pemerintah yang lain.

Serikat Pekerja sebagai organisasi yang didirikan oleh Pekerja/Buruh dan untuk Pekerja/Buruh sebagai ujung tombak perjuangan peningkatan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan Keluarganya, mempunyai peran yang sangat penting di sebuah Perusahaan. Peraturan Perundang-Undangan mendefinisikan tentang Serikat Pekerja/ Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, Mandiri, Demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan

keluarganya. Hal ini senada dengan pengertian yang terdapat didalam Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu :

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;
- b. Serikat Pekerja/Serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan;
- c. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan;
- d. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh;
- e. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi pekerja/serikat buruh;

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh didirikan dengan tujuan agar mampu memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya.

Ketentuan mengenai Hak dan Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan memiliki hak yang disebutkan dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut adalah sebagai berikut. Perusahaan berhak atas hasil aktivitas karyawan.

1. Perusahaan berhak mengatur / mengatur karyawan atau pekerja untuk mencapai tujuan.
2. Perusahaan berhak memberhentikan karyawan / pekerja jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.
3. Perusahaan berhak melakukan Penutupan perusahaan (lock out) untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
4. Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh.
5. Perusahaan berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

Pada ketentuan perusahaan mempunyai hak memberhentikan dapat dipahami sebagai bentuk-bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berbagai bentuk PHK yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan terdapat di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mulai pasal 158 sampai dengan pasal 172. Khusus mengenai potensi hak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hal adanya perubahan status, penggabungan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, diatur dalam ketentuan Undang-Undang yang menjelaskan bahwa;

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

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Hak-hak Pekerja dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh pada Perusahaan Asing yang berpindah kepemilikan sudah dilindungi oleh Undang-Undang. Apabila dilihat dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlindungan terhadap Pekerja terdapat di dalam ketentuan Pasal 163 menyebutkan;Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan 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).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). Namun demikian Pengusaha,

pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, serta pemerintah, menggunakan segala upaya harus menghindari agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Jika upaya telah ditempuh namun pemutusan hubungan kerja (PHK) tetap harus dilakukan, maka keinginan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib dirundingkan oleh pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh jika Pekerja/Buruh yang bersangkutan bukan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sedangkan jaminan perlindungan hak bagi serikat pekerja terdapat didalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja pada Pasal 18 sampai dengan Pasal 24, Dalam hal terjadi perubahan anggaran dasar dan /atau anggaran rumah tangga, pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh memberitahukan untuk dilakukan perubahan nama serikat pekerja/ serikat buruh kepada Instansi Pemerintah paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga tersebut diantaranya mengenai berubah tempat kedudukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Keterlibatan Pekerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam proses transisi pada Perusahaan Asing yang berpindah kepemilikan, Tidak disebutkan secara spesifik dilibatkan secara manajerial dalam proses transisi tersebut namun demikian amanah Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pasal 126 Dalam hal perusahaan hendak melakukan *Corporate Action* yang berupa merger atau penggabungan tentang perseroan hendaknya memperhatikan: Perseroan, pemegang saham minoritas, Karyawan Perseroan, Kreditor dan Mitra Usaha lainnya dari perseroan. Masyarakat dan persaingan sehat dalam usaha. Serta Direksi Perseroan yang akan menggabungkan diri dan menerima penggabungan menyusun rancangan penggabungan. Pasal 123 huruf (h). cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan karyawan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan diri, hal ini tentunya bukan sebuah pelanggaran ketika perusahaan melibatkan pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh untuk dilibatkan dalam proses transisi perpindahan kepemilikan pada Perusahaan Asing.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (6).
- Undang-Undang No 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi Pasal 5 Ayat (4).
- Undang-Undang No 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal Pasal 5 Ayat(2).
- Permendag N0 22/M/DAG/Per3/2016 Tanggal 26 Maret 2016 Pasal 10 Ayat(1).
- Undang-Undang No 7 Tahun 1992 Jo UU No 10 Tahun 1998 tentang Perbankan Pasal 21 Ayat (1).
- Undang-Undang No 02 Tahun 1992 tentang Perasuransian Pasal 7 Ayat (1).
- Undang-Undang No 32 Tahun 1997 tentang Perdagangan Berjangka Komoditi, Pasal 11.

UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Kornelius Benuf, Muhammad Azhar Staf Badan Konsultasi Hukum, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Jurnal Gema Keadilan (ISSN: 0852-011),

Anon, Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindunganhukum-menurut-para-ahli/>, 28 September 2021

C.S.T Kansil, Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta: Penerbit Balai Pustaka, 1989, hlm. 40

Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004, hlm. 52. M. Santoso Agus, Op.Cit., hlm. 91-92.

Napdadap Binoto, Hukum, Perseroan Terbatas Berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas N0 40 Tahun 2007, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2018, hlm. 31.

<https://kbbi.web.id/restrukturisasi>. 01 Oktober 2021.

Kamaludin, Karona Cahya Susena, Berto Usman, Restrukturisasi Merger dan Akuisisi, Bandung: Mandor Maju, 2019, hlm. 7.

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

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

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

Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 2009.