

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
PT. BANK MANDIRI PERSERO Tbk. AKIBAT
PERUSAHAAN MELAKUKAN *MERGER***

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :
Taufik Hidayat
1406200324



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.



BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 11 Oktober 2019, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : TAUFIK HIDAYAT
NPM : 1406200324
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM BISNIS
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PT. BANK MANDIRI PERSERO Tbk. AKIBAT PERUSAHAAN MELAKUKAN MERGER

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM BISNIS.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIP: 0003036001

Sekretaris

FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. FAISAL RIZA, S.H., M.H.
2. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H.
3. Dr. RAMLAN, S.H., M.Hum.

1.

2.

3.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : TAUFIK HIDAYAT
NPM : 1406200324
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM BISNIS
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
PT. BANK MANDIRI PERSERO Tbk. AKIBAT
PERUSAHAAN MELAKUKAN MERGER
PENDAFTARAN : Tanggal 05 Oktober 2019

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
Dekan Fakultas Hukum


Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.
NIP: 0003036001

Pembimbing


Dr. RAMLAN, S.H., M.Hum.
NIDN: 0105057105

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

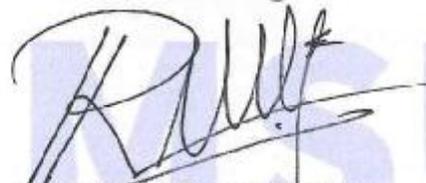
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : TAUFIK HIDAYAT
NPM : 1406200324
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM BISNIS
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
PT. BANK MANDIRI PERSERO Tbk. AKIBAT
PERUSAHAAN MELAKUKAN MERGER

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 05 Oktober 2019

Pembimbing



Dr. BAMLAN, S.H., M.Hum.
NIDN: 0105057105

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Taufik Hidayat
NPM : 1406200324
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Bisnis
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PT. BANK MANDIRI PERSERO Tbk. AKIBAT PERUSAHAAN MELAKUKAN MERGER**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2019

Saya yang menyatakan



TAUFIK HIDAYAT

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PT. BANK MANDIRI PERSERO Tbk. AKIBAT PERUSAHAAN MELAKUKAN *MERGER*

Taufik Hidayat

Merger merupakan suatu bentuk penggabungan atau peleburan atas lebih dari satu perusahaan. *Merger* merupakan suatu langkah awal untuk kembali membesarkan dan mengembangkan suatu perusahaan. Tak hanya dikarenakan hal tersebut, *merger* juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara internal maupun eksternal. Sehingga terhadap *merger* yang merupakan tindakan oleh suatu perusahaan pastilah menimbulkan dampak terhadap sesiapa saja yang terlibat didalam hubungan antara perusahaan dan pekerja. Hubungan tersebut dinamakan dengan hubungan kerja yang terjadi antara keduanya.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris atau disebut juga penelitian sosiologis yang bersifat deskriptif. Data Primer berupa hasil wawancara dengan narasumber mantan pegawai PT. Bank Mandiri Persero Tbk. yang telah memasuki usia pensiun, Data sekunder berupa literasi serta buku-buku sebagai penunjang atas teori-teori hukum yang dibutuhkan dan data tersier yang bersumber dari internet diperoleh dan diolah menggunakan alat pengumpul data dan dianalisis secara kualitatif demi menghasilkan gambaran hasil berupa kesimpulan pada akhir penelitian nantinya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi alasan dilakukannya *merger* oleh keempat bank milik negara yang kemudian menjadi sebuah perusahaan baru atas nama PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. seperti faktor rendahnya kualitas aktiva produktif, biaya operasional yang besar dan menjadi tanggungan Negara, serta kredit macet yang terjadi pada masing-masing bank., Akibat dari tindakan tersebut menyebabkan beberapa hal yang bersinggungan dengan hak pekerja dan perusahaan serta status perusahaan setelah *merger* seperti halnya terhadap status pekerja, hak-hak pekerja yang harus dipenuhi, kewajiban perusahaan untuk tetap mempekerjakan pekerja apabila pekerja menolak untuk berhenti, hingga akibat hukum terhadap status pekerja.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Perusahaan, Pekerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberi nikmat yang begitu besar berupa kesehatan, keselamatan dan ilmu pengetahuan yang merupakan amanah, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan sebagai sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi. Shalawat dan salam juga dipersembahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, seorang tokoh yang membawa umatnya kejalan yang terang benderang sehingga dirasakan pada masa sekarang ini menjadikan setiap manusia berilmu dan berjiwa seperti seorang pemimpin bagi setiap manusia di muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menempuh ujian tingkat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PT. BANK MANDIRI PERSERO Tbk. AKIBAT PERUSAHAAN MELAKUKAN *MERGER*”**

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah dihanturkan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitasnya yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini;

2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin S.H., M.H;
3. Terimakasih yang tidak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Dr. Ramlan S.H., M.Hum., selaku pembimbing dan Bapak Faisal Riza, S.H., M.H, selaku pembeding, dan kepada Bapak Rahmad Abduh S.H., M.H selaku kepala bagian hukum bisnis yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
4. Disampaikan juga terima kasih kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas bantuan dan dorongan hingga skripsi dapat diselesaikan;
5. Kepada Sahabat seperjuangan dan seperti keluarga saya sendiri terutama Chairul Imanda sebagai teman bertukar pikiran dan bersedia membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, serta Sufi Mahroza, dan Wandu Hapusan Sinurat yang telah bersedia mendengarkan keluh kesah dan menemani bahkan memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis baik berupa materil dan moril tanpa kalian penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi ini;
6. Kepada Sahabat yang sudah seperti keluarga saya sendiri Agus Sutiono, Bobby Saputra, Oemar Abdullah terimakasih sudah menemani saya dari awal kuliah sampai terselesaikannya skripsi ini serta tidak pernah lelah mendengarkan

keluh kesah dan memberikan dorongan, motivasi kepada penulis, baik berupa materil dan moril serta menjadi pendengar setia bagi penulis tanpa bantuan kalian penulis mungkin tidak dapat menyelesaikan skripsi ini

7. Terima kasih kepada seluruh teman-teman Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara kelas G1 angkatan 2014 yang tidak bisa saya sebut namanya satu persatu atas kebersamaannya selama proses perkuliahan;
8. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan doa dan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada Orang Tua penulis tercinta Almarhum Muhammad Yusuf dan Ibunda tercinta Asia Pohan yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan curahan kasih sayang dan pengorbanan yang begitu besar dan tidak pernah lelah untuk mendidik penulis sampai sekarang ini, juga kepada adik penulis tercinta Fatma Hidayana yang telah memberikan bantuan materil dan moril hingga selesainya skripsi ini, semoga Allah SWT selalu melindungi d dan membalas kebaikan kalian aamiin.

Penulis hanya sebagai manusia biasa, disadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Atas bantuan dan dukungan segenap orang dalam penyelesaian skripsi ini, namun pada akhirnya penulis adalah seorang manusia biasa yang tak luput dari kesalahan maka dari pada itu diucapkan sekali lagi ribuan terima kasih kepada semuanya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2019

Hormat penulis

TAUFIK HIDAYAT
NPM: 1406200324

DAFTAR ISI

Daftar Isi	Hal.
Pendaftaran Ujian.....	
Berita Acara Ujian	
Persetujuan Pembimbing	
Pernyataan Keaslian.....	
Abstrak.....	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan masalah	4
2. Faedah penelitian	4
B. Tujuan Penelitian	5
C. Definisi Operasional	5
D. Keaslian Penelitian.....	6
E. Metode Penelitian	8
1. Jenis dan pendekatan penelitian.....	8
2. Sifat penelitian	8
3. Sumber data	9
4. Alat pengumpul data.....	10
5. Analisis hasil penelitian	10

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Perusahaan Sebagai Suatu Badan Hukum	11
B. Kewajiban Perusahaan Sebagai Suatu Badan Hukum Terhadap Pekerja	16
C. Hubungan Kerja Perusahaan Dan Pekerja Melalui Hubungan Kerja	23
D. Tindakan <i>Merger</i> Oleh Perusahaan	29

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor-Penyebab Perusahaan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Melakukan <i>Merger</i>	33
B. Akibat Hukum Yang Timbul Terhadap Pekerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Setelah Dilakukan <i>Merger</i>	44
C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Setelah Dilakukan <i>Merger</i>	53

BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA	71
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN :

1. Daftar Wawancara
2. Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ekonomi merupakan salah satu sektor vital dalam keberadaan suatu negara. Dimana ekonomi menjadi salah satu penggerak pembangunan berbagai bidang dalam penyelenggaraan kehidupan suatu negara. Hal ini merujuk pada isi Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.

Menghadapi persaingan yang semakin ketat di era pasar bebas, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang kuat dan profesional agar dapat bertahan dan berkembang. Hal ini menyebabkan perusahaan perlu mengembangkan suatu strategi yang tepat agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya dan memperbaiki kinerjanya. Salah satu usaha yang dapat ditempuh perusahaan untuk menjadi besar dan kuat adalah dengan melakukan ekspansi dengan cara *merger*.

Merger atau penggabungan usaha merupakan salah satu bentuk restrukturisasi perusahaan yang memiliki daya tarik yang cukup kuat dalam lingkaran dunia usaha dan para pengusaha. Proses *merger* ini melibatkan berbagai aspek, diantaranya aspek hukum yang bahkan mengiringi proses *merger* dari permulaan proses hingga akhir proses.¹

¹ Sunik Priyantini, *Merger Perusahaan(Studi Tentang Pengakomodasian Hukum Positif Dalam Merger Antara Pt. Baktindoteks Prima Dengan Pt. Batik Bakti Di Ponorogo)*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013.

Berkembangnya perekonomian masyarakat Indonesia ikut mewarnai pola perkembangan bisnis Indonesia. Hal ini ditandai dengan makin maraknya perusahaan-perusahaan di bidang perdagangan maupun jasa yang melakukan *merger*. Suatu perusahaan yang sedang tumbuh dan berkembang dapat melakukan diversifikasi atau perluasan jangkauan bisnisnya dengan peningkatan secara internal maupun eksternal. Penggabungan perusahaan dari segi bisnis mempunyai tujuan tertentu antara lain untuk menjamin sumber bahan baku atau komponen (suku cadang), menguasai jalur distribusi, menambah jenis barang atau jasa yang dapat dijual (diversifikasi usaha). Penggabungan perusahaan bertujuan mengurangi ongkos produksi dan memperbaiki kualitas produk, dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.

Merger terjadi bila suatu perusahaan menggabungkan diri ke dalam perusahaan lain (melalui penjualan asetnya) dan perusahaan yang terakhir ini membubarkan diri (dilikuidasi). Umpamanya, PT. A *merger* ke dalam PT. B dan PT. A kemudian membubarkan diri (likuidasi). PT. B mengeluarkan sahamnya atau membayar tunai kepada bekas pemegang saham PT. A. Penggabungan (*merger*) perseroan pada dasarnya merupakan perbuatan hukum untuk merekonstruksi Perseroan yang telah ada dan kemudian diperoleh konstruksi baru. Konstruksi baru pada penggabungan adalah lahirnya entitas hukum (meskipun lama) dengan perubahan pada struktur aktiva dan pasiva. Sebagai konsekuensi dari penggabungan, jumlah aktiva dan pasiva menjadi lebih besar.

Menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas memberikan pengertian secara autentik terhadap tema penggabungan (*merger*) adalah perbuatan hukum yang dilakukan satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lainnya yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari Perseroan yang menggabungkan ini beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum. sehingga dampak akibat yang ditimbulkan oleh *merger* haruslah menjadi perhatian oleh masing-masing perusahaan yang akan melangsungkan *merger* tersebut.

Pada akhirnya, tidak jarang akibat dari tindakan *merger*, banyak terjadi permasalahan-permasalahan baru yang menimbulkan akibat hukum. *merger* menyebabkan permasalahan-permasalahan mengenai status buruh dan/atau tenaga kerja masing-masing perusahaan, terkait hak-haknya, statusnya sebagai pekerja, hingga mengenai pemenuhan klausula kontrak oleh masing-masing perusahaan terhadap buruh tersebut. Tidak jarang pula, perusahaan yang melakukan *merger* sering kali menyisakan persoalan-persoalan mengenai hal mengenai pemenuhan hak pekerja dan memastikan status pekerjanya di perusahaan baru tersebut. Padahal semestinya hak seorang buruh merupakan hal penting karena jelas dilindungi oleh regulasi yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga akibat dari *merger* telah seringkali menimbulkan pelanggaran-pelanggaran kontraktuil

maupun pelanggaran terhadap hak-hak buruh sehingga menimbulkan kerugian besar terhadap buruh tersebut.

Seperti yang terjadi pada proses *merger* yang kemudian menjadi PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Keempat bank awal yang melakukan *merger* didasari faktor-faktor antara lain kualitas aktiva produktif yang sangat rendah, banyanya kredit macet pada masing-masing bank, hingga biaya operasional masing-masing bank sangatlah besar. Akibat dari tindakan *merger* tersebut, kemudian terhadap pekerja di masing-masing perusahaan sebelumnya haruslah menjadi tanggung jawab PT. Bank Mandiri selaku bank baru hasil dari *merger* bank sebelumnya. Status dan jabatan pada pekerja sebelumnya, hingga hak-hak yang harus dipenuhi apabila perusahaan ingin memberhentikan pekerja tersebut haruslah dipenuhi guna melindungi pekerja sesuai aturan hukum yang mengatur mengenai hubungan keduanya.

