

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Perusahaan

1. Pengertian tentang perusahaan

Menurut Bab I Ketentuan Umum pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, yang dimaksud dengan Perusahaan adalah :

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Dalam hubungan dengan pengertian Perusahaan, selanjutnya Kansil mengatakan bahwa Perusahaan adalah suatu pengertian ekonomi yang banyak dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), namun KUHD sendiri tidaklah memberikan penafsiran maupun penjelasan resmi tentang apakah Perusahaan itu.¹

Kemudian oleh Abdulkadir Muhammad dijelaskan bahwa definisi Perusahaan secara resmi dirumuskan dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, sebelum undang-undang ini tidak dijumpai definisi Perusahaan. Oleh karena itu, para penulis hukum berusaha merumuskan definisi Perusahaan berdasarkan pengetahuan yang diperolehnya secara empiris.²

¹ C.S.T. Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek Hukum Dalam Ekonomi) Bagian 1*, cet. 5, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1995), hlm. 1.

² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, cet. 1, (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 1999), hlm. 7.

a. Pengertian Perusahaan menurut Molengraaff

Menurut Molengraaff dalam Abdulkadir Muhammad, Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, tidak insidental, bertindak keluar menghadapi pihak lain, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan barang artinya membeli barang dan menjualnya lagi dengan perhitungan memperoleh penghasilan berupa keuntungan, atau dengan menyerahkan barang artinya melepaskan penguasaan atas barang dengan perhitungan memperoleh penghasilan misalnya menyewakan barang, atau dengan cara mengadakan perjanjian perdagangan yaitu menghubungkan pihak yang satu dengan pihak yang lain dengan perhitungan memperoleh penghasilan berupa keuntungan bagi pemberi kuasa, dan upah bagi penerima kuasa, misalnya makelar, komisioner, agen perusahaan. Di sini muncul aspek Hukum Perusahaan, yaitu perjanjian dengan pihak lain yang menjadi dasar kewajiban dan hak masing-masing pihak. Tetapi perlu dikemukakan bahwa dalam rumusan Molengraaff tidak dipersoalkan tentang Perusahaan sebagai badan usaha, yang dikemukakan justru Perusahaan sebagai perbuatan, jadi hanya meliputi jenis usaha.³

b. Pengertian Perusahaan menurut Polak

Polak dalam Abdulkadir Muhammad memandang Perusahaan dari sudut komersial, artinya baru dikatakan Perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Jadi disini Polak menambahkan unsur pembukuan pada unsur-unsur lain seperti yang telah dikemukakan oleh Molengraaff. Sifat

³ *Ibid.*, hlm. 7-8.

Perusahaan akan hilang dari aspek Hukum Perusahaan bilamana Perusahaan dijalankan menurut cara yang tidak lazim, tidak ada keteraturan dalam menjalankan Perusahaan itu. Dengan adanya unsur pembukuan, maka rumusan definisi Perusahaan lebih dipertegas lagi, sebab pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada pada Perusahaan. Laba adalah tujuan utama setiap Perusahaan, jika tidak demikian, itu bukan Perusahaan. Namun, dalam definisi Perusahaan menurut Polak tetap tidak disinggung soal Perusahaan sebagai badan usaha.⁴

c. Pengertian Perusahaan menurut Undang-Undang

Menurut Abdulkadir Muhammad, definisi Perusahaan seperti dinyatakan pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, mengandung dua unsur pokok, yaitu :

- 1) Bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha, yang didirikan, bekerja dan berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia. Dalam bahasa Inggris disebut *company*.
- 2) Jenis usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian, yaitu perindustrian, perdagangan dan jasa yang dijalankan oleh badan usaha secara terus menerus. Dalam bahasa Inggris disebut *business*.

Definisi tentang Perusahaan menurut pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, apabila dibandingkan dengan definisi Molengraaff dan Polak, maka definisi tersebut lebih sempurna karena adanya unsur badan usaha. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, walaupun kegiatan dalam bidang ekonomi dilakukan terus menerus, terang-terangan,

⁴ *Ibid.*, hlm. 8.

terhadap pihak ketiga, dengan tujuan memperoleh keuntungan, jika tidak mempunyai badan usaha, maka itu bukan Perusahaan, melainkan hanya pekerjaan. Setiap orang yang menjalankan Perusahaan disebut Pengusaha. Pengusaha dapat terdiri dari satu orang, beberapa orang yang berupa persekutuan atau *partnership*, dan badan hukum atau *corporate body*.⁵

- d. Perbandingan antara pengertian Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan

Definisi tentang Perusahaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Bab I Ketentuan Umum pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, ialah sebagai berikut :

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang-perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

Menurut Abdulkadir Muhammad, apabila kedua definisi undang-undang tersebut dibandingkan satu sama lain, maka terdapat perbedaan sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan menggunakan rumusan “menjalankan setiap jenis usaha”. Sedangkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan menggunakan rumusan “melakukan kegiatan” tanpa pembatasan dalam bidang perekonomian.
- 2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan menggunakan kata “usaha” sebagai kegiatan dalam bidang

⁵ *Ibid.*, hlm. 9.

perekonomian, pelakunya adalah Pengusaha, yaitu orang-perorangan atau persekutuan atau badan hukum. Sedangkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan menggunakan kata “kegiatan” yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian. Namun karena undang-undang ini berkenaan dengan Perusahaan, maka dapat diartikan bahwa kata “kegiatan” juga dalam bidang perekonomian, pelakunya adalah orang-perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua rumusan undang-undang tersebut dari segi makna secara substansial adalah sama, namun yang berbeda adalah rumusan kata-kata yang digunakan.⁶

e. Unsur-unsur Perusahaan

Berdasarkan definisi Perusahaan baik yang dikemukakan oleh Molengraaff, Polak maupun Pembentuk Undang-Undang, menurut Abdulkadir Muhammad dapat diinventarisasi dan dibahas unsur-unsur Perusahaan sebagai berikut :

- 1) Badan usaha, badan usaha yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian mempunyai bentuk hukum tertentu, seperti Perusahaan Dagang (PD), Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV), Perseroan Terbatas (PT), Perusahaan Umum (Perum), Perusahaan Perseroan (Persero) dan Koperasi. Hal tersebut dapat diketahui dari Akta Pendirian Perusahaan yang dibuat di muka Notaris, kecuali Koperasi Akta Pendiriannya dibuat oleh para pendiri dan disahkan oleh Pejabat Koperasi.