Untuk itulah penelitian ini dilangsungkan demi mengulas dan mengkaji mengenai apa-apa saja akibat hukum yang timbul dari sebuah tindakan *merger* yang menyebabkan kerugian khususnya terhadap pekerja pada masing-masing perusahaan pelaku *merger*.

1. Rumusan Masalah

- a. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab terjadinya *merger* pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk. ?
- b. Bagaimana akibat hukum yang timbul terhadap pekerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk. setelah dilakukannya *merger*?

- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk. setelah dilakukannya *merger*?

2. Faedah Penelitian

- a. Secara teoritis penelitian ini dilangsungkan untuk melihat dan mencari tahu tentang akibat-akibat yang timbul khususnya berkaitan dengan hak buruh/pekerja dari tindakan perusahaan yang melakukan *merger* tersebut.
- b. Secara praktis penelitian ini dilakukan untuk menemukan titik temu dari rentetan pelanggaran yang timbul akibat tindakan *merger* yang dilakukan oleh perusahaan khususnya terhadap perlindungan hak-hak buruh/pekerja agar kerugian tersebut tidak timbul lagi terhadap pekerja dari suatu perusahaan yang melakukan *merger*.

B. Tujuan Penelitian

1. Guna mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya *merger* PT. Bank Mandiri Persero Tbk.
2. Guna mengetahui akibat hukum yang timbul terhadap pekerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk. setelah dilakukannya *merger*.
3. Guna mengetahui Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk. setelah dilakukannya *merger*.

C. Definisi Operasional

1. Perlindungan hukum adalah upaya atau bentuk perlindungan melalui keberadaan norma dan asas hukum terhadap pekerja pada perusahaan yang melakukan *merger*.
2. Pekerja adalah tenaga kerja dan/atau buruh yang berkerja baik dengan perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada perusahaan yang melakukan *merger*.
3. Perusahaan adalah badan hukum dalam bentuk Perseroan Terbatas yang terlibat dan/atau sedang dan/atau telah melakukan tindakan *merger*.
4. *Merger* adalah tindakan antara 2 perusahaan secara sebagian atau sepenuhnya yang melakukan peleburan identitas dan aktiva perusahaan sesuai peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

D. Keaslian Penelitian

Peneliti meyakini telah banyak peneliti-peneliti lainnya yang mengangkat tentang topik permasalahan tersebut sebagai topik penelitiannya. Peneliti menyebutkan sedemikian setelah melakukan penelusuran melalui jejaring internet maupun pada pustidaka-pustidaka khususnya yang ada di kota Medan. Penelitian-penelitian yang peneliti temukan dilapangan, dari beberapa hasil tersebut, ada dua yang hampir mendekati dikarenakan topik penelitian yang sama, yaitu :

1. Hani Regina Sari NIM: 1412011173, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung 2014, dengan judul “Perlindungan Hukum Tenaga

Kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011”. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011?
- b. Faktor – faktor apakah yang menjadi penghambat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam proses melakukan perlindungan terhadap Tenaga Kerja?

Penelitian ini merupakan penelitian normatif namun lebih fokus membahas terkait perlindungan pekerja atas jaminan sosial ketenagakerjaan.

2. Charlie,107011144/M.Kn Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara 2014, dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja pada Perusahaan Perseroan Terbatas Yang melakukan Peleburan (Studi Pada PT. Infinity logistindo Indonesia)” Adapun rumusan Masalah pada penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana pelaksanaan peleburan PT. Buana Perkasa Logistindo dan PT. Prima Utama Logistik menjadi PT. Infinity Logistindo Indonesia?
- b. Bagaimana konsekuensi yang timbul terhadap pekerja pada perusahaan hasil peleburan PT. Infinity Logistindo Indonesia?
- c. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan perseroan terbatas yang melakukan peleburan?

penelitian tersebut sifatnya normatif dan lebih perlindungan hukum terhadap pekerja atas peleburan perusahaan infinity logindo Indonesia.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut di atas berbeda dengan penelitian peneliti yang dilakukan saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk Skripsi ini mengarah pada analisis secara umum terhadap kerugian-kerugian dan pelanggaran terhadap hak pekerja akibat dari tindakan *merger* Perusahaan.

E. Metode Penelitian

metode penelitian adalah cara yang digunakan peneliti baik itu dari bentuk dan jenis penelitian, sifat penelitian, sumber data, alat pengumpul data maupun analisis data terhadap suatu topik permasalahan yang diteliti.

1. Jenis dan pendekatan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang terdiri dari penelitian terhadap identifikasi hukum tidak tertulis maupun terhadap efektivitas hukum² Adapun pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan terhadap sistematika hukum. Pendekatan terhadap sistematika hukum adalah khusus terhadap bahan-bahan hukum primer dan sekunder, kerangka acuan yang dipergunakan adalah pengertian dasar dalam sistem hukum.³

50 ² Soerjono Soekanto, "*Pengantar Penelitian Hukum*", Jakarta : UI-Press, 2013, hlm.

³ *Ibid.*,

2. Sifat penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.⁴ Penelitian deskriptif dimaksud adalah terutama untuk mempertegas hipotesa-hipotesa agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama atau di dalam kerangka penyusunan teori-teori.

3. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tiga jenis data yang bersumber dari:

- a. Data Primer, yaitu data yang bersumber dan diperoleh langsung dari lapangan yang diartikan sebagai data yang bersumber dari narasumbernya langsung dan/atau dari hasil observasi atas perilaku masyarakat tersebut. Pada penelitian ini yaitu Pardi Sirait, S.H., M.Kn, selaku pensiunan pekerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk.
- b. Data Sekunder, Yaitu data yang bersumber dari bahan kepustidakaan, dokumen-dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus dan jurnal hukum serta komentar-komentar atas putusan Pengadilan. Data sekunder terbagi lagi menjadi tiga bahan hukum, meliputi :
 - 1) Bahan hukum primer

⁴ *Ibid.*, hlm. 10.

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat⁵. maka dalam penelitian ini bahan hukum primer terdiri dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Bahan hukum sekunder

Sebagai bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum, termasuk skripsi dan jurnal-jurnal hukum. Peneliti berusaha menggunakan buku-buku dan jurnal yang memang menjadi fokus dalam topik permasalahan yang diangkat pada penelitian tersebut nantinya.

3) Bahan hukum tersier

Dalam penelitian ini juga digunakan dan didapatkan data-data yang bersumber dari situs internet, khususnya dalam penyertaan beberapa kasus atas topik permasalahan pada penelitian tersebut nantinya.

4. Alat pengumpul data

Penelitian ini setidaknya menggunakan tiga jenis alat pengumpulan data, yakni studi dokumentasi (*Library Research*) dalam penelitian ini dilakukan pada perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Terhadap dokumen-dokumen yang memiliki kaitan dan relevansi, Pengamatan atau Observasi melalui penelusuran pada situs-situs internet yang terkait.

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, “*Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*”, Jakarta : Rajawaliipers, 2013, hlm. 62

5. Analisis data

Penelitian ini menggunakan metode analisis secara kualitatif. Analisis kualitatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat pada Peraturan Perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma dalam masyarakat.⁶

⁶ Zainuddin Ali, “Metode *Penelitian Hukum*” Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm. 105.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perusahaan Sebagai Suatu Badan Hukum

Secara umum dapat dilihat bahwa hukum merupakan seluruh aturan tingkah laku berupa norma, kaidah baik tertulis yang dapat mengatur dan menciptakan tata tertib dalam masyarakat yang harus diataati oleh setiap anggota masyarakatnya berdasarkan keyakinan dan kekuasaan hukum itu.

Pengertian tersebut didasarkan pada penglihatan hukum dalam arti kata materil, sedangkan dalam arti kata formal hukum adalah kehendak ciptaan manusia berupa norma-norma yang berisikan petunjuk-petunjuk tingkah laku, tentang apa yang boleh dilakukan dan tentang apa yang tidak boleh dilakukan, yang dilarang dan diajarkan untuk dilakukan. Oleh karena itu, hukum mengandung nilai-nilai keadilan, kegunaan dan kemanfaatan, dan kepastian hukum dalam masyarakat tempat hukum di ciptakan. Untuk memperdalam pengertian hukum. Maka dapat dilihat pendapat dari para ahli sebagai berikut:¹²

“Tirta Admijaya menjelaskan bahwa hukum adalah semua aturan (norma) yang harus di turuti dalam aturan tingkah laku tindakan-tindakan dalam pergaulan hidup dengan ancaman harus mengganti kerugian jika melanggar aturan.”

“Van Kant, hukum adalah serumpun peraturan yang bersifat memaksa yang diadakan untuk mengatur melindungi kepentingan dalam masyarakat.”

¹² Muhamad Sadi,, “*Pengantar Ilmu Hukum*”, Kencana : Jakarta, 2015, hlm. 53.

“Van Apelfroon, hukum adalah suatu gejala sosial tidak ada masyarakat yang tidak mengenal hukum maka hukum itu menjadi suatu aspek dari kebudayaan seperti agama, kesusilaan, adat istiadat, dan kebiasaan.”¹³

Apabila beberapa subjek secara bersama bertujuan untuk mencapai tujuan yang sama, akan terdapat dua kemungkinan, yakni pertama terjadi di antara mereka suatu kerja sama, hubungan dan kepentingan timbal balik saling mengikat. Kemungkinan yang kedua adalah terjadi suatu kesatuan dimana hubungan diantara mereka terhadap pihak ketiga bukan merupakan tindakan masing-masing melainkan tindakan dari satu kesatuan sedangkan hubungan di antara mereka bukan hubungan satu terhadap yang lain, melainkan merupakan hubungan dengan kesatuannya. Hubungan hukum yang disebutkan terakhir dikenal sebagai badan hukum. Sebelum membahas mengenai subjek hukum ada baiknya jika membahas mengenai pengertian hukum itu sendiri.

Subjek hukum dan badan hukum merupakan istilah teknis yuridis yakni sebagai pendukung hak dan kewajiban di bidang hukum. Perseroan Terbatas (PT) merupakan salah satu badan hukum yang diatur di dalam UUPT. Di dalam UUPT tidak dijelaskan apa yang dimaksudkan dengan badan hukum, walaupun Pasal 1 angka 1 UUPT menyebutkan bahwa Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum. Demikian pula Pasal 7 ayat (4) menyebutkan kapan perseroan memperoleh status badan hukum yakni pada tanggal diterbitkannya Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Badan hukum dapat terjadi karena undang-undang menyatakannya dengan tegas

¹³ Ishaq, “*Dasar-dasar Hukum Edisi Revisi*”, Sinar Grafik : Jakarta, 2016, hlm. 3.

sebagaimana halnya Pasal 1 angka 1 UUPT, tetapi dapat pula diakui sebagai badan hukum karena adanya ciri-ciri tertentu. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang tidak pernah secara tegas menyatakan apa yang dimaksudkan dengan badan hukum. Yayasan adalah badan hukum yang dinyatakan dengan tegas oleh Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Jo. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan.

Berdasarkan beberapa doktrin teori hukum, unsur-unsur suatu badan hukum menurut doktrin yang hingga kini diterima adalah:¹⁴

1. Adanya harta kekayaan yang terpisah
2. Mempunyai tujuan tertentu
3. Mempunyai kepentingan sendiri
4. Adanya organisasi yang teratur

Menurut Asser-Van der Grinten, teori hukum adalah teori dari gejala hukum yang ada di dalam masyarakat serta di dalam kesadaran orang sehingga teori hukum dapat dan akan mempengaruhi aturan hukum.¹⁵ Sehingga pada akhirnya doktrin teori hukum mengenai badan hukum masih kian diterima hingga saat ini.

Pada dasarnya Perseroan Terbatas yang ddirikan harus sesuai dengan maksud dan tujuannya serta tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan ,

¹⁴ Herlien Budiono, "Arah Pengaturan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Dalam Menghadapi Era Global" dalam Jurnal RechtVinding, Vol. 1 No. 2 2012.

¹⁵ *Ibid.*,

ketertiban umum, dan/atau kesusilaan.¹⁶ Secara keperdataan, dalam pergaulan hukum yang berlaku pada masyarakat, subjek hukum tidaklah hanya seorang manusia sebagai individu saja, melainkan badan hukum pula (*Rechtspersoon*). Badan hukum ini pun dapat mempunyai hak-hak dan kewajiban serta dapat pula mengadakan hubungan-hubungan hukum baik antara badan hukum maupun terhadap orang/manusia.¹⁷ Maka secara umum unsur-unsur dari sebuah badan hukum dalam keperdataan:¹⁸

1. Mempunyai perkumpulan
2. Mempunyai tujuan tertentu
3. Mempunyai harta kekayaan
4. Mempunyai hak dan kewajiban
5. Mempunyai hak untuk menggugat dan digugat

Adapun sebagai subjek hukum, badan hukum haruslah bersesuaian dengan klasifikasi yang ada. Menurut hukum suatu badan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu badan hukum publik dan badan hukum perdata. Badan hukum publik yaitu suatu badan hukum yang didirikan dan diatur menurut hukum publik. Contohnya des, kotamadya, provinsi, dan negara. Sedangkan badan hukum perdata adalah badan hukum yang dirikan dan diatur menurut hukum perdata. Dalam hal ini contohnya Perseroan Terbatas, Koperasi, dan Yayasan.

¹⁶ Johannes Ibrahim, *Hukum Organisasi Perusahaan*, Bandung: Refika Aditama, 2013, hlm. 49.

¹⁷ Zaeni Asyhadie, "*Hukum Keperdataan dalam Perspektif Hukum Nasional KUHPerdata Hukum Islam dan Hukum Adat*" Rajawalipers : Jakarta, 2018, hlm. 47

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 48

Maka secara langsung dapat digolongkan bahwa Perseoran Terbatas merupakan suatu badan hukum yang juga merupakan suatu subjek hukum. Dimana akibat hal tersebut, PT juga diimbani dengan tanggung jawab atas hak dan kewajiban, serta hak untuk menggugat serta digugat pula.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, bentuk bank umum dapat berupa salah satu alternatif di bawah ini:¹⁹

1. Perseroan Terbatas (PT)
2. Koperasi
3. Perseroan Daerah

Bank termasuk sebagai salah satu badan hukum yang juga diartikan bank jugam menjadi bagian dari subjek hukum. berdasarkan fungsi bank yaitu:²⁰

1. Lembaga jasa penitipan uang emas atau perak
2. Melakukan transaksi pertukaran mata uang (*Money Changer*) satu negara dengan mata uang negara lainnya sesuai dengan permintaan para pedagang
3. Kasir atau pemegang kas dari pemegang rekening
4. Mengelola uang yang didepositokan oleh nasabah
5. Pemberi kredit

Pada akhirnya sesuai dengan fungsi dalam penyelenggaraan bank, sebagai suatu subjek hukum haruslah bersesuaian dengan aturan-aturan yang

¹⁹ Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: RajawaliPers, 2014, hlm.59.

²⁰ Dadang Husen Sobana, *Hukum Perbankan di Indonesia*, Bandung: Pustaka Setia, 2016, hlm. 15-16

telah mengatur mengenai regulasi dan ketentuan dalam menjalankan fungsi dan perannya tersebut.

B. Kewajiban Perusahaan Sebagai Suatu Badan Hukum Terhadap Pekerja

Ridwan Khairandy dalam Hukum Dagang oleh Ramlan disebutkan bahwa sesuatu kegiatan bisnis dapat dikatakan sebagai perusahaan jika memenuhi unsur-unsur berikut:²¹

- a. Bentuk usaha, baik yang dijalankan secara orang perseorangan atau badan usaha;
- b. Melakukan kegiatan secara tetao dan terus menerus
- c. Bertujuan untuk mencari keuntungan atau laba

Berdasarkan kedudukannya sebagai suatu badan hukum yang merupakan suatu subjek hukum dalam keberlangsungannya perusahaan diberikan tanggung jawab atas hak dan kewajiban yang harus dipenuhinya. Hak dan kewajiban perusahaan tidak hanya lahir dan timbul atas hubungannya terhadap perusahaan lain saja, sebagai suatu subjek hukum perusahaan juga harus memenuhi hak dan kewajiban atas hubungannya dengan manusia/orang sebagai subjek hukum lainnya yang terikat pada suatu perjanjian/kontrak.

Pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerjanya harusnya bersesuaian dengan asas dan norma hukum yang berlaku serta kontraktuil yang berlaku diantara keduanya. Maka terhadap kewajiban-kewajiban tersebut

²¹ Ramlan, *Hukum Dagang*, Malang: SetaraPers, 2016, hlm. 67

seringkali memiliki beberapa perbedaan diantara masing-masing perusahaan yang ada. Sehingga norma dan asas hukum yang mengatur mengenai kewajiban perusahaan dituangkan dalam beberapa aturan Perundang-undangan diantaranya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara garis besar kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan terhadap pekerja antara lain :²²

1. Perusahaan tidak boleh mempraktikkan diskriminasi

Diskriminasi adalah masalah etis yang baru tampak dengan jelas dalam pertengahan kedua abad ke 20. Seperti berlaku untuk banyak hal lain zaman sekarang. Terhadap masalah diskriminasi yang paling sering menjadi persoalan adalah diskriminasi yang terjadi berkaitan dengan unsur SARA (Suku Agama Ras Atau Antar Golongan). Terhadap beberapa peristiwa yang banyak diangkat media publik dan menjadi konsumsi publik selama ini, apabila misalnya suatu perusahaan dimiliki oleh seseorang dengan etnis tertentu yang terkesan homogen, artinya dalam perekrutan pekerja, pemilik perusahaan tersebut lebih dominan memilih pekerja dengan status satu etnis atau golongan, dengan dalih kepercayaan dan kepuasan tersendiri.²³

Lain hal yang juga sering terjadi terhadap diskriminasi yang berhubungan dengan nepotisme. Hal ini lumrah terjadi diberbagai wilayah di dunia termasuk di Indonesia. Perusahaan sering kali melakukan perekrutan pekerja melalui hubungan darah atas pekerja lainnya yang telah bekerja terlebih

²² K.Bertens, "*Pengantar Etika Bisnis*", Kanisius : Yogyakarta, 2013, hlm. 201-242

²³ *Ibid.*, hlm. 201

dahulu, atau atas perintah atasan yang merupakan saudara terhadap calon pekerja yang akan direkrut tersebut. pada akhirnya hal tersebut menyebabkan diskriminasi terhadap pekerja lainnya, apalagi ketika sudah bekerja, pekerja yang memiliki hubungan darah tersebut kemudian dengan mudahnya menempati posisi-posisi strategis dan/ataupun dengan cepat mencapai promosi jabatannya.

Atas hal tersebut, kemudian timbul perlindungan terhadap hak-hak pekerja atas tindakan diskriminasi yang dilakukan perusahaan melalui regulasi-regulasi yang berlangsung dan telah berlaku di Indonesia hingga saat ini. Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan setiap pekerja mendapatkan perlakuan dan hak yang sama, tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha dan/atau perusahaan tempatnya bekerja. Ini yang kemudian dijadikan landasan penting terhadap kewajiban perusahaan dalam menghindari praktik diskriminasi ketika menjalankan perusahaannya tersebut.

2. Kewajiban perusahaan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja

Perusahaan atas statusnya sebagai badan hukum yang merupakan subjek hukum dalam hubungannya dengan pekerja, berdasarkan kontraktuil perjanjian kerja masing-masing pekernyanya haruslah berkewajiban melindungi hak-hak pekerjanya. Hak pekerja tersebut seperti halnya apa yang telah dituangkan di dalam perjanjian kerja para pekerjanya masing-masing, maupun atas dasar pemberlakuan norma dan nilai yang berlaku di tengah-tengah masyarakat mengenai hak-hak yang harus diterima oleh seorang pekerja.²⁴

²⁴ *Ibid.*, hlm 209.

Mengenai keselamatan kerja di seluruh dunia terhadap seorang pekerja sering kali mengalami kecelakaan kerja akibat faktor-faktor baik yang disengaja (karena kelalaian perusahaan) maupun tidak disengaja (akibat malfungsi maupun bencana alam). Terhadap keselamatan kerja, perusahaan wajib memberikan pelatihan kerja memperhatikan standar operasional penyelenggaraan pekerjaan oleh pekerja, penyertaan alat-alat keamanan yang lengkap dan sesuai standar, pemantauan pekerja oleh tenaga ahli, hingga perawatan terhadap alat-alat kerja sehingga tidak menimbulkan kesalahan fungsi dan menyebabkan kecelakaan.

Mengenai pelatihan kerja, hal ini diatur pada BAB V Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 9 Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut, menyatakan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Hal ini menjadi alasan dan dasar diadakannya pelatihan kerja oleh perusahaan terhadap pekerjanya.

Pada Pasal 10 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, ada 4 poin mengenai syarat dan prosedur pelaksanaan pelatihan kerja, yaitu:

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.

(4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan Menteri.

Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Adapun disebutkan pada ayat (2) pada Pasal 86 tersebut, bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga pada akhirnya, kewajiban perusahaan atas pemenuhan hak pekerja atas kesehatan dan keselamatan kerja haruslah dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut.

3. Kewajiban perusahaan memberi gaji yang adil

Permasalahan upah/gaji merupakan hal mendasar yang melatarbelakangi seseorang melangsungkan pekerjaan pada suatu perusahaan. Tujuan seseorang melangsungkan pekerjaan dan memenuhi kewajibannya sebagai pekerja adalah untuk mendapatkan pemenuhan atas haknya yang salah satunya adalah upah/gaji oleh perusahaan.²⁵ Mengenai upah, pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan setiap

²⁵ *Ibid.*, hlm. 219

pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tersebut, pemerintah telah menetapkan aturan mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Strukturda skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk pehitungan pajak penghasilan

Pada akhirnya berdasarkan ketentuan tersebut, perusahaan haruslah mencantumkan aspek-aspek terkait pengupahan tersebut pada perjanjian kerja pekerja. Sehingga hak-hak pekerja dapat terlindungi khususnya terkait kehidupan yang layak dan sejahtera pekerja-pekerjanya.

4. Perusahaan tidak boleh memberhentikan karyawannya dengan semena-mena

Merujuk pada bentuk hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, yaitu bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ataupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PWKTT) dapat menimbulkan persoalan-persoalan dalam hal pemberhentian karyawannya.²⁶ Terhadap perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib mempekerjakan pekerjanya dengan memiliki jangka waktu dan/atau hingga selesainya suatu pekerjaan tertentu. Atas hal ini perusahaan tidak dapat semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya dasar-dasar yang relevan dan sesuai dengan isi perjanjian kerja sebelum berakhirnya kontrak pekerja pada perusahaan tersebut.

Terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), merujuk pada Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, seorang pekerja akan berakhir perjanjian kerjanya apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 228

Pada akhirnya perusahaan tetaplah harus mengacu pada aturan-aturan yang berlaku mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja, dalam hal pemenuhan kewajiban pekerja untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena.

C. Hubungan Kerja Perusahaan dan Pekerja Melalui Perjanjian Kerja

Hukum Ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum positif yang ada di Indonesia, yang bersumber dari hukum internasional (*Treaty*).²⁷ *Treaty* adalah perjanjian internasional. *Treaty* dibagi menjadi dua macam, yaitu *Law Making Treaty* dan *Treaty Contract*. *Law Making Treaty* adalah perjanjian internasional yang bersifat universal, sehingga semua Negara sebagai bagian dari masyarakat dunia mau tidak mau harus menjadi pihak atau mengindahkannya, kecuali di dalam perjanjian internasional tersebut mengatur tentang *reservation*. Sedangkan *Treaty Contract* adalah perjanjian internasional yang sifatnya bisa bilateral (dilakukan oleh dua Negara) ataupun multilateral (dilakukan oleh beberapa Negara), sehingga perjanjian tersebut hanya mengikat bagi Negara-negara yang menjadi pihak dalam perjanjian tersebut. Kesemuanya ketentuan hukum internasional yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan termasuk dalam *Law Making Treaty*, yang diterbitkan oleh Badan Buruh Dunia bernama ILO (*International Labor Organization*) dalam bentuk konvensi (*ILO Convention*).²⁸

²⁷ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Perspektif HAM" dalam Jurnal UIR Law Review, Vol. I, No.2, Oktober 2017

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Dalam melaksanakan pembangunan tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang 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. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam

²⁸ *Ibid.*

hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dan pekerja berbeda dengan penjual dan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.

Walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat, sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum, namun di dalam kajian sosiologis hal itu sangat tidak mudah, mengingat selain pengusaha adalah pihak yang memiliki uang namun juga persentasi jumlah kesempatan pekerjaan dan masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak pernah seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja dalam praktik hubungan kerja menjadi lemah.

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan

maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

Perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan secara privat. Perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa yang terjadi ketika seseorang pekerja berjanji kepada perwakilan perusahaan yang saling berjanji untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja. Tujuan penting dalam perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pemberi kerja harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan atau pekerja, dan pekerja berhak untuk menuntut haknya kepada pemberi kerja, sedangkan pemberi kerja juga berhak menuntut haknya pada pekerja serta pemberi kerja harus melaksanakan kewajibannya pada karyawan begitupun sebaliknya.

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas :

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Berdasarkan apa yang tersebut di atas dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut: ²⁹

1. PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.

²⁹ *Ibid.*

2. PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
3. PKWT diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
4. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 tahun dan diperpanjang lebih dari 1 tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaharuan PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. PKWT diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama maksimal 1 tahun

lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud.

Beberapa dasar pembuatan perjanjian kerja yang harus diketahui dan dipahami oleh karyawan dan pemberi kerja yang tertera pada UU No.13 Tahun 2003, meliputi:

- a. Pasal 5, perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan.
- b. Pasal 52 ayat (1) poin a, adanya kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja untuk mengikat kedua belah pihak dan menyepakati beberapa ketentuan yang harus disetujui.
- c. Pasal 52 ayat (1) poin b, kedua belah pihak harus mampu atau cakap dalam melakukan perbuatan hukum.
- d. Pasal 52 ayat (1) poin c, pekerjaan yang diperjanjikan merupakan masalah pokok yang harus tertera dalam perjanjian kerja.
- e. Pasal 52 ayat (1) poin d, objek perjanjian harus legal tidak menyalahi peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT.