⁶ *Ibid.*, hlm. 9-10.

Unsur badan usaha tidak dipersoalkan baik dalam definisi Molengraaff maupun Polak, padahal dalam kenyataan sekarang setiap kegiatan dalam bidang perekonomian yang disebut Perusahaan pasti mempunyai bentuk badan usaha, jika tidak itu hanya pekerjaan.

- 2) Kegiatan dalam bidang perekonomian, kegiatan ini meliputi bidang perindustrian seperti eksplorasi dan pengeboran minyak, penangkapan ikan, usaha perkayuan, barang kerajinan, makanan dalam kaleng, obat-obatan, kendaraan bermotor, rekaman dan perfilman, percetakan dan penerbitan, bidang perdagangan yang meliputi kegiatan seperti jual beli, ekspor impor, bursa efek, restoran, toko swalayan, valuta asing, sewa menyewa, kemudian bidang jasa meliputi kegiatan transportasi, perbankan, perbengkelan, jahit busana, konsultasi, kecantikan.

Dalam definisi Molengraaff, kegiatan dalam bidang ekonomi hanya mencakup perdagangan (jual beli, sewa menyewa) dan jasa (menghubungkan pihak yang satu dengan pihak yang lain).

- 3) Terus-menerus, baik menurut Molengraaff, Polak maupun Pembentuk Undang-Undang menentukan bahwa kegiatan dalam bidang perekonomian tersebut dilakukan secara terus-menerus, artinya sebagai mata pencarian, tidak insidental, bukan pekerjaan sampingan.
- 4) Bersifat tetap, hal ini berarti bahwa kegiatan itu tidak berubah atau berganti dalam waktu singkat, melainkan untuk jangka waktu lama. Jangka waktu ini ditentukan dalam Akta Pendirian Perusahaan, misalnya untuk sepuluh tahun, tiga puluh tahun.
- 5) Terang-terangan, artinya ditujukan kepada dan diketahui oleh umum, bebas berhubungan dengan pihak lain, diakui dan dibenarkan oleh

pemerintah berdasarkan undang-undang. Hal ini dapat diketahui dari Akta Pendirian Perusahaan, nama dan merek Perusahaan, surat izin usaha, surat izin tempat usaha, akta pendaftaran Perusahaan. Molengraaff menggunakan istilah bertindak keluar yang maksudnya berhubungan dengan pihak lain (pihak ketiga), tetapi tidak dipersoalkan apakah secara terang-terangan dan menggunakan bentuk tertentu. Jika bentuk badan usaha tidak ada, maka Perusahaan tersebut dikatakan liar dan melanggar undang-undang.

- 6) Keuntungan dan atau laba, Molengraaff menggunakan istilah penghasilan, Polak menggunakan istilah laba, sedangkan Pembentuk Undang-Undang menggunakan istilah keuntungan dan atau laba. Ketiga macam istilah ini adalah istilah ekonomi yang menunjukkan nilai lebih yang diperoleh dari modal yang diusahakan. Setiap kegiatan menjalankan Perusahaan tentu menggunakan modal. Dengan modal maka keuntungan dan atau laba yang merupakan tujuan utama setiap Perusahaan dapat diperoleh.
- 7) Pembukuan, menurut ketentuan pasal 8 ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, setiap Perusahaan wajib membuat catatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Sedangkan yang dimaksud dengan catatan menurut pasal 5 tersebut ialah neraca tahunan, perhitungan laba rugi tahunan, rekening, jurnal transaksi harian, atau setiap tulisan yang berisi keterangan mengenai hak dan kewajiban serta hal-hal lain yang berkaitan

dengan kegiatan usaha suatu Perusahaan. Pembukuan menjadi dasar perhitungan pajak yang wajib dibayar Perusahaan kepada Pemerintah.⁷

2. Pengertian tentang Perseroan Terbatas

Definisi tentang Perseroan Terbatas dinyatakan dalam ketentuan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas (UUPT), sebagai berikut :

Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut perseroan adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Menurut Abdulkadir Muhammad, istilah “perseroan” menunjuk kepada cara menentukan modal, yaitu terbagi dalam saham, sedangkan istilah “terbatas” menunjuk kepada batas tanggung jawab pemegang saham, yaitu sebatas jumlah nominal saham yang dimiliki. Perseroan Terbatas adalah perusahaan persekutuan badan hukum, hal tersebut ditegaskan dalam pasal 1 angka 1 UUPT.⁸

Menurut Chatamarrasjid, suatu Perseroan Terbatas memiliki dua sisi, yaitu pertama sebagai suatu badan hukum dan sisi yang kedua adalah wadah atau tempat diwujudkannya kerja sama antara para pemegang saham atau pemilik modal. Hal ini terlihat dari ketentuan pasal 1 angka 1 UUPT.

Jelas bahwa Perseroan Terbatas merupakan suatu badan hukum yang dengan sengaja diciptakan. Dengan demikian, Perseroan Terbatas adalah suatu subyek hukum yang mandiri, yang mempunyai hak dan kewajiban, yang pada dasarnya tidak berbeda dengan hak dan kewajiban subyek hukum manusia. Sebagai subyek hukum yang mandiri, maka keberadaan Perseroan Terbatas tidak

⁷ *Ibid.*, hlm. 10-13.