Perihal setelah masa 2 tahun PKWT berakhir, apakah pekerja dirumahkan selama 30 hari untuk tidak melakukan aktifitas kerja atau tetap bekerja seperti biasa. Dalam praktek, pekerja tidak pernah diberhentikan selama 30 hari setelah masa kerja berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang. Dalam faktanya apabilamenunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 tahun.

Jika para pekerja tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang. Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

D. Tindakan Merger Oleh Perusahaan

1. Proser *Merger* Menurut Undang-undang

Adapun proses hukum (prosedur) dan tata cara yang harus dilalui oleh perseroan yang hendak melakukan *merger* (penggabungan) menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas adalah sebagai berikut :

- a. Memenuhi Syarat-Syarat Penggabungan .

- b. Syarat umum penggabungan ini diatur dalam Pasal 126 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas jo. Pasal 4 angka (1) PP No. 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas bahwa perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan.
- c. Menyusun Rancangan Penggabungan Setelah memenuhi syarat-syarat tersebut di atas, rancangan penggabungan tersebut harus disetujui oleh RUPS dan memuat paling sedikit atau sekurang-kurangnya.
- d. Penggabungan Disetujui oleh Rapat Umum Pemegang Saham. Setelah rancangan penggabungan disetujui oleh Dewan Komisaris dari masing-masing perseroan yang menggabungkan diri, kemudian rancangan tersebut harus diajukan kepada RUPS masing-masing perseroan untuk mendapat persetujuan. Ketentuan mengenai RUPS ini dapat juga kita temui dalam Pasal 89 angka (1) UUPM 2007 yang menyatakan bahwa RUPS untuk menyetujui Penggabungan dapat dilangsungkan jika dalam rapat paling sedikit $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara hadir atau diwakili dalam RUPS dan keputusan adalah sah jika disetujui paling sedikit $\frac{3}{4}$ (tigaperempat) bagian dari jumlah suara yang dikeluarkan, kecuali anggaran dasar menentukan kuorum kehadiran dan/atau ketentuan tentang persyaratan pengambilan keputusan RUPS yang lebih besar.
- e. Pembuatan Akta Penggabungan Setelah masing-masing RUPS menyetujui rancangan penggabungan yang diajukan, maka rancangan

penggabungan dituangkan dalam sebuah Akta Penggabungan yang dibuat di hadapan notaris dan dalam Bahasa Indonesia. Kemudian salinan akta penggabungan tersebut dilampirkan untuk menyampaikan pemberitahuan penggabungan kepada Menteri Hukum dan HAM untuk dicatat dalam daftar perseroan.

- f. Pengumuman hasil penggabungan Pasal 133 ayat (1) UUPT 2007 mensyaratkan bagi direksi perseroan yang menerima penggabungan wajib mengumumkan hasil penggabungan dengan cara:
- 1) Diumumkan dalam 1 (satu) surat kabar atau lebih;
 - 2) Dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal berlakunya penggabungan.
 - 3) Pengumuman dimaksudkan agar pihak ketiga yang berkepentingan mengetahui bahwa telah dilakukan Penggabungan, Peleburan, atau Pengambilalihan. Dalam hal ini pengumuman wajib dilakukan dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal:
 - 4) Persetujuan menteri atas perubahan anggaran dasar dalam hal terjadi Penggabungan
 - 5) Pemberitahuan diterima menteri baik dalam hal terjadi perubahan anggaran dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 angka (3) maupun yang tidak disertai perubahan anggaran dasar.

Dalam hal perusahaan melakukan penggabungan (*merger*) dengan perusahaan lain, hal tersebut tidak secara otomatis membuat hubungan kerja

antara perusahaan Anda dengan Anda menjadi berakhir. Hal ini disebutkan dalam Pasal 61 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (2) 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.

Selanjutnya maka terhadap hal tersebut perusahaan tidak bisa secara sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja ketika perusahaan mengalami peleburan/*merger*.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Faktor-Penyebab Perusahaan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Melakukan *Merger*

Pada kasus yang terjadi atas *merger* yang dilakukan oleh empat Bank yaitu BDN (Bank Dagang Negara), BBD (Bank Bumi Daya), EXIM (Expor-Import) BAPINDO (Bank Pembangunan Indonesia) yang kemudian dileburkan menjadi satu Perusahaan menjadi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, disebabkan oleh beberapa faktor. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tindakan yang dilakukan oleh Pemerintah selaku pengelola keempat bank Negara tersebut tidaklah merupakan suatu perbuatan yang dilakukan dengan tanpa adanya alasan begitu saja. Adapun Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Faktor kualitas aktiva produktif keempat bank awal yang sangat rendah

Salah satu faktor yang menyebabkan Perusahaan melakukan *merger* adalah kualitas aktiva produktif yang sangat rendah. Kualitas aktiva produktif tersebut kemudian mempengaruhi stabilitas Bank sebagai penyedia layanan dibidang jasa keuangan. Aktiva produktif adalah asset yang dimiliki oleh Bank, penggunaannya dilakukan dengan mekanisme penanaman dana kepada para pelaku ekonomi dan masyarakat. Aktiva produktif atau disebut juga sebagai *earning assets* atau aktiva yang menghasilkan, karena penanaman dana tersebut adalah untuk mencapai tingkat penghasilan/keuntungan yang ditargetkan. Saat menjalankan kegiatan penanaman dana, aktiva produktif dapat menggambarkan

kinerja Bank, selain itu aktiva produktif juga berdampak pada tingkat profitabilitas.

Unsur-unsur Aktiva Produktif dari penjelasan yang dikemukakan Lukman Dendawijaya, terdapat unsur-unsur aktiva produktif dimana didalamnya berisi: kredit yang diberikan, penempatan dana pada Bank lain, surat berharga dan penyertaan modal.⁴⁴ Dasar penilaian aktiva produktif dapat dibentuk penyisihan penghapusan aktiva produktif yang dimiliki guna menutup resiko kemungkinan kerugian atas aktiva produktif tersebut.

Pengelolaan dalam aktiva produktif merupakan sumber pendapatan Bank yang digunakan untuk membiayai keseluruhan biaya operasional Bank, termasuk biaya bunga, biaya tenaga kerja, dan biaya operasional lainnya. Pendapatan dari penanaman dana pada aktiva produktif ini akan memberikan kontribusi pada laba yang diperoleh Bank.

Pada kasus *merger* yang terjadi antara 4 Bank BUMN yaitu BDN (Bank Dagang Negara, BBD (Bank Bumi Daya), EXIM (Expor-Import) dan BAPINDO (Bank Pembangunan Indonesia) menjadi 1 Perusahaan yaitu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, faktor rendahnya kualitas aktiva produktif juga menjadi salah satu alasannya. Kualitas aktiva produktif pada masing-masing keempat Bank akibat banyaknya terjadi kredit macet membuat Bank sulit untuk meningkatkan profitabilitas. Pada akhirnya pendapatan Bank sebagai salah satu pemasukan terhadap negara karena keempat Bank tersebut merupakan badan usaha milik negara.

⁴⁴ Chindy Anggraeni Luthfihani, "Pengaruh Kualitas Aktiva Produktif (KAP) dan Kredit Bermasalah Terhadap Profitabilitas Pada PT> Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk" dalam Jurnal Unikom, 2012.

Tantangan dalam menghadapi situasi pasca krisis moneter tahun 1999 serta kompetisi yang sangat tinggi setiap Perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas luaran (produk/jasa) demi terciptanya kembali pembangunan ekonomi yang sempat terpuruk, dengan melakukan berbagai inovasi, dan efisiensi agar mampu bersaing. Kesehatan Bank ditinjau dari perbandingannya yang hasilnya sebelum *merger* dan akuisisi, dan perbandingannya kriteria kesehatan Bank sangat memadai pada tahun akuisisi dan *merger* perbankan, kriteria kesehatan Bank.

Tindakan ini menunjukkan bahwa Perusahaan perbankan yang banyak memenuhi kriteria kesehatan Bank yang sangat memadai yaitu sebelum *merger* dan akuisisi dan pada tahun *merger* dan akuisisi. Hasil ini juga menunjukkan peningkatan kinerja keuangan Perusahaan perbankan terbanyak terjadi sebelum *merger* dan akuisisi dan pada tahun *merger* dan akuisisi.

Untuk itu, Perusahaan perlu berubah, perubahan yang dibuat harus berhasil, karena hal ini sangat penting bagi kehidupan Perusahaan di masa mendatang. Salah satu bentuk perubahan Perusahaan yang memiliki dampak perubahan yang sangat besar dalam aktivitas entitas adalah perubahan yang memiliki skala besar (*large-scale organization change*), yaitu pada waktu Perusahaan melakukan *Merger* dan Akuisisi (M&A). Hal tersebut yang kemudian dilakukan pula terhadap keempat Bank milik negara tersebut.

Pada akhirnya sekitar tahun 2000, keempat Perusahaan Bank milik negara tersebut kemudian perlahan-lahan berdasarkan sistem prosedur *merger* yang telah ditetapkan dan melalui perencanaan yang efisien. Sebab dalam

melakukan *merger*, masing-masing Perusahaan mestilah mempersiapkan segala bentuk prospek Perusahaan dari struktural manajemen yang paling atas yaitu pemegang saham, Direktur utama, Direktur, hingga jajaran *stakeholder* yang ada dibawahnya.

Perubahan susunan dalam tindakan peleburan atau sering disebut juga *merger* maupun likuidasi Perusahaan, secara bertahap dan berjenjang akan melakukan transformasi secara hati-hati.⁴⁵ Hal ini demi terciptanya kondisi efektivitas dan menghindari kekacauan yang menyangkut masalah dokumen-dokumen Perusahaan, data nasabah, hingga status hak tanggungan dalam proses kreditur yang dilakukan nasabah akan mengalami pergantian nama Perusahaan sebagai krediturnya.

Perubahan secara bertahap dan berjenjang pada keempat Bank tersebut dilakukan dengan cara memunculkan satu Perusahaan Bank baru yang juga milik negara, yaitu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Dalam pendirian Perusahaan baru tersebut sebagai suatu wadah baru atas keempat Bank sebelumnya, tidak langsung menciptakan kondisi bahwa keempat Bank sebelumnya hilang. Proses tersebut dilakukan secara bertahap yang artinya pada kemunculan pertama Bank Mandiri, keempat Bank sebelumnya juga masih berdiri dan beroperasi sembari melakukan transisi secara bertahap terhadap data nasabah dan/atau dokumen Perusahaan masing-masing.

Perubahan secara sistematis dan berjenjang tersebut dilakukan demi terselamatkannya segala data nasabah maupun debitur pada masing-masing

⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Pardi Sirait, Pensiunan Mantan Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk., pada Kamis 17 Juli 2019.

Bank. Dalam proses tersebut, akitva-aktiva produktif yang tidak bermasalah akan sesegera mungkin dalam tahapannya yang paling awal dialihkan menuju Bank yang lahir dari proses *merger* tersebut. Maka pada akhirnya pada Perusahaan 4 Bank sebelumnya hanya tersisa dokumen-dokumen penyelesaian terkait kredit macet saja.

Setelah semuanya terselesaikan mengenai proses restrukturisasi terhadap aktiva masing-masing dari keempat Bank sebelumnya, maka secara bertahap proses perpindahan struktur baru manajemen juga akan ikut dilakukan. Hal ini tidak dengan mudahnya dilakukan oleh Perusahaan dan membutuhkan waktu kurang lebih 10 tahun sejak Bank tersebut melakukan *merger*.

2. Banyak terjadi kredit macet keempat bank awal sebelum dilakukannya *merger*

Fungsi Bank secara umum adalah menghimpun dana dari masyarakat luas (*funding*) dan menyalurkan dana dalam bentuk pinjaman atau kredit (*lending*) untuk berbagai tujuan. secara spesifik bahwa Bank juga berfungsi sebagai *agent of trust*, yang artinya dasar utama kegiatan perBankan adalah trust atau kepercayaan, baik dalam hal menghimpun dana maupun penyaluran dana.⁴⁶ Selain itu, Bank sebagai lembaga keuangan berfungsi menghubungkan pihak-pihak yang memiliki kelebihan dana (*surplus*) dengan pihak-pihak yang

⁴⁶ M.Taufik Akbar dkk, “Pengaruh Kredit Macet Terhadap Profitabilitas Melalui Kecukupan Modal Biaya dan Operasional” dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 5 No. 1 Januari 2018

membutuhkan dana (*deficit*). Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa Bank mempunyai fungsi sebagai *financial intermediary*.⁴⁷

Pada kasus *merger* yang dilakukan keempat Bank kemudian melahirkan satu Perusahaan Bank yaitu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, kredit macet menjadi permasalahan serius yang menjangkiti keempat masing-masing Perusahaan Bank sebelumnya. Hal tersebut terjadi diakibatkan oleh beberapa sebab:

Pertama, imbas negatif krisis keuangan global tidak hanya menurunkan aggregate demand, tetapi juga memaksa Perusahaan masuk ke iklim persaingan yang semakin ketat. Keadaan ini membuat Perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan pasar dan memperburuk prospek usaha. Konsekuensinya, pendapatan Perusahaan menurun dan neraca keuangannya mengalami pembusukan. Hal ini kemudian membuat Perusahaan mengalami penurunan kemampuan dalam membayar angsuran pinjaman ke perBankan.

Kedua, kebijakan perBankan mempertahankan suku bunga kredit tinggi di tengah-tengah kondisi perekonomian yang tidak stabil juga berkontribusi terhadap naiknya NPL. Tingginya suku bunga kredit pada saat pendapatan dan neraca keuangan Perusahaan mengalami penurunan membuat beban angsuran pinjaman Perusahaan ke perBankan, secara relatif, mengalami peningkatan.

Ketiga, kekeliruan perbankan dalam menyalurkan kreditnya kemungkinan juga mendorong naiknya NPL (*non-performing loan*). Ketika perBankan tetap mempertahankan suku bunga kredit tinggi, secara tidak

⁴⁷ Agus Budianto "Merger Bank di Indonesia" Bogor:Ghalia Indonesia, 2004, hlm. 111

langsung perbankan sebenarnya bermain dengan kemungkinan meningkatnya risiko kredit bermasalah. Pada saat suku bunga kredit tetap tinggi, maka hanya Perusahaan *risk taker* (pengambil risiko) saja yang akan mengajukan permintaan kredit ke perbankan. Dalam kaitan ini seharusnya perbankan meningkatkan manajemen kontrol yang lebih ketat dalam menjalankan proses seleksi dan verifikasi calon debitur untuk menilai agunan dan prospek usaha, pencairan kredit, monitoring, dan pengumpulan pengembalian kredit

Keempat, sebagai otoritas moneter, BI juga harus bertanggung jawab terhadap naiknya NPL (*non-performing loan*). Beberapa kebijakan BI untuk merelaksasi proses penyaluran kredit, seperti jenis dan kualitas agunan ataupun penurunan besaran giro wajib minimum (GWM), yang diharapkan mampu meningkatkan peran intermediasi perbankan tampaknya mempunyai efek detrimental terhadap naiknya NPL.

Sehingga pada akhirnya akibat dari banyaknya kredit macet pada masing-masing keempat Bank sebelumnya, maka salah satu langkah yang paling tepat untuk menghindari Perusahaan yang pailit adalah dengan melakukan *merger* atau likuidasi demi terselamatkannya aset negara tersebut.

3. Besarnya biaya operasional atas masing-masing Bank awal Sebelum dilakukannya *merger*

Pada tahun 1999 yang merupakan tonggak awal negara Republik Indonesia berusaha bangkit dari krisis moneter semenjak era orde baru memasuki era reformasi, segala bidang yang merupakan tanggungan negara terhadapnya dilakukanlah restrukturisasi dan perampingan demi menyelamatkan

kas negara dan menghindari negara dari berbagai kemungkinan yang dapat mengancam stabilitas ekonomi negara. Namun disatu sisi, negara haruslah segera mungkin bangkit dari keterpurukan pasca krisis moneter yang telah melanda sebelumnya, sehingga kemudian negara dituntut untuk melakukan segala bentuk kebijakan yang paling efisien dan efektif.

Kemudian pasca situasi tersebut yang terjadi, beberapa Perusahaan milik negara berusaha melakukan tindakan-tindakan baik itu reformasi struktur organisasi Perusahaan, hingga restrukturisasi Perusahaan. Salah satu tindakan yang diambil oleh Perusahaan dan merupakan bagian dari kebijakan negara adalah melakukan *merger* pada usaha-usaha yang sejenis di beberapa bidang. Salah satunya terhadap yang dilakukan keempat Bank milik negara yaitu BDN (Bank Dagang Negara), BBD (Bank Bumi Daya), EXIM (Expor-Import), BAPINDO (Bank Pembangunan Indonesia). Keempat Bank tersebut kemudian melakukan tindakan *merger* atau likuidasi yang melahirkan satu Perusahaan baru hasil peleburan keempat Perusahaan Bank negara tersebut yaitu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Pada saat melaksanakan kegiatan operasional, baik sebuah Perusahaan pasti mempunyai tujuan dan target. Pada dasarnya beberapa tujuan mendirikan Perusahaan adalah untuk memperoleh laba dan mempertahankan kelangsungan hidup Perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan cara yang efektif dan efisien. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan perencanaan yang tepat dan pengendalian yang baik dari manajemen atas kegiatan-kegiatan kerja

yang dilakukan oleh Perusahaan. Selain itu penyusunan program kerja jangka panjang yang merupakan target Perusahaan.

Oleh karena itu setiap Perusahaan diharapkan menyusun anggaran, karena penganggaran itu penting untuk membuat perencanaan dan pengendalian. Pengendalian dan perencanaan tersebut harus disusun secara tepat, teliti, penuh pertimbangan, dan disesuaikan dengan kondisi perkembangan yang terjadi. Perencanaan berarti kegiatan menetapkan tujuan organisasi dan memilih cara yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.⁴⁸ hal ini demi terciptanya suatu kelola perusahaan yang baik dan terpercaya, serta demi keberlangsungan perusahaan kedepannya.

Pengambilan keputusan merupakan bagian dari perencanaan yang berarti menentukan atau memilih alternatif pencapaian tujuan dari beberapa alternatif yang ada. Sedangkan menurut Perencanaan dianggap sebagai suatu kumpulan keputusan-keputusan yang mencakup hal-hal yang berhubungan dengan keadaan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, perencanaan harus dilakukan dengan baik agar dapat dilaksanakan untuk menghindari kegagalan.

Menurut Mardiasmo tipe pengendalian manajemen dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu:⁴⁹

- a. Pengendalian preventif (*preventive control*). Dalam tahap ini pengendalian manajemen terkait dengan perumusan strategi dan perencanaan strategik yang dijabarkan dalam bentuk program-program.

⁴⁸Hendiawan Yusli “*Analisis Anggaran Operasional Sebagai Alat Pengendalian Manajemen Dalam Rangka Efisiensi Biaya Operasional Perusahaan Pada PT. Pejalan Pemalang Tol road*” 2018 Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Jakarta

⁴⁹ *Ibid.*

- b. Pengendalian operasional (*operational control*). Dalam tahap ini pengendalian manajemen terkait dengan pengawasan pelaksanaan program yang telah ditetapkan melalui alat berupa anggaran. Anggaran digunakan untuk menghubungkan perencanaan dengan pengendalian.
- c. Pengendalian kinerja. Pada tahap ini pengendalian manajemen berupa analisis evaluasi kinerja berdasarkan tolak ukur kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Nafarin, anggaran merupakan alat pengawasan atau pengendalian (*controlling*). Pengawasan berarti mengevaluasi (menilai) terhadap pelaksanaan pekerjaan, dengan cara membandingkan realisasi dengan rencana (anggaran), dan melakukan tindakan perbaikan bila dipandang perlu (atau bila terdapat penyimpangan yang merugikan).

Beranjak dari hal tersebut kemudian terhadap keempat bank akibat dari biaya operasional masing-masing Perusahaan Bank, sedangkan diketahui bahwa keempat bank tersebut dibiayai oleh negara dan bergerak dalam sektor yang sama, maka demi meringkas beban anggaran negara dan terciptanya efisiensi terhadap keberlangsungan Perusahaan bank, dilakukanlah *merger* dengan melahirkan satu Perusahaan baru yaitu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Apabila dijabarkan pada satu Perusahaan terdapat jajaran fungsional mulai dari Direktur utama, jajaran direktur, hingga stakeholder, belum lagi pada kantor cabang masing-masing Perusahaan di daerah, dan semuanya berlaku terhadap masing-masing dari keempat Perusahaan tersebut. Akibatnya biaya anggaran negara yang mestinya dikeluarkan terhadap keempat negara tersebut

tidaklah sedikit, padahal kesemuanya merupakan badan usaha yang bergerak dalam satu bidang, sehingga terkesan boros dan menciptakan pembengkakan anggaran negara. Pada akhirnya negara mengambil kebijakan untuk menyatukan keempat Bank tersebut.

Langkah tersebut dinilai efisien dalam merampingkan anggaran, juga efektif dalam melakukan kegiatan operasional dibidang perbankan karena terfokus pada satu perusahaan saja. Pada akhirnya margin yang tercipta antara pengeluaran negara terhadap Perusahaan perBankan tersebut bisa diperlebar jaraknya dengan pemasukan yang didapatkan Perusahaan Bank sebagai lembaga keuangan Bank di Indonesia.

4. Persaingan usaha tidak sehat atas keempat Bank tersebut

Diketahui, bahwa keempat Bank yaitu BDN (Bank Dagang Negara), BBD (Bank Bumi Daya), EXIM (Expor-Import) dan BAPINDO (Bank Pembangunan Indonesia) merupakan keseluruhan Bank yang dimiliki oleh negara. Pada saat itu sebelum dilangsungkannya *merger*, memang aturan mengenai dasar penetapan praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat belumlah memiliki kekuatan hukum yang optimal. Artinya pada masa tersebut tepatnya zaman orde lama hingga orde baru penguasaan pasar dalam berbagai bidang masing sering dilakukan oleh beberapa golongan termasuk dilakukan oleh negara. Hal tersebut dapat dinilai dari pengertian persaingan usaha tidak sehat adalah persaingan antarpelaku usaha dalam menjalankan kegiatan produksi atau pemasaran barang atau jasa yang dilakukan dengan cara tidak jujur atau melawan hukum atau menghambat persaingan usaha.

Adapun kesemuanya merupakan badan usaha milik negara yang dikuasai dan dibiayai oleh negara, namun dikarenakan keempatnya bergerak pada bidang yang sama, maka demi tercapainya target Perusahaan, dimana hal tersebut dapat meningkatkan anggaran Perusahaan yang akan dikucurkan oleh negara, keempat Perusahaan tersebut berusaha bersaing dan merebut pasar dengan sebanyak-banyaknya. Padahal semestinya persaingan pada bidang perbankan tersebut tidak hanya berlaku diantara bank-bank negara tersebut saja melainkan seluruh Bank yang ada di Indonesia termasuk Bank swasta yang ada.

Dampak yang timbul akibat kesan persaingan diantara para badan usaha perbankan milik negara tersebut menimbulkan beberapa kerugian terhadap Perusahaan baru hasil dari *merger*. Dampak seperti terjadinya persaingan-persaingan yang tidak sehat antara para struktural masing-masing perusahaan. Hal ini demi mendapatkan bagian yang lebih besar dalam penempatannya pada perusahaan yang baru.

B. Akibat Hukum yang Timbul Terhadap Pekerja PT Bank Mandiri Persero Tbk. Setelah Dilakukan *Merger*

Perusahaan merupakan suatu subjek hukum dalam bentuk badan hukum maka tindakan yang dilakukan oleh dan atas nama Perusahaan mestilah merupakan suatu peristiwa hukum yang menimbulkan akibat hukum. Mengenai perselisihan antara pekerja dan perusahaan tempatnya bekerja dewasa ini sering terjadi. Hal ini tidak terlepas dari akibat kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh adakalanya tidak selalu selaras dan bahkan dapat menimbulkan perselisihan.

Perselisihan tersebut apabila tidak ditangani dengan baik dapat menyebabkan kerugian-kerugian kepada kedua belah pihak.⁵⁰ Perselisihan tersebut juga dapat timbul akibat dari tindakan *merger* yang dilakukan oleh Perusahaan, maka mesti pula ada akibat hukum yang timbul terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam Perusahaan dan dalam tindakan *merger* tersebut.

1. Akibat hukum yang timbul terhadap hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan

Sebuah Perusahaan jelas dalam menjalankan operasional Perusahaan tidak bisa dilepaskan dengan apa yang disebut sebagai pekerja. Dalam hubungannya antara Perusahaan dan pekerja terlibat dan terikat pada suatu perikatan yaitu atas perikatan kontrak kerja (perjanjian kerja). Mengenai keterikatan antara Perusahaan dan pekerja di Indonesia dilandasi oleh aturan-aturan hukum salah satunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam aturan hukum tersebut telah disebutkan juga mengenai jenis-jenis perjanjian kerja. Dalam hal ini jenis perjanjian kerja terbagi menjadi 2 berdasarkan waktu, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), hal ini didasari pada aturan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan haruslah bersesuaian dengan Pasal 151 Undang – Undang No. 13 tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan yaitu :

⁵⁰ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Jakarta: Kencana, 2017, hlm. 286.

- a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- b. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- c. 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.

Mengenai akibat yang timbul dari peristiwa *merger* dalam hal hubungan kerja antara Perusahaan dan pekerja dapat menimbulkan 2 kemungkinan. Hal ini mengacu pada ketentuan Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Pada Pasal 61 Undang-Undang tersebut disebutkan bahwa segala bentuk pengalihan hak Perusahaan dan/atau peleburan Perusahaan tidak serta merta memutuskan hubungan kerja antara Perusahaan dan pekerja dalam hal ini tidak ada pemutusan perjanjian kerja.

Meskipun begitu pada ketentuan Pasal 163 Undang-Undang ketenaga kerjaan tercantum 2 makna mengenai bentuk pemutusan hubungan kerja. Pada Pasal 163 (1) disebutkan bahwa Perusahaan dengan disepakati oleh pekerja dapat mengakhiri perjanjian kerja akibat dari peleburan dan/atau penggabungan

dengan ketentuan memenuhi hak pekerja atas uang pesangon sebesar 1kali. Sedangkan pada Pasal 163 ayat (2) mengenai pemutusan hubungan kerja akibat adanya penggabungan atau peleburan Perusahaan tanpa disetujui oleh pekerja (sepihak) tetap dapat dilaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan pemenuhan hak pekerja atas pesangon sebesar 2kali.