⁸ *Ibid.*, hlm. 66.

bergantung dari keberadaan para pemegang sahamnya, para anggota Direksi dan Dewan Komisaris. Pergantian pemegang saham, Direksi dan atau Komisaris tidak mempengaruhi keberadaan Perseroan Terbatas.⁹

a. Unsur-unsur Perseroan Terbatas

Berdasarkan definisi Perseroan Terbatas sebagaimana dinyatakan dalam pasal 1 angka 1 UUPT, menurut Abdulkadir Muhammad maka Perseroan Terbatas sebagai perusahaan badan hukum harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

1) Badan hukum

Setiap Perseroan Terbatas adalah badan hukum, artinya badan yang memenuhi syarat keilmuan sebagai pendukung kewajiban dan hak, antara lain memiliki harta kekayaan sendiri yang terpisah dari harta kekayaan pendiri atau pengurusnya. Dalam pasal 1 angka 1 UUPT dinyatakan secara tegas bahwa Perseroan Terbatas adalah badan hukum, sedangkan dalam KUHD tidak satu pasalpun yang menyatakan hal tersebut.

2) Didirikan berdasarkan perjanjian

Perseroan Terbatas didirikan berdasarkan perjanjian, artinya harus ada sekurang-kurangnya dua orang yang bersepakat mendirikan perseroan terbatas, yang dibuktikan secara tertulis dalam bentuk Anggaran Dasar yang dimuat dalam akta pendirian yang dibuat di muka notaris. Setiap pendiri wajib mengambil bagian saham pada saat Perseroan Terbatas didirikan, hal ini merupakan asas dalam pendirian Perseroan Terbatas.

⁹ Chatamarrasjid, *Menyingkap Tabir Perseroan (Piercing The Corporate Veil) Kapita Selekta Hukum Perusahaan*, cet. I, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 25.

3) Melakukan kegiatan usaha

Setiap Perseroan Terbatas melakukan kegiatan usaha dalam bidang perekonomian, misalnya industri, dagang, jasa yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan dan atau laba. Melakukan kegiatan usaha artinya menjalankan perusahaan, agar kegiatan usaha itu sah maka harus mendapat izin dari yang berwenang dan didaftarkan dalam Daftar Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan.

4) Modal dasar

Setiap Perseroan Terbatas harus mempunyai modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham. Modal dasar tersebut merupakan kekayaan Perseroan Terbatas sebagai badan hukum, yang terpisah dari harta kekayaan pribadi pendiri, organ Perseroan Terbatas maupun pemegang saham. Dalam pasal 25 ayat 1 UUPT dinyatakan bahwa modal dasar perseroan terbatas sekurang-kurangnya dua puluh juta rupiah.

5) Memenuhi persyaratan undang-undang

Setiap perseroan terbatas harus memenuhi persyaratan undang-undang, dalam hal ini ialah UUPT dan peraturan pelaksanaannya. Dengan demikian maka unsur ini menunjukkan bahwa perseroan terbatas menganut sistem tertutup.¹⁰

b. Unsur-unsur badan hukum

Dalam pasal 7 ayat 6 UUPT dinyatakan bahwa :

Perseroan memperoleh status badan hukum setelah Akta Pendirian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disahkan oleh Menteri.

¹⁰ Abdulkadir Muhammad, *op.cit.*, hlm. 67-68.

Kemudian dalam pasal 23 UUPT dinyatakan bahwa :

Selama pendaftaran dan pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan Pasal 22 belum dilakukan, maka Direksi secara tanggung renteng bertanggung jawab atas perbuatan hukum yang dilakukan perseroan.

Merujuk kepada ketentuan pasal 7 ayat 6 dan pasal 23 UUPT, menurut Chatamarrasjid terdapat tiga fase atau tahap dalam hubungan dengan status badan hukum Perseroan Terbatas, yaitu :

1) Perseroan Terbatas dalam pendirian

Tahap ini dimulai dari tanggal akta pendirian sampai tanggal disahkan oleh Menteri Kehakiman. Selama fase ini hubungan antara para pemegang saham dan anggota Direksi (hubungan intern), dan hubungan para pemegang saham, serta anggota Direksi dengan pihak ketiga (hubungan ekstern) bersifat kontraktual, dan masing-masing pihak bertanggung jawab tidak terbatas.

2) Perseroan Terbatas berstatus badan hukum

Pada fase ini dimulai dari tanggal pengesahan oleh Menteri Kehakiman sampai akta pendirian didaftarkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan dan diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia. Pada fase kedua ini Direksi masih bertanggung jawab tidak terbatas, sedangkan para pemegang saham bertanggung jawab terbatas.

3) Perseroan Terbatas setelah diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia

Pada fase ini, baik para pemegang saham, Direksi maupun Komisaris bertanggung jawab terbatas.¹¹

¹¹ Chatamarrasjid, *op. cit.*, hlm. 26-27.

Oleh karena perseroan terbatas merupakan badan hukum, maka mempunyai konsekuensi sebagaimana yang dikemukakan oleh Abdulkadir Muhammad yaitu: Sebagai badan hukum, perseroan harus memenuhi unsur-unsur badan hukum seperti ditentukan dalam UUPT, sebagai berikut :

1) Organisasi yang teratur

Sebagai organisasi yang teratur, perseroan mempunyai organ yang terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi dan Komisaris, hal itu sesuai dengan pasal 1 angka 2 UUPT. Keteraturan organisasi dapat diketahui melalui ketentuan UUPT, Anggaran Dasar perseroan, Anggaran Rumah Tangga perseroan, dan keputusan RUPS.

2) Kekayaan sendiri

Sesuai dengan pasal 24 ayat 1 UUPT, perseroan memiliki kekayaan sendiri berupa modal dasar yang terdiri dari seluruh nilai nominal saham dan kekayaan dalam bentuk lain yang berupa benda bergerak dan tidak bergerak, benda berwujud dan tidak berwujud, misalnya kendaraan bermotor, gedung perkantoran, barang inventaris, surat berharga, piutang perseroan.

3) Melakukan hubungan hukum sendiri

Sebagai badan hukum, perseroan melakukan hubungan hukum sendiri dengan pihak ketiga yang diwakili oleh Direksi. Menurut ketentuan pasal 82 UUPT maka Direksi bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan.