Apabila dikaji menggunakan kasus *merger* PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Berdasarkan keterangan narasumber atas hasil penelitian langan, terhadap nasib pekerja yang berasal dari 4 Bank sebelumnya yaitu BDM (Bank Dagang Negara), DBD (Bank Bumi Daya), EXIM (Export-Import) dan BAPINDO (Bank Pembangunan Indonesia) dilakukan restrukturisasi dalam rangka efisiensi anggaran dan kinerja Perusahaan baru atas nama PT.Bank Mandiri (Persero). Terhadap jabatan-jabatan fungsional dan jabatan-jabatan lainnya mulai dari posisi teratas hingga posisi terbawah dilakukan pengkualifikasian kembali layaknya seperti *fit and proper test*.⁵¹

Setelah dilakukan kualifikasi tersebut terhadap pekerja yang tidak memenuhi kriteria dan syarat minimum pada Perusahaan baru tetap berlangsung perjanjian kerjanya. Tetapi kemudian dengan situasi-situasi tertentu Perusahaan akan memberikan penawaran terhadap pekerja yang tidak lulus kualifikasi tersebut. Penawaran tersebut misalnya penawaran atas pensiun dini kepada pekerja yang telah memasuki batas usia tertentu. Bentuk penawaran tersebut bukanlah dalam artian sifatnya yang memaksa sebab apabila pekerja

⁵¹ Hasil Wawancara dengan Pardi Sirait, Pensiunan Mantan Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk., pada Kamis 17 Juli 2019.

tidak menerima tawaran tersebut perjanjian kerja atas pekerja tersebut masih tetap berlangsung sampai masa akhir pekerjaan.

Meskipun demikian beberapa kondisi dilapangan menggambarkan terhadap pekerja yang tidak lulus kualifikasi namun tetap memilih bertahan pada perjanjian kerja lamanya kebanyakan akan menerima sanksi moral seperti dikucilkan selama menjalankan pekerjaannya, tidak mendapatkan beban kerja dan jabatan hingga seperti halnya pekerja rumahan. Sehingga banyak pekerja yang lebih memilih menerima penawaran-penawaran oleh Perusahaan.

Terkait hal tersebut apabila pekerja tidak menerima maupun menerima penawaran oleh Perusahaan tersebut, pilihan atas keduanya merupakan keputusan yang tidak menimbulkan kerugian bagi masing-masing pihak (apabila masing-masing pihak memenuhi hak dan kewajibannya). Hal ini dapat digambarkan terhadap pekerja yang menerima penawaran untuk melangsungkan pensiun dini (pensiun sukarela) akan tetap menerima hak normatif berupa upah pokok sebanyak sisa masa kerja sesuai dengan batas usia pensiun pada umumnya. Misalnya apabila pekerja tersebut berusia 50 tahun dan memiliki penghasilan pokok 5 juta sedang masa pensiun pekerja di usia 55 tahun, maka pekerja tersebut menerima pesangon sebesar 5 juta X (12X5) sama dengan 5 juta X 60 bulan yaitu sebesar 300juta Rupiah.⁵²

Jumlah tersebut belum termasuk tabunga pensiun hasil dari pemotongan upah pokok selama iya bekerja di Perusahaan tersebut. sehingga kemudian pekerja tersebut sama sekali tidak mengalami kerugian dikarenakan hak yang

⁵² Hasil Wawancara dengan Pardi Sirait, Pensiunan Mantan Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk., pada kamis 17 Juli 2019.

diterima jika ia tetap memilih bekerja dan jika tidak memilih bekerja dan menerima penawaran pensiun dini dikarenakan besar jumlahnya sama.

Pada akhirnya mengenai akibat hukum atas pekerja dalam hubungan kerja, apabila Perusahaan tetap melangsungkan kewajibannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku tersebut maka kerugian-kerugian masing-masing pihak tidak akan pernah dialami oleh keduanya. Selain adanya upaya pemutusan hubungan kerja oleh Perusahaan, pemutusan hubungan kerja tetap dapat dilakukan oleh beberapa subjek hukum lainnya. Pemutusan hubungan kerja juga bisa dilakukan oleh pengadilan apabila permasalahan tersebut diproses hingga Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Akibat hukum yang timbul terhadap status Perusahaan setelah *merger*

Sama seperti di beberapa negara lainnya, di Indonesia ada beberapa bentuk organisasi bisnis yang sudah dikenal sejak jaman Hindia-Belanda, seperti Firma, CV (*Commanditaire Venootschap*), dan perseroan, dimana dalam praktik bisnis sekarang ini sering digunakan istilah Perusahaan. Diantara beberapa bentuk Perusahaan di atas, para pengusaha cenderung lebih memilih bentuk perseroan karena berbentuk badan hukum, sehingga lebih memberikan kepastian hukum baik dalam segi pelaksanaan kewajiban dan pemenuhan hak mengingat perseroan adalah Perusahaan yang didirikan berdasarkan perjanjian serta penyelesaian sengketa.

Sejalan dengan perkembangan zaman jumlah Perusahaan perseroan yang berdiri di Indonesia semakin meningkat dan menyebabkan hubungan kerjasama antar Perusahaan semakin lama semakin meluas. Sehingga kebutuhan dari

Perusahaan itu sendiri meningkat dan berubah-ubah. Persaingan kuat antar Perusahaan perseroan atau yang biasa disebut PT (Perseroan Terbatas) tidak dapat terelakkan lagi, mereka melakukan banyak perubahan-perubahan baru terhadap Perusahaan baik dari segi kualitas barang atau jasa yang diperjual belikan maupun terhadap eksistensi Perusahaan untuk meningkatkan efisiensi Perusahaan, tetapi tetap saja seringkali beberapa Perseroan Terbatas tidak mampu bertahan, persaingan inilah yang menimbulkan masalah bagi eksistensi dan efisiensi dari Perseroan Terbatas yang tidak mampu bertahan.

Restrukturisasi Perusahaan adalah solusi yang tepat untuk membantu Perseroan Terbatas yang mengalami kemunduran meningkatkan efisiensi dan eksistensi Perusahaannya, salah satunya adalah dengan cara penggabungan Perusahaan (*merger*) sehingga menimbulkan pertanyaan bagaimanakah akibat hukum dari penggabungan Perusahaan (*merger*) terhadap Perusahaan Perseroan Terbatas yang bersangkutan. Penggabungan Perusahaan (*merger*) adalah penggabungan satu atau beberapa badan usaha sehingga dari sudut ekonomi merupakan satu kesatuan, tanpa melebur badan usaha yang bergabung. Hal ini juga diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Penggabungan Perusahaan (*merger*) ini dapat dilakukan oleh Perusahaan jenis apapun, termasuk juga perseroan.

Setiap perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum akan menimbulkan konsekuensi hukum tertentu bagi pihak-pihak yang bersangkutan. Dalam hal ini konsekuensi hukum dari penggabungan Perusahaan (*merger*) terhadap eksistensi Perusahaan Perseroan Terbatas yang diambil alih adalah

berakhir karena hukum (Pasal 122 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas), sedangkan Perusahaan Perseroan Terbatas yang mengambil alih tetap memakai nama dan identitasnya.

Apabila dilihat dari pembagian saham, maka bagi pemegang saham dari Perusahaan Perseroan Terbatas yang menggabungkan diri hanya berhak memiliki sebatas saham yang digabungkan saja sedangkan bagi pemegang saham dari Perusahaan Perseroan Terbatas yang mengambil alih, berhak memiliki saham yang lebih dominan daripada Perusahaan Perseroan Terbatas yang menggabungkan diri setelah terjadinya penggabungan Perusahaan (*merger*). Demikian pula terhadap proses pembagian saham yang terjadi pada peristiwa-peristiwa *merger* oleh beberapa perusahaan.

Pada kasus yang terjadi atas *merger* yang dilakukan oleh empat Bank yaitu BDN (Bank Dagang Negara), BBD (Bank Bumi Daya), EXIM (Export-Import) BAPINDO (Bank Pembangunan Indonesia) yang kemudian dileburkan menjadi satu Perusahaan menjadi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.⁵³ Keempat Perusahaan yang merupakan badan usaha milik negara, melakukan tindakan *merger* dalam rangka mengefisiensikan dan mengefektifkan pengeluaran negara dan penyelenggaraan badan usaha disektor perbankan.

Pertama mengenai status kepemilikan Perusahaan perbankan tersebut dalam kasus *merger* Bank mandiri, Perusahaan-Perusahaan pendahulu melakukan peleburan dan membubarkan diri. Tetapi kemudian tidak ada hal yang terlalu signifikan berpengaruh terhadap dampak yang ditimbulkan akibat

⁵³ Hasil Wawancara dengan Pardi Sirait, Pensiunan Mantan Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk., pada Kamis 17 Juli 2019.

merger tersebut. hal ini disebabkan keempat Bank tersebut merupakan badan usaha milik negara yang secara mutlak saham-saham hampir sebagaimana besar dari masing-masing Perusahaan masih dikuasai oleh negara.

Selanjutnya mengenai status aktiva pada perBankan tersebut. Alasan dilakukannya *merger* terhadap masing-masing Perusahaan pendahulu salah satunya adalah berkaitan dengan kualitas aktiva produktif yang rendah. Hal ini menyebabkan beban tanggungan Bank untuk menalangi terhadap debitur yang masing bersinggungan dengan permasalahan kredit macet. Akibatnya, dalam proses melakukan *merger* dan likuidasi Perusahaan-Perusahaan tersebut, hambatan-hambatan terkait hal tersebut menjadi salah satu tantangannya.

Proses pengalihan atas nama kreditur yaitu pihak Bank dalam proses kredit nasabah yang menjadi debitur yang sebelumnya beratasnamakan Perusahaan masing-masing Bank terdahulu, kemudian haruslah diubah apabila permasalahan kredit macet tersebut dilimpahkan menjadi tanggungan Perusahaan perBankan yang baru hasil dari dilakukannya *merger*. Dalam melakukan tindakan tersebut butuh waktu tidak sedikit bahkan memakan waktu cukup lama sehingga data dapat tercatat kembali secara tepat dan tidak salah sasaran.

Berdasarkan hal tersebut maka banyak Perusahaan khususnya yang bergerak disektor perBankan apabila ingin melakukan *merger* karena beberapa faktor yang telah diuraikan sebelumnya, Perusahaan tersebut wajib mengantisipasi dan melakukan konsep terhadap proses pengalihan kredit nasabahnya untuk dicatatkan kembali dan ditanggung oleh Perusahaan hasil

merger. Tidak hanya dengan melakukan langkah tersebut saja, apabila Perusahaan ingin mengalihkan beban tanggungan Perusahaan yang lama atas permasalahan kredit macet yang mengganggu kualitas aktiva produktif pada Bank tersebut, haruslah disepakati oleh pihak-pihak Perusahaan yang terlibat dalam peristiwa *merger*.

Hal ini disebabkan tanggungan atas setiap permasalahan di Perusahaan masing-masing pihak perusahaan perbankan yang nantinya akan melangsungkan *merger*, merupakan suatu bentuk beban yang lahir akibat dari peristiwa hukum artinya tercipta karena adanya perjanjian kredit antara pihak Bank sebagai kreditur dengan nasabah sebagai debitur. Sehingga untuk mendapatkan akses pengalihan aktiva-aktiva tersebut, pihak Bank yang terlibat haruslah mendapatkan restu dan kesepakatan antar Perusahaan yang melakukan *merger* dikarenakan hal tersebut adalah suatu permasalahan privat yang lahir karena hubungan privat.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Setelah Dilakukan *Merger*

Mengenai akibat hukum yang timbul atas tindakan *merger* yang terjadi pada peristiwa *merger* PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, sebagai sarana untuk menghindari peristiwa-peristiwa pada kasus-kasus lainnya, yang sering pula menimbulkan kemungkinan-kemungkinan lahirnya perselisihan atas pihak-pihak terkait yang mengalami keugian, maka perlu adanya suatu bentuk perlindungan terhadap hak-hak masing-masing pihak berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan mengaturnya.

Pada Undang-Undang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan undang-undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerja pekerja tersebut.

1. Perlindungan pekerja secara struktural

Adapun yang dimaksud bahwa kedudukan pihak tersebut dalam struktur pembagian wewenang dari suatu Perusahaan sangatlah lemah dibandingkan dengan kedudukan lainnya. Sebagai contoh menurut sistem hukum positif, dari segi hukum korporasi, kedudukan para pekerja di Perusahaan lebih lemah dari kedudukan pihak lain seperti pemegang saham, direktur atau komisaris. Para pekerja dalam keberadaannya di Perusahaan sama sekali tidak melibatkan dalam hal penentuan kebijakan maupun operasional Perusahaan.