4) Mempunyai tujuan sendiri

Sebagai badan hukum yang melakukan kegiatan usaha, perseroan mempunyai tujuan sendiri. Sesuai dengan pasal 12 huruf b UUPT, tujuan tersebut ditentukan dalam Anggaran Dasar perseroan. Karena perseroan menjalankan perusahaan, maka tujuan utama perseroan adalah mencari keuntungan dan atau laba.¹²

3. Pengaturan tentang perseroan terbatas

a. Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas

Menurut Kansil bahwa Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) hanyalah mengatur bentuk perseroan ini secara terbatas dan sederhana.¹³

Kemudian Anisitus Amanat menyatakan bahwa Hukum Perseroan Terbatas yang berlaku berasal dari warisan pemerintah Belanda, yakni:

1) Ketentuan-ketentuan pasal 36 sampai dengan pasal 56 KUHD berikut segala perubahannya, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1971 yang mengubah sistem hak suara para pemegang saham perseroan yang diatur dalam pasal 54 KUHD.

2) Ordonansi Perseroan Indonesia atas saham (*Ordonantie op de Indonesische Maatshappij op Aandelen*) atau IMA yang diundangkan dalam Staatsblad 1939: 569 juncto 717.

Latar belakang pengaturan Hukum Perseroan Terbatas dalam pasal 36 sampai dengan pasal 56 KUHD adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia golongan Eropa di Indonesia. Sedangkan latar

¹²Abdulkadir Muhammad, *op.cit.*, hlm. 66-67.

¹³ C.S.T. Kansil, *op.cit.*, hlm. 22.

belakang dikeluarkannya Ordonansi Perseroan Indonesia atas saham adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia golongan Bumiputra atau Indonesia Asli akan Hukum Perseroan Terbatas. Namun pada kenyataannya, kalangan Bumiputra lebih suka memilih aturan perseroan dalam KUHD apabila mendirikan perusahaan Perseroan Terbatas.¹⁴

Tentang perubahan pasal 54 KUHD dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1971 ini oleh Sudargo Gautama dinyatakan bahwa perubahan ini bukan hanya sekadar perubahan hak suara yang menjadi *one share one vote* atau satu saham satu suara, melainkan merupakan hasil dorongan iklim untuk menarik investasi luar negeri guna menanam modal dalam bentuk Perseroan Terbatas yang didirikan menurut hukum di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing.¹⁵

- b. Sesudah berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas

Pada tanggal 7 Maret 1995 diundangkanlah undang-undang baru yang mengatur tentang Perseroan Terbatas, yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas (UUPT). Dalam pasal 129 UUPT dinyatakan bahwa undang-undang tersebut mulai berlaku satu tahun terhitung sejak tanggal diundangkan, maka dengan demikian menurut Sudargo Gautama, undang-undang baru tersebut mulai berlaku pada tanggal 7 Maret 1996.¹⁶ Kemudian dari ketentuan pasal 128 ayat 1 UUPT dinyatakan bahwa pasal 36 sampai dengan pasal 56 KUHD yang mengatur mengenai

¹⁴ Anisitus Amanat, *Pembahasan Undang-Undang Perseroan Terbatas 1995 Dan Penerapannya Dalam Akta Notaris*, cet. 1, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 1-2.

¹⁵ Sudargo Gautama, *Komentor Atas Undang-Undang Perseroan Terbatas (Baru) Tahun 1995 No. 1 Perbandingan Dengan Peraturan Lama*, cet. 1, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), hlm. 1-2.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 4 -5.

Perseroan Terbatas berikut segala perubahannya, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1971, dinyatakan tidak berlaku, kemudian dalam pasal 128 ayat 2 UUPT dinyatakan bahwa segala peraturan pelaksanaan dari pasal 36 sampai dengan pasal 56 KUHD yang mengatur mengenai Perseroan Terbatas berikut segala perubahannya, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1971 dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan yang baru berdasarkan UUPT tersebut, selanjutnya dalam pasal 128 ayat 3 UUPT dinyatakan bahwa terhitung tiga tahun sejak berlakunya undang-undang ini, Ordonansi Maskapai Andil Indonesia *Staatsblad* 1939 : 569 juncto 717 dinyatakan tidak berlaku.

4. Organ perseroan terbatas

Perseroan terbatas yang terbentuk sebagai badan hukum, maka perseroan terbatas merupakan subyek hukum yang dapat bertindak hukum seperti manusia. Dalam rangka melakukan tindakan-tindakan hukum tersebut dalam perseroan terbatas diperlukan adanya organ-organ sebagaimana yang diakui dan diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut pasal 1 angka 2 UUPT dinyatakan bahwa :

Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Komisaris.

Sehubungan dengan organ Perseroan Terbatas ini, dinyatakan oleh Erman Rajagukguk dalam Anisitus Amanat bahwa Perseroan Terbatas sebagai salah satu bentuk usaha ekonomi memiliki organ-organ spesifik. Organ pertama disebut Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), yang secara umum bertugas untuk menentukan segala kebijaksanaan umum Perseroan Terbatas. Organ kedua adalah Direksi yang bertugas menjalankan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang

telah ditetapkan RUPS. Dan ketiga adalah Komisaris yang bertugas sebagai pengawas untuk dan atas nama pemegang saham.¹⁷

Selanjutnya mengenai organ Perseroan Terbatas ini Rudhi Prasetya berpendapat bahwa, menurut pandangan klasik ketiga organ, yaitu Direksi, Komisaris dan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), kedudukannya berjenjang, dengan RUPS sebagai pemegang kekuasaan tertinggi. Jika Komisaris dan Direksi mempunyai kekuasaan maka kekuasaan tersebut tidak lain berasal dari limpahan oleh RUPS kepada Komisaris dan atau Direksi. Konsekuensi dari pandangan klasik ini, berarti setiap waktu RUPS dapat menarik kembali limpahan wewenang yang diberikan olehnya kepada Komisaris dan atau Direksi.