Para pekerja dalam Perusahaan yang akan *merger* merupakan salah satu pihak yang mesti sangat diperhatikan dan dipertimbangkan sebelum *merger* dilakukan. Adapun beberapa hal yang mesti diperhatikan sehubungan dengan para pekerja akibat dari peristiwa *merger* yaitu:⁵⁴

- a. Prinsip umum mengenai kebijaksanaan kesejahteraan sosial yang akan diterapkan setelah *merger*.
- b. Waktu yang pantas untuk berkonsultasi dengan organisasi pekerja
- c. Cara dan saat untuk menginformasikan *merger* kepada pekerja

⁵⁴ Munir Fuady, "*Hukum Tentang Merger*" Citra Aditya Bakti : Bandung, 1999, hlm. 128

- d. Cara untuk mencegah atau setidaknya-tidaknya mengeliminir kemungkinan kerugian materil kepada pihak pekerja, termasuk memberikan kompensasi yang bersifat materil
- e. Aktifitas khusus dari organisasi pekerja dalam Perusahaan.

Suatu garansi terhadap keamanan dan ketersediaan pekerjaan setelah *merger*.

Pada kasus *merger* dan akuisisi sering kali dengan alasan peningkatan efisiensi dan perampingan usaha, setelah *merger* dan akuisisi sebagian pekerja diputuskan untuk di PHK. Pihak pekerja menurut sistem hukum kita hampir-hampir tidak mempunyai upaya hukum apapun untuk menolak PHK tersebut. karena itu asalkan PHK tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka PHK tersebut sudah sah. Meskipun undang-undang tentang perseroan terbatas mensyaratkan perlindungan terhadap pihak karyawan Perusahaan, disamping perlindungan pihak-pihak lainnya dalam hal terjadinya *merger*, akuisisi dan konsolidasi.

Untuk hal tersebut, Pasal 104 dari Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas disebutkan perbuatan hukum penggabungan, peleburan, dan pengambilan perseroan harus memperhatikan kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas dan pemegang saham perseroan, kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Pada kasus *merger* yang terjadi antara 4 Bank yaitu BDN (Bank dagang negara), BBD (Bank bumi daya), EXIM (Ekspor dan impor) dan BAPINDO (Bank pembangunan Indonesia), yang kemudian membentuk satu Perusahaan baru yaitu PT.BANK MANDIRI (Persero) Tbk. Pada peristiwa *merger* tersebut

pekerja masing-masing Perusahaan dari 4 Bank tadi merupakan pekerja yang mestilah dilindungi hak-haknya. Perlindungan melalui struktural dalam hal ini ke 4 Bank tadi haruslah mengkordinir suatu sistem yang juga mementingkan nasib para pekerjanya.

Pada proses *merger* Bank mandiri yang dilakukan secara transisi dan terkonsep mulai dari susunan struktural tertinggi yaitu pemegang saham hingga jabatan terendah pada Perusahaan masing-masing dari ke 4 Bank sebelumnya harus dilakukan menggunakan konsep tahapan. Juga demikian Perusahaan ke 4 Bank tersebut mestinya sudah memahami terkait posisi struktural dari masing-masing Bank yang nantinya hanya dibutuhkan untuk satu Perusahaan saja. pada kasus tersebut pihak ke 4 Bank menggunakan jasa konsultan swasta independen demi terhindrnya dari kepentingan-kepentingan yang dapat mencoreng nama baik Perusahaan.

Tugas konsultan tersebut adalah untuk melakukan kualifikasi terhadap pekerja yang ingin mendapatkan posisi pada Perusahaan baru setelah *merger*. Terhadap pekerja yang tidak lulus kualifikasi, seperti yang sudah dibahas sebelumnya tetap masih dianggap sebagai pekerja dan tidak mengalami pemutusan hubungan kerja. Namun terhadap kerja tersebut sering kali menjadi pekerja tnapa daya guna dan jabatan dan kemungkinan terjadinya pengucilan terhadap pekerja tersebut. maka Perusahaan Bank menawarkan program pensiun dini (pensiun sukarela) terhadap pekerja yang tidak lulus kualifikasi.

Perusahaan dituntut apabila menawarkan dan menerapkan program terhadap pekerja tersebut haruslah besesuaian dengan aturan-aturan hukum yang

berlaku. juga Perusahaan haruslah memastikan tidak ada kesepakatan yang dilanggar yang telah diciptakan oleh ke 4 Bank yang melakukan *merger* pada saat ingin melakukan *merger*. Hal ini dapat berupa persetujuan oleh seluruh struktural Perusahaan lama yang telah disepakati terhadap upaya lanjut mengenai nasib pekerja.

Salah satu langkah lainnya dalam upaya perlindungan pekerja secara struktural adalah dengan melalui upaya *overing letter* (penawaran kontrak baru). Perusahaan baru hasil dari *merger* dapat melakukan upaya penawaran kontrak baru terhadap pekerja yang tidak lulus kualifikasi. Penawaran kontrak oleh Perusahaan baru terhadap pekerja tersebut biasanya dilakukan dengan sedikit perubahan-perubahan isi perjanjian kerja. Hal ini disebabkan pekerja tersebut terhadap posisi jabatan sebelumnya dinilai tidak layak sesuai dengan hasil kualifikasi pada Perusahaan baru. Dalam hal ini terhadap kebijakan tersebut sifatnya tidak memaksa sehingga apabila pekerja tetap menolak penawaran kontrak baru pekerja tetap memiliki 2 pilihan apakah dengan menerima tawaran pensiun dini atau tetap bertahan berdasarkan perjanjian kerja yang lama.

Pada akhirnya struktural Perusahaan berperan penting dalam menentukan nasib pekerja dan melindungi hak-hak pekerja. Namun tetap saja dalam hubungan kerja yang terjadi antara para pihak khususnya Perusahaan dan pekerja, kesepakatan menjadi opsi terbaik dalam melindungi hak dan kewajiban keduanya.

2. Perlindungan hukum melalui kepatuhan atas norma hukum

Di Indonesia, perlindungan hukum didasari oleh Pancasila sebagai landasan dasar negara, meskipun konsepnya menggunakan pemahaman dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara praktis konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Berkaitan dengan perlindungan pekerja khususnya terhadap hak-hak pekerja akibat dari peristiwa *merger* dapat dilakukan melalui penerapan aturan perundang-undangan yang berlaku mengenai Perusahaan, pekerja dan hubungan kerja yang terjadi diantara keduanya. Berkaitan dengan hal tersebut aturan-aturan hukum mengenai peraturan-peraturan yang mengatur mengenai hal tersebut, yaitu diantaranya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Khusus mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja, peneliti fokus terkait penggunaan dan penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara spesifik undang-undang tersebut diciptakan dalam rangka mengatur aspek-aspek yang terkait dibidang tenaga kerja, hubungan kerja, hak-hak pekerja dan keberlangsungan hubungan kerja serta mengenai aturan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Mengenai *merger* Bank mandiri, beberapa hal terkait perlindungan pekerja telah berusaha dipenuhi oleh pihak Bank masing-masing sebelumnya. Hak-hak tersebut mengenai status pekerja setelah munculnya dan beralihnya keempat Perusahaan menjadi satu Perusahaan baru. Juga mengenai hak normatif yang wajib didapatkan oleh pekerja oleh Perusahaan, hak terkait jaminan kesehatan dan keselamatan,serta hak atas keberlangsungan perjanjian kerja yang belum habis jangka waktunya.

Pertama terkait status pekerja yang berasal dari 4 Perusahaan Bank yang kemudian akan melakukan *merger*. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pengalihan hak milik Perusahaan dan/atau terjadinya peleburan tidak serta merta mengakhiri suatu perjanjian kerja terhadap Perusahaan dan pekerjanya. Hal ini menjadi dasar dalam penentuan nasib pekerja pada keempat Bank tersebut setelah nantinya keempat Bank tersebut terlikuidasi dan bergabung menjadi satu.

Secara praktis Pasal tersebut bisa dijelaskan bahwa ketika terjadi suatu peristiwa *merger*, terhadap pekerja yang masih memiliki jangka waktu kontrak pada Perusahaan sesuai perjanjian kerja, Perusahaan wajib untuk tidak

melakukan pemutusan hubungan kerja demi terlindunginya hak pekerja. Namun hal tersebut tidak berarti bahwa Perusahaan memang harus menyelesaikan masa kerja pekerja tersebut hingga habis jangka waktunya.

Perusahaan diberikan hak berupa opsi yang diatur tepat pada Pasal 163 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 163 tersebut Perusahaan masih diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dan/atau tanpa persetujuan pekerja. Namun demikian hal tersebut masih lagi menimbulkan akibat hukum lainnya bagi Perusahaan. Perusahaan apabila tetap ingin melakukan pemutusan kerja dengan disetujui bersama oleh pekerja haruslah wajib memberikan pesangon 1 kali. Berbeda pula terhadap Perusahaan yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja setelah *merger* tanpa disetujui oleh pekerja, maka Perusahaan wajib membayarkan pesangon sebesar 2 kali seperti halnya yang diatur pada ayat (2) Pasal 163 tersebut.

Tetapi kembali lagi, bila dijabarkan secara spesifik, berdasarkan jenis perjanjian kerjanya maka mengenai perlindungan terhadap status hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan Perusahaan memiliki sedikit perbedaannya tersendiri. Tujuan daripada perjanjian kerja adalah untuk mencapai pemenuhan hak dan kewajiban yang tertera sesuai syarat-syarat kerja.

Adapun lamanya perjanjian ini berlaku tergantung kesepakatan kepada para pihak, dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut paling lama berlaku dua tahun dan dapat diperpanjang dengan selama-lamanya satu tahun. Sebaiknya masa berlakunya perjanjian kerja jangan terlalu pendek agar stabilitas terjamin dan sebaliknya jangan terlalu panjang agar dapat menyesuaikan dengan keadaan

yang selalu berubah-ubah. Hal ini meliputi antara pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Terhadap pekerja dengan jenis perjanjian kerja waktu tertentu atau selanjutnya disebut sebagai PKWT, pemberlakuan Pasal 61 dan 163 disesuaikan dengan jangka waktu kontrak yang berlaku pada perjanjian kerja pekerja tersebut. Berkaitan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa sistem kontrak hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara dan tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus. Dapat dilihat bahwa sistem PKWT merupakan sistem yang menempatkan pekerja sebagai pekerja tidak tetap. Perjanjian ini berkaitan hubungan antara pekerja dalam rangka pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat sementara.

Seandainya dalam perjanjian kerja, pekerja memiliki sisa kontrak 1 tahun lagi dan diketahui bahwa Perusahaan lama telah menyelesaikan proses peleburannya dan telah dilikuidasi dan berganti menjadi Perusahaan yang baru, maka Perusahaan dapat dengan langsung menawarkan kompensasi atas hak sisa masa kerjanya selama satu tahun kedepan. Hal tersebut tidak selalu harus dilakukan dengan menyampaikan penawaran-penawaran terhadap pekerja berpedoman pada ketentuan Pasal 163 ayat 2 Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Terhadap pekerja dengan jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), apabila diketahui masih memiliki kisaran sisa usia memasuki masa

pensiun 5 tahun lagi, maka Perusahaan akan dengan inisiatifnya menawarkan program pensiun dini (pensiun sukarela). Hal ini dimaksudkan agar bagi Perusahaan perampingan pada struktural Perusahaan masih tetap dilangsungkan, sedangkan pemenuhan terhadap hak pekerja tetap dapat terpenuhi. Pada kompensasi yang diterima atas persetujuan pekerja melakukan program pensiun dini, pihak Perusahaan wajib membayarkan hak normatif pekerja selama sisa masa waktu hingga batas usia pensiunnya.

Ketika pekerja tersebut mempunyai sisa waktu selama 5 tahun lagi, Perusahaan wajib membayarkan hak normatif sebesar 60 kali upah pokok pekerja tersebut ketika pekerja tersebut melakukan pensiun dini. Belum lagi pemenuhan terhadap hak pekerja atas dana tabungan pensiunnya, dana jaminan kesehatannya, dan iuran-iuran wajib pekerja yang dipotong dari upah pokok pekerja selama pekerja telah bekerja pada Perusahaan tersebut.

3. Perlindungan pekerja melalui perjanjian kerja

Pada kasus *merger* yang terjadi keempat Bank yaitu Bank BDN (Bank Dagang Negara) BBD (Bank Bumi Daya) exim (Ekspor Impor) dan BAPINDO (Bank Pembangunan Indonesia) yang kemudian berubah menjadi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Tanggung jawab Perusahaan terhadap pekerja masing-masing Perusahaan haruslah ditunaikan atas akibat dari tindakan *merger*. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melindungi hak pekerja akibat dari *merger* adalah melalui pembentukan perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja merupakan landasan hukum alam hubungan kerja antara Perusahaan dan pekerja. Melalui perjanjian kerja hak para pihak dalam hubungan kerja dapat terlindungi apabila perjanjian kerja tersebut tidak melanggar norma dan nilai yang berlaku. dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengenai hubungan kerja telah diatur bentuk perjanjian kerja, syarat-syarat perjanjian kerja, terhadap hak-hak dan kewajiban pekerja dan terkait status hubungan kerja antara Perusahaan dan pekerja. Bentuk perjanjian kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan terbagi menjadi tiga.

Pertama perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT. Adapun yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja terhadap pekerja oleh Perusahaan yang dalam perjanjian tersebut tercantum jangka waktu hubungan kerja. Jenis perjanjian kerja ini merupakan salah satu perjanjian kerja yang hampir selalu digunakan oleh perusahaan-perusahaan, khususnya perusahaan besar yang memiliki banyak cabang dan anak perusahaan di Indonesia.