Tetapi menurut pandangan yang mutakhir, kedudukan ketiga organ tadi tidak lagi berjenjang. Ketiga organ tersebut, menurut pandangan yang mutakhir, adalah sederajat yang sama derajatnya, yang satu tidak lebih tinggi dari yang lain. Jika Komisaris dan atau Direksi mempunyai wewenang, maka wewenang tersebut bukan limpahan dari RUPS, melainkan Komisaris dan atau Direksi itu memperoleh wewenangnya berdasarkan kekuatan Undang-Undang dan atau Anggaran Dasar. Masing-masing di antara organ-organ tersebut mempunyai tugas dan wewenangnya sendiri-sendiri menurut Undang-Undang dan Anggaran Dasar yang tidak boleh dicampuri oleh organ yang satu terhadap yang lain.¹⁸

Pandangan yang mutakhir tersebut telah mempengaruhi UUPT, dalam hubungan dengan masalah ini dinyatakan lebih lanjut oleh Rudhi Prasetya bahwa pengaruh dari pandangan mutakhir tersebut antara lain terlihat dalam

¹⁷ Anisitus Amanat, *op. cit.*, hlm. 103.

¹⁸ Rudhi Prasetya, *Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas Disertai Ulasan Menurut Undang-Undang No.1 Tahun 1995*, cet. 1, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), hlm. 25.

form Anggaran Dasar Perseroan Terbatas yang telah dibakukan oleh Departemen Kehakiman. Secara tegas dalam pasal 11 form baku Anggaran Dasar yang dibuat Departemen Kehakiman dirumuskan, bahwa Direksi bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya yang ditujukan untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya. Dalam hubungan dengan masalah ini maka Direksi tidak usah harus selalu tunduk dan patuh melaksanakan putusan RUPS. Direksi berhak untuk tidak melaksanakan dan atau menyimpangi putusan RUPS manakala menurut pertimbangan Direksi putusan RUPS tersebut bertentangan dengan kepentingan dan atau merugikan perseroan.¹⁹

a. Rapat umum pemegang saham

Pasal 1 angka 3 UUPT disebutkan bahwa :

Rapat Umum Pemegang Saham yang selanjutnya disebut RUPS adalah organ perseroan yang memegang kekuasaan tertinggi dalam perseroan dan memegang segala wewenang yang tidak diserahkan kepada Direksi atau Komisaris.

Kemudian dalam pasal 63 ayat 1 dan ayat 2 UUPT dinyatakan bahwa:

- 1) RUPS mempunyai segala wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam undang-undang ini dan atau Anggaran Dasar.
- 2) RUPS berhak memperoleh segala keterangan yang berkaitan dengan kepentingan perseroan dari Direksi dan atau Komisaris.

Menurut Anisitus Amanat, sesuai dengan UUPT, maka RUPS mempunyai kewenangan untuk : pertama, menetapkan kebijaksanaan umum Perseroan Terbatas. Kedua, mengangkat Direksi dan Komisaris, serta ketiga, mengesahkan laporan tahunan Direksi/Komisaris. Kewenangan RUPS untuk menetapkan kebijaksanaan umum Perseroan Terbatas dapat disimpulkan dari

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 26.

bunyi rumusan pasal 63 UUPT. Dalam pasal 63 UUPT dinyatakan bahwa RUPS mempunyai kewenangan yang tidak diberikan kepada Direksi dan Komisaris, dalam batas yang ditentukan UUPT dan Anggaran Dasar/Akta Pendirian. Kekuasaan RUPS untuk mengangkat dan memberhentikan Direksi terdapat dalam rumusan dalam pasal 80, dan 91 UUPT, sedangkan untuk mengangkat dan memberhentikan Komisaris terdapat dalam rumusan pasal 95 dan pasal 101 UUPT.²⁰

Selanjutnya dikatakan oleh Chatamarrasjid untuk menilai bahwa RUPS memiliki kekuasaan tertinggi dalam Perseroan Terbatas maka perlu dibedakan antara kewenangan yang diberikan oleh undang-undang (*de jure*) kepada pemegang saham dan kekuasaan *de facto* yang dijalankan oleh RUPS dalam Perseroan Terbatas tertentu. Dengan perkataan lain perlu dibedakan antara kewenangan RUPS yang diberikan secara eksklusif oleh undang-undang kepadanya dan apa yang diatur dalam Anggaran Dasar Perseroan Terbatas tertentu.²¹

Selanjutnya mengenai RUPS ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Kewenangan RUPS menurut UUPT

Adapun kewenangan yang diberikan oleh UUPT kepada RUPS dapat di rinci sebagai berikut :

- a) Penetapan perubahan Anggaran Dasar (pasal 14 ayat 1 UUPT)
- b) Pembelian kembali saham (pasal 31 ayat 1 UUPT)
- c) Penetapan penambahan modal perseroan (pasal 34 UUPT)
- d) Penetapan pengurangan modal perseroan (pasal 37 ayat 1 UUPT)

²⁰ Anisitus Amanat, *op. cit.*, hlm. 105.

²¹ Chatamarrasjid, *op. cit.*, hlm. 30.

- e) Persetujuan laporan tahunan dan pengesahan perhitungan tahunan (pasal 60 ayat 1 UUPT)
 - f) Penentuan penggunaan laba (pasal 62 ayat 1 UUPT)
 - g) Pengangkatan, pemberhentian serta pembagian tugas wewenang Direksi dan Komisaris (pasal 80 ayat 1, pasal 81 ayat 1, pasal 91, pasal 95 ayat 1, dan pasal 101 ayat 1 UUPT)
 - h) Persetujuan pengalihan atau penjaminan kekayaan perseroan (pasal 88 ayat 1 UUPT)
 - i) Persetujuan atas penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan (pasal 102 ayat 3, pasal 103 ayat 3 huruf b, pasal 103 ayat 4 huruf b, dan pasal 103 ayat 5 huruf b UUPT)
 - j) Pembubaran perseroan (pasal 114, dan pasal 116 ayat 2 UUPT)
- 2) Macam-macam RUPS

Menurut Pasal 65 ayat 1 UUPT ada dua macam RUPS yaitu: RUPS tahunan dan RUPS lainnya.

Selanjutnya dinyatakan oleh Anisitus Amanat bahwa Pembentuk Undang-Undang tidak memberikan pengertian atau penjelasan tentang apa yang dimaksudkan dengan RUPS lainnya itu, namun dari apa yang lazim dalam praktek, maka yang dimaksud oleh Pembentuk Undang-Undang dengan RUPS lainnya, adalah Rapat Umum Luar Biasa Pemegang Saham.²²

RUPS tahunan menurut ketentuan pasal 65 ayat 2 UUPT diadakan dalam waktu paling lambat 6 (enam) bulan setelah penutupan tahun buku Perseroan Terbatas. Sedangkan RUPS lainnya menurut

²² Anisitus Amanat, *loc.cit.*

ketentuan pasal 65 ayat 4 dapat diadakan sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan. Ditambahkan oleh Anisitus Amanat bahwa Rapat Umum Luar Biasa Pemegang Saham biasanya diadakan untuk membahas dan mengambil keputusan atas masalah-masalah yang timbul secara mendadak dan membutuhkan penanganan segera, karena akan menghambat operasionalisasi Perseroan Terbatas jika masalah itu tidak diatasi dengan segera. Sedangkan RUPS tahunan antara lain bertujuan untuk memberikan penilaian dan mengambil keputusan atas laporan Direksi mengenai kegiatan Perseroan Terbatas dan hasil-hasilnya yang telah lampau serta rencana kegiatan tahun berikutnya.²³

3) Permintaan dan pemanggilan RUPS

- a) Direksi mempunyai kewajiban hukum untuk menyelenggarakan RUPS tahunan dan RUPS lainnya (pasal 66 ayat 1 UUPT)
- b) Untuk menyelenggarakan RUPS Direksi melakukan pemanggilan kepada pemegang saham (pasal 68 ayat 1 UUPT), dalam hal-hal tertentu yang ditetapkan oleh Anggaran Dasar maka pemanggilan tersebut dapat dilakukan oleh Komisaris (pasal 68 ayat 2 UUPT)
- c) Pemanggilan RUPS dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum RUPS diadakan (pasal 69 ayat 1 UUPT), pemanggilan dilakukan dengan surat tercatat (pasal 69 ayat 2 UUPT). Pemanggilan RUPS untuk Perseroan Terbuka dilakukan dalam 2 (dua) surat kabar harian (pasal 69 ayat 3 UUPT), sebelum pemanggilan RUPS dilakukan wajib didahului dengan pengumuman mengenai akan diadakan pemanggilan RUPS dalam 2 (dua) surat kabar harian (pasal

²³ *Ibid.*, hlm. 106-107.

70 ayat 1 UUPT), pengumuman tersebut dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum pemanggilan RUPS (pasal 70 ayat 2 UUPT)

- d) Hal-hal yang perlu dicantumkan dalam panggilan RUPS adalah tanggal, waktu, tempat dan acara rapat disertai pemberitahuan bahwa bahan yang dibicarakan dalam RUPS tersedia di kantor perseroan mulai hari dilakukan panggilan RUPS sampai hari diadakannya RUPS (pasal 69 ayat 4 UUPT)
- e) RUPS tahunan diadakan dalam waktu paling lambat 6 (enam) bulan setelah tahun buku (pasal 65 ayat 2 UUPT), dalam RUPS tahunan harus diajukan semua dokumen perseroan sebagaimana dimaksud dalam pasal 56 UUPT. Bilamana ada pemegang saham yang menghendaki diselenggarakannya RUPS tersebut dapat mengajukan permintaan kepada Direksi atau Komisaris dengan surat tercatat disertai alasannya (pasal 66 ayat 3 UUPT). Permintaan penyelenggaraan RUPS sebagaimana dimaksud dalam pasal 66 ayat 1 UUPT tersebut dapat dilakukan oleh 1 (satu) pemegang saham atau lebih yang bersama-sama mewakili 1/10 (satu persepuluh) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah atau suatu jumlah yang lebih kecil sebagaimana ditentukan dalam Anggaran Dasar perseroan yang bersangkutan (pasal 66 ayat 2 UUPT). Tugas Direksi atau Komisaris setelah menerima permintaan rapat dari pemegang saham yang sesuai dengan ketentuan pasal 66 UUPT adalah melakukan panggilan kepada para pemegang saham dengan cara pemanggilan sebagaimana telah diuraikan di atas.

f) Ada kemungkinan bahwa Direksi atau Komisaris yang mempunyai tanggung jawab hukum untuk melakukan panggilan setelah menerima permintaan pemegang saham yang memenuhi syarat untuk menyelenggarakan RUPS, lalai atau sengaja tidak memenuhi permintaan tersebut. Sehubungan dengan masalah ini dijelaskan oleh Anisitus Amanat bahwa kepastian adanya kelalaian atau kesengajaan Direksi ataupun Komisaris untuk tidak memenuhi kewajiban panggilan tersebut, pertama, apabila jangka waktu 6 (enam) bulan setelah penutupan tahun buku ternyata tidak diselenggarakan RUPS atau kedua, apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari setelah diajukannya permintaan RUPS ternyata Direksi ataupun Komisaris tidak memenuhi kewajiban panggilan tersebut. Untuk itu maka UUPT memberi dua kemungkinan jalan pemecahannya, yaitu :

(1) Pengadilan Negeri yang wilayah kewenangannya meliputi domisili Perseroan Terbatas tersebut setelah menerima permohonan pemegang saham yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pasal dalam pasal 66 UUPT dapat memerintahkan Direksi ataupun Komisaris untuk melakukan panggilan RUPS. Dalam surat perintah tersebut, Pengadilan Negeri dapat menetapkan bentuk, isi dan jangka waktu pemanggilan RUPS serta menunjuk ketua rapat tanpa terikat pada ketentuan UUPT, maupun ketentuan Anggaran Dasar perseroan. Penetapan Pengadilan Negeri ini adalah yang pertama dan terakhir, artinya penetapan tersebut tidak dapat dilawan atau dianulir oleh instansi manapun termasuk upaya banding dan

kasasi. Maksud Pembentuk Undang-Undang adalah untuk menutup kemungkinan adanya upaya hukum lain untuk menganulir penetapan tersebut sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan pasal 67 ayat 4 yaitu untuk mencegah ditundanya penyelenggaraan RUPS.