Pada umumnya terhadap perjanjian kerja waktu tertentu hanya berlaku bagi pekerjaan diluar bidang pokok dan bidang-bidang umum. Terhadap perjanjian kerja waktu tertentu masa jangka waktu hubungan kerja adalah dua tahun dengan opsional perpanjangan satu tahun. Namun pada kenyataannya pada saat ini banyak Perusahaan yang melakukan hubungan kerja kontraktuil terhadap pekerja waktu tertentu yang tidak bersesuaian dengan aturan hukum tersebut. banyak Perusahaan saat ini yang mempekerjakan pekerja waktu

tertentu terhadap pekerjaan pokok dan jangka waktu lebih dari tiga dan/atau lebih pembaruan kontrak perjanjian kerja.

Padahal jelas hal itu dilarang dan tidak bersesuaian dengan nilai dan norma hukum karena dapat merugikan pekerja. Pekerja yang seharusnya mendapatkan kejelasan status dalam hubungan kerjanya di Perusahaan, akibat dari sistem perpanjangan kontrak yang dilakukan Perusahaan dengan melakukan pembaharuan perjanjian kerja secara berulang-ulang akan menciptakan akibat hukum terhadap ketidakjelasan status pekerja.

Kedua bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara umum diartikan sebagai perjanjian kerja tanpa adanya pencantuman jangka waktu atas hubungan kerja selain disamping penetapan batas usia kerja maksimum (pensiun) terhadap perjanjian kerja waktu tidak tertentu pekerja dengan perjanjian kerja tersebut merupakan pekerja pada bagian pokok dan bagian-bagian umum bagi suatu Perusahaan.

Pekerja tersebut memiliki kejelasan terhadap status hubungan kerjanya, memiliki kelebihan terhadap hak-hak normatif maupun hak inklusif selama bekerja pada suatu Perusahaan. Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu biasanya memiliki kejelasan status dan biasanya lebih terlindungi terhadap hak-haknya sebagai pekerja. Namun demikian terhadap pekerja perjanjian waktu kerja tidak tertentu tetap dapat melanggar hak-haknya akibat dari tindakan *merger* suatu Perusahaan. Ketiga bentuk perjanjian kerja bersama/PKB.

Perjanjian kerja jenis ini ditujukan kepada pekerja yang terlibat dalam sistem borongan biasanya pekerjaan yang merupakan bidang non ahli atau

pekerjaan kasar yang membutuhkan pekerja dalam jumlah yang banyak dalam suatu waktu. Tetapi dalam perjanjian kerja ini besar kemungkinan tidak ada sangkut pautnya atas akibat dari tindakan *merger* Perusahaan.

Pada akhirnya bagaimana Perusahaan kemudian bisa dan mampu menciptakan suatu perjanjian kerja yang bersesuaian dengan nilai dan norma yang berlaku sehingga hak-hak pekerja tidak ada yang terlanggar. Sehingga kemudian pula pekerja dapat terlindungi melalui perjanjian kerja yang disepakatinya bersama dengan Perusahaan tempat dia bekerja.

4. Perlindungan pekerja melalui peran serikat pekerja

Pekerja sebagai salah satu unsur utama dari kinerja Perusahaan, pengusaha sebagai pemilik modal, pemerintah sebagai pembuat kebijakan dan pengawasan terhadap peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, hubungan ketiga unsur inilah yang disebut Hubungan Industrial. Di Indonesia hubungan industrial berazaskan pada Pancasila. Oleh sebab itu azas musyawarah mufakat semestinya menjadi opsi pertama apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Konsep hubungan hubungan industrial diharapkan dapat menciptakan hubungan yang dinamis, harmonis dan berkeadilan .

Peristiwa *merger* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk., menjadi suatu pembelajaran penting dalam urusan *merger* khususnya terhadap pembelajaran-pembelajarna terhadap penyelesaian hak-hak pekerja dan pemenuhan kewajiban oleh perusahaan tersebut. Hal ini penting, sebab tindakan *merger* merupakan tindakan yang melahirkan beberapa akibat-akibat hukum yang timbul seperti

yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya. Tidak hanya terhadap perusahaan, terhadap pekerja juga pada akhirnya menyebabkan lahirnya akibat-akibat hukum terhadap beberapa aspek termasuk dalam urusan keberlangsungan hubungan kerja yang terjadi diantara keduanya.

Hambatan dan tantangan Ketenagakerjaan pada era reformasi diantaranya angkatan kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, pengusaha kurang mau memahami makna hubungan industrial serta rendahnya hukuman pelanggaran yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku disatu pihak, kurangnya keterampilan pekerja dan sikap yang arogan dipihak lain, oleh karena itu sering terjadi perselisihan hak bahkan konflik sosial.

Iklim dan kondisi kerja yang kondusif dapat didorong melalui sosialisasi dan pelatihan tata aturan ketenagakerjaan agar pengusaha dan pekerja secara sadar dan ikhlas bersama-sama meningkatkan Hubungan Industrial mengedepankan perundingan Bipartit dalam merumuskan PKB di Perusahaan dan pada lembaga-lembaga ketenagakerjaan sehingga tercipta hubungan yang harmonis untuk mewujudkan peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh ialah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh. Federasi serikat pekerja adalah bentukan dari sekurang-kurangnya 5 serikat pekerja. Dan Konfederasi serikat pekerja merupakan gabungan dari sekurang-kurangnya 3 federasi serikat pekerja.

Atas pemahaman mengenai pengertian dan manfaat serta peran fungsi serikat pekerja, hal tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu alat bagi pekerja

untuk mendapatkan perlindungan terhadap hak-haknya sebagai seorang pekerja. Perusahaan juga dinilai lebih mudah untuk melakukan dialog secara konsentrasi terhadap pekerjanya melalui keberadaan serikat buruh tersebut.

Pada akhirnya berbagai bentuk perlindungan hukum tersebut haruslah dapat diwujudkan oleh para pihak yang terlibat dan berperan dalam proses penegakkannya. Perihal berkaitan dengan peristiwa yang terjadi pada kasus merger PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, walaupun dalam hal ini perlindungan hukum terkait dengan hak-hak yang mestilah dipenuhi terhadap pekerja telah dilangsungkan dengan baik dan terpenuhi, merujuk pada kemungkinan-kemungkinan lain yang berkaitan dengan peristiwa *merger* ini dapat dijadikan pembelajaran dan pedoman. Pedoman tersebut merupakan pembelajaran dari apa yang telah terjadi pada *merger* bank Mandiri yang mampu mengatasi permasalahan yang ditakutkan muncul akibat dari peristiwa *merger* tersebut. Bank Mandiri telah berhasil melewati masa-masa genting akibat dari kemungkinan-kemungkinan yang timbul terhadap peristiwa tersebut. Hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah bagaimana nasib para pekerja yang merupakan bagian dari perusahaan dan kewajiban perusahaan tersebut untuk melindungi serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok pekerja tersebut sesuai perjanjian kerja yang telah diberlangsungkan.

Hal ini guna menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa yang menimpa pekerja akibat dari tindakan perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan-ketentuan aturan hukum yang berlaku mengenai hubungan kerja serta seringkali mengabaikan beberapa poin yang tertera dalam perjanjian kerja. Termasuk pula

dalam hal ini tindakan yang terjadi akibat dari tindakan *merger* beberapa perusahaan. Sehingga kedepannya fungsi hukum sebagai wadah dan senjata serta alat untuk melindungi masyarakat dapat terwujud dan bermanfaat demi terselenggaranya tujuan hukum yang berkeadilan, berkemanfaatan, serta berkepastian.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pada kasus yang terjadi atas *merger* yang dilakukan oleh empat Bank yaitu BDN (Bank Dagang Negara), BBD (Bank Bumi Daya), EXIM (Export-Import) BAPINDO (Bank Pembangunan Indonesia) yang kemudian dileburkan menjadi satu Perusahaan menjadi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor kualitas aktiva produktif yang rendah, faktor tingginya angka kredit macet nasabah perusahaan masing-masing bank, besarnya biaya operasional masing-masing bank tersebut, hingga persaingan tidak sehat diantara keempat bank milik negara tersebut.
2. Akibat hukum yang timbul terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam Perusahaan dan dalam tindakan *merger* tersebut antara lain akibat hukum yang timbul terhadap hubungan kerja antara pekerja dan Perusahaan serta akibat hukum yang timbul terhadap status Perusahaan setelah *merger*.
3. Adapun bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap buruh atas akibat dari perusahaan yang melakukan *merger* adalah perlindungan pekerja secara struktural perusahaan, perlindungan hukum melalui kepatuhan terhadap norma hukum oleh masing-masing pihak yang terlibat, perlindungan hukum melalui perjanjian kerja yang bersesuaian dengan norma dan nilai

yang berlaku, hingga perlindungan hukum melalui keberadaan serikat pekerja pada perusahaan tersebut.

B. Saran

1. Terhadap faktor-faktor yang telah diketahui atas alasan perusahaan melakukan merger, seharusnya perusahaan dapat melakukan pembenahan dalam beberapa sektor penyebab terjadinya merger, sehingga perusahaan dapat lebih sehat dan menimalisir tindakan-tindakan perusahaan yang dapat merugikan pekerja.
2. Atas akibat hukum yang dapat timbul dari *merger* perusahaan dan pekerja dituntut untuk mengetahui resiko-resiko tersebut sebelum melakukan tindakan merger agar tidak berimbas pada kerugian-kerugian pada masing-masing pihak
3. Perlindungan hukum melalui aspek-aspek yang telah peneliti bahas dalam penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai suatu acuan dan diterapkan secara disiplin agar nantinya dalam melangsungkan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja dapat tewujud secara harmonis dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku :

Abdul R. Saliman, 2017, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Jakarta: Kencana.

Zainuddin Ali, 2016, “*Metode Penelitian Hukum*” Jakarta: Sinar Grafika.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2013, “*Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*”, Jakarta : Rajawaliipers.

Dadang Husen Sobana, 2016, *Hukum Perbankan di Indonesia*, Bandung: Pustaka Setia.

Kasmir, 2014, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: RajawaliPers.

Muhamad sadi, 2015, “*Pengantar Ilmu Hukum*”, Kencana : Jakarta.

Ishaq, 2016, “*Dasar-dasar Hukum Edisi Revisi*”, Sinar Grafik : Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2018, “*Hukum Keperdataan dalam Perspektif Hukum Nasional KUHPerdata Hukum Islam dan Hukum Adat*” Rajawalipers : Jakarta.

K.Bertens, 2013, “*Pengantar Etika Bisnis*”, Kanisius : Yogyakarta.

Soerjono Soekanto, 2014, “*Pengantar Penelitian Hukum*”, Jakarta : UI-Press.

Agus Budianto, 2004, “*Merger Bank di Indonesia*” Bogor: Ghalia Indonesia.

Ramlan, 2016, *Hukum Dagang*, Malang: SetaraPers.

Johannes Ibrahim, 2013,. *Hukum Organisasi Perusahaan*, Bandung: Refika Aditama.

2. Jurnal :

Herlien Budiono, “*Arah Pengaturan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Dalam Menghadapi Era Global*” dalam *Jurnal RechtVinding*, Vol. 1 No. 2 2012.

Fithriatus Shalihah, “*Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Perspektif HAM*” dalam *Jurnal UIR Law Review*, Vol.1 No.2 Oktober 2017

Chindy Anggraeni Lutfhfhani, “*Pengaruh Kualitas Aktiva Produktif (KAP) dan Kredit Bermasalah Terhadap Profitabilitas Pada PT> Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*” dalam *Jurnal Unikom*, 2012.

M.Taufik Akbar dkk, “*Pengaruh Kredit Macet Terhadap Profitabilitas Melalui Kecukupan Modal Biaya dan Operasional*” dalam *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 5 No. 1 Januari 2018*

Hendiawan Yusli “*Analisis Anggaran Operasional Sebagai Alat Pengendalian Manajemen Dalam Rangka Efisiensi Biaya Operasional Perusahaan Pada PT. Pejagan Pemalang Tol road*” 2018 Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Jakarta

3. Hasil Penelitian Lapangan (Wawancara)

Hasil Wawancara dengan Pardi Sirait, Pensiunan Mantan Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk., pada Kamis 17 Juli 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

Nama Mahasiswa : TAUFIK HIDAYAT
NPM : 1406200324
Prodi/Bagian : ILMU HUKUM/HUKUM BISNIS
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PT. BANK MANDIRI PERSERO Tbk. AKIBAT PERUSAHAAN MELAKUKAN MERGER
Pembimbing : Dr. RAMLAN S.H., M.HUM

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
20 - 7 - 2019	Revisi Latar Belakang	TH
07 - 8 - 2019	Revisi Penulisan footnote	TH
22 - 08 - 2019	Revisi Bab II	TH
2 - 9 - 2019	Revisi Bab II	TH
2 - 9 - 2019	Revisi Bab III	TH
18 - 9 - 2019	Revisi Bab III	TH
23 - 9 - 2019	Revisi Daftar isi	TH
30 - 9 - 2019	Revisi Daftar pustaka	TH
3 - 10 - 2019	Revisi Daftar pustaka	TH
5/10-2019	Acc. Ujuz Mir hogaah	TH

Diketahui,

DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.)

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. RAMLAN S.H., M.HUM.)