(2) Hakim Pengadilan Negeri atas permohonan dari pemegang saham yang memenuhi syarat sebagaimana yang dimaksudkan dalam pasal 66 UUPT dapat memberi izin untuk melakukan sendiri pemanggilan RUPS. Dalam hal demikian, maka Ketua Pengadilan Negeri dapat memerintahkan Direksi/Komisaris untuk menghadiri RUPS tersebut (pasal 67 dan 68 UUPT beserta penjelasan).²⁴

4) Penyelenggaraan RUPS

Untuk penyelenggaraan RUPS perlu didahului dengan pemanggilan, selanjutnya pemanggilan tersebut harus memenuhi ketentuan tata cara atau syarat-syarat yang telah ditentukan dalam Anggaran Dasar suatu Perseroan Terbatas.

Selanjutnya dinyatakan pula oleh Anisitus Amanat bahwa dilakukannya panggilan RUPS bukan berarti otomatis RUPS akan diselenggarakan sesuai dengan bunyi panggilan RUPS tersebut, sebab untuk dapat menyelenggarakan RUPS harus memenuhi syarat tertentu yang disebut korum. Dalam konsepsi UUPT ada dua macam korum, yaitu : korum penyelenggaraan RUPS dan korum pengambilan keputusan.²⁵

²⁴ *Ibid.*, hlm. 114-115.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 116.

Adapun gambaran dari kedua korum tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Korum untuk dapat menyelenggarakan RUPS dinyatakan dalam pasal 73 UUPT yaitu : RUPS dapat dilangsungkan apabila dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili lebih dari $\frac{1}{2}$ (satu perdua) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah, kecuali UUPT dan atau Anggaran Dasar menentukan lain. Apabila korum ini tidak tercapai, diadakan panggilan RUPS kedua, yang dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum RUPS kedua diselenggarakan. Penyelenggaraan RUPS kedua paling cepat 10 (sepuluh) hari dan paling lambat 21 (dua puluh satu) hari dari RUPS pertama. RUPS kedua hanya sah dan berhak mengambil keputusan apabila dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili paling sedikit $\frac{1}{3}$ (satu pertiga) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah. Apabila korum untuk RUPS kedua belum juga tercapai, maka atas permohonan perseroan, korum ditetapkan oleh Ketua Pengadilan Negeri yang wilayah kekuasaannya meliputi tempat kedudukan perseroan.
- b) Korum penyelenggaraan RUPS untuk perubahan Anggaran Dasar dinyatakan dalam pasal 75 UUPT, bahwa RUPS tersebut sah apabila dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili paling sedikit $\frac{2}{3}$ (dua pertiga) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dan keputusan untuk merubah Anggaran Dasar sah apabila disetujui oleh paling sedikit $\frac{2}{3}$ (dua pertiga) bagian dari jumlah suara tersebut (pasal 75 ayat 1 UUPT). Sedangkan apabila korum sebagaimana

dimaksud dalam pasal 75 ayat 1 UUPT tidak tercapai, maka dalam RUPS kedua adalah sah apabila dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili paling sedikit $\frac{2}{3}$ (dua pertiga) bagian dari jumlah seluruh saham dengan suara yang sah dan keputusannya disetujui oleh suara terbanyak dari jumlah suara tersebut (pasal 75 ayat 2 UUPT).

- c) Korum yang diatur dalam pasal 76 UUPT, yakni korum yang diperlukan bila RUPS diselenggarakan untuk melakukan perbuatan-perbuatan hukum penggabungan, peleburan, pengambilalihan, kepailitan dan pembubaran perseroan. Untuk perbuatan-perbuatan hukum ini RUPS dapat dilaksanakan apabila dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili paling sedikit $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dan keputusan diambil berdasarkan persetujuan $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) dari jumlah suara tersebut.
- d) Korum yang diatur dalam pasal 88 ayat 3 UUPT. Korum ini diperlukan apabila RUPS diselenggarakan untuk mengalihkan atau menjadikan jaminan utang seluruh atau sebagian besar kekayaan perseroan hanya sah apabila dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili paling sedikit $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dan keputusan yang diambil sah apabila disetujui oleh paling sedikit $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah suara tersebut.
- e) Korum yang diatur dalam pasal 31 UUPT. Korum ini adalah untuk kepentingan penyelenggaraan RUPS guna mengambil keputusan dalam rangka perseroan membeli kembali saham yang telah disetor

dari pemilik atau pemegangnya ataupun bagi pengalihannya lebih lanjut. Korum untuk menyelenggarakan RUPS menurut pasal ini hanya sah apabila dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili paling sedikit $\frac{2}{3}$ (dua pertiga) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dan keputusan hanya sah apabila diambil berdasarkan persetujuan paling sedikit $\frac{2}{3}$ (dua pertiga) bagian dari jumlah suara tersebut.

- f) Korum yang diatur dalam pasal 116 ayat 2 UUPT. Korum ini diperlukan bilamana RUPS diselenggarakan guna mengambil keputusan untuk memperpanjang jangka waktu berdirinya perseroan. Keputusan untuk memperpanjang jangka waktu berdirinya sebuah Perseroan Terbatas hanya sah apabila dilakukan dalam RUPS yang dihadiri oleh paling sedikit $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dan keputusan yang diambil disetujui oleh paling sedikit $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah suara tersebut.

5) Pimpinan RUPS

Mengenai pimpinan RUPS, dinyatakan oleh Anisitus Amanat bahwa dari tradisi yang sudah berlangsung lama, pimpinan RUPS telah ditentukan jabatannya di dalam Anggaran Dasar Perseroan Terbatas. Biasanya Direktur Utama sebagai pimpinan RUPS, jika berhalangan, maka RUPS dipimpin oleh seorang Direktur. Apabila semua Direktur tidak ada atau berhalangan, maka RUPS dipimpin oleh Komisaris Utama, jika berhalangan, maka RUPS dipimpin oleh seorang Komisaris.

Jika Komisaris semuanya berhalangan hadir, maka RUPS dipimpin oleh salah seorang yang dipilih dari sesama pemegang saham yang hadir.²⁶

Menurut pasal 77 UUPT dinyatakan bahwa setiap penyelenggaraan RUPS wajib dibuat risalah dan dibubuhi tanda tangan ketua rapat dan paling sedikit 1 (satu) orang pemegang saham yang ditunjuk dari dan oleh peserta RUPS. Selanjutnya penjelasan pasal 77 UUPT mengenai hal ini dinyatakan bahwa penandatanganan oleh 1 (satu) orang pemegang saham yang ditunjuk dari dan oleh peserta RUPS dimaksudkan untuk menjamin kepastian dan kebenaran isi risalah tersebut. Dalam hal risalah RUPS dibuat oleh Notaris maka kewajiban menandatangani tersebut tidak diperlukan.

Dalam hubungan dengan risalah RUPS tersebut, dijelaskan oleh Anisitus Amanat bahwa dalam hal ketentuan UUPT yang berkaitan dengan RUPS tidak diambilalih oleh ketentuan Anggaran Dasar perseroan, maka ketentuan UUPT wajib dijelaskan Notaris dalam akta berita acara RUPS. Namun apabila ketentuan UUPT yang berkaitan langsung dengan tata cara penyelenggaraan RUPS telah dimasukkan dalam Anggaran Dasar, maka Notaris cukup dengan menyebut ketentuan-ketentuan Anggaran Dasar perseroan yang berasal dari UUPT itu saja sebagai sumber hukum pendukung kebenaran atas keterangan-keterangan dalam akta berita acara RUPS.²⁷

6) Hak suara

Menurut Anisitus Amanat, tidak setiap saham yang dimiliki pemegang saham mempunyai hak suara. Di negara-negara yang kondisi

²⁶ *Ibid.*, hlm. 120.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 121.

pasar modalnya sudah maju pesat dan mapan, sebagian besar pemegang saham tidak mempunyai hak suara atau tidak mempunyai hak hadir dalam RUPS. Tujuan masyarakat investor untuk memiliki saham suatu perseroan lebih banyak untuk mendapatkan *capital gain* dan dividen bukan hak suara dalam RUPS ataupun kesempatan untuk mempengaruhi kinerja sebuah perseroan. Sehingga perhatian pemegang saham lebih banyak ditujukan pada kurs atau harga saham yang dimilikinya di bursa saham.²⁸

Dinyatakan dalam pasal 72 ayat 1 UUPT bahwa setiap saham yang dikeluarkan mempunyai satu hak suara kecuali Anggaran Dasar menentukan lain.

Dalam UUPT juga dinyatakan mengenai saham-saham tertentu yang tidak memiliki hak suara, yaitu :

- a) Saham yang dimiliki oleh perseroan itu sendiri akibat pelaksanaan pasal 30 UUPT yang memberikan landasan konstitusional kepada suatu perseroan untuk membeli kembali sahamnya sendiri dari pemegang saham. Dinyatakan oleh pasal 33 UUPT bahwa saham yang dibeli kembali oleh perseroan tidak mempunyai hak suara dalam RUPS dan tidak ikut diperhitungkan dalam menentukan korum RUPS. Ketentuan tersebut ditegaskan kembali pada pasal 72 ayat 2 UUPT bahwa saham perseroan yang dimiliki oleh perseroan itu sendiri tidak mempunyai hak suara.
- b) Dalam pasal 33 ayat 2 UUPT dinyatakan bahwa saham induk perusahaan yang dibeli oleh anak perusahaannya tidak dapat

²⁸ *Ibid.*, hlm. 122.

digunakan untuk mengeluarkan suara dalam RUPS dan tidak diperhitungkan dalam menentukan jumlah korum yang harus dicapai sesuai dengan ketentuan UUPT atau Anggaran Dasar. Hal ini ditegaskan kembali dalam pasal 72 ayat 3 UUPT bahwa saham induk perusahaan yang dimiliki oleh anak perusahaannya tidak mempunyai hak suara.

- c) Menurut pasal 47 ayat 2 UUPT dinyatakan bahwa pemegang pecahan nilai nominal saham tidak diberikan hak suara perseorangan, kecuali pemegang pecahan nilai nominal saham baik sendiri atau bersama pemegang pecahan nilai nominal saham lainnya yang sejenis memiliki nilai nominal sebesar satu nominal saham dari klasifikasi tersebut.

7) Keputusan RUPS

Menurut Anisitus Amanat, sahnya keputusan para pemegang saham yang diambil dalam RUPS tergantung kepada dua hal, yaitu : pertama, panggilan RUPS di mana keputusan itu diambil telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan sarana dan jangka waktu yang telah ditentukan dalam RUPS, kedua, keputusan tersebut diambil berdasarkan korum yang telah ditentukan dalam UUPT atau diambil berdasarkan prinsip musyawarah untuk mufakat. Disamping itu keputusan yang diambil tidak bertentangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan di dalam Anggaran Dasar, Undang-Undang Negara, kesusilaan atau ketertiban umum.²⁹

²⁹ *Ibid.*, hlm. 127.

b. Direksi

1) Pengangkatan Direksi

Mengenai pengangkatan Direksi selengkapnya diatur dalam pasal 80 UUPT, sebagai berikut :

- a) Anggota Direksi diangkat oleh RUPS.
- b) Untuk pertama kali pengangkatan anggota Direksi dilakukan dengan mencantumkan susunan dan nama anggota Direksi dalam Akta Pendirian.
- c) Anggota Direksi diangkat untuk jangka waktu tertentu dengan kemungkinan diangkat kembali.
- d) Anggaran Dasar mengatur tata cara pencalonan, pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi tanpa mengurangi hak pemegang saham dalam pencalonan.

2) Kewajiban Direksi

- a) Kewajiban Direksi yang berkenaan dengan perseroan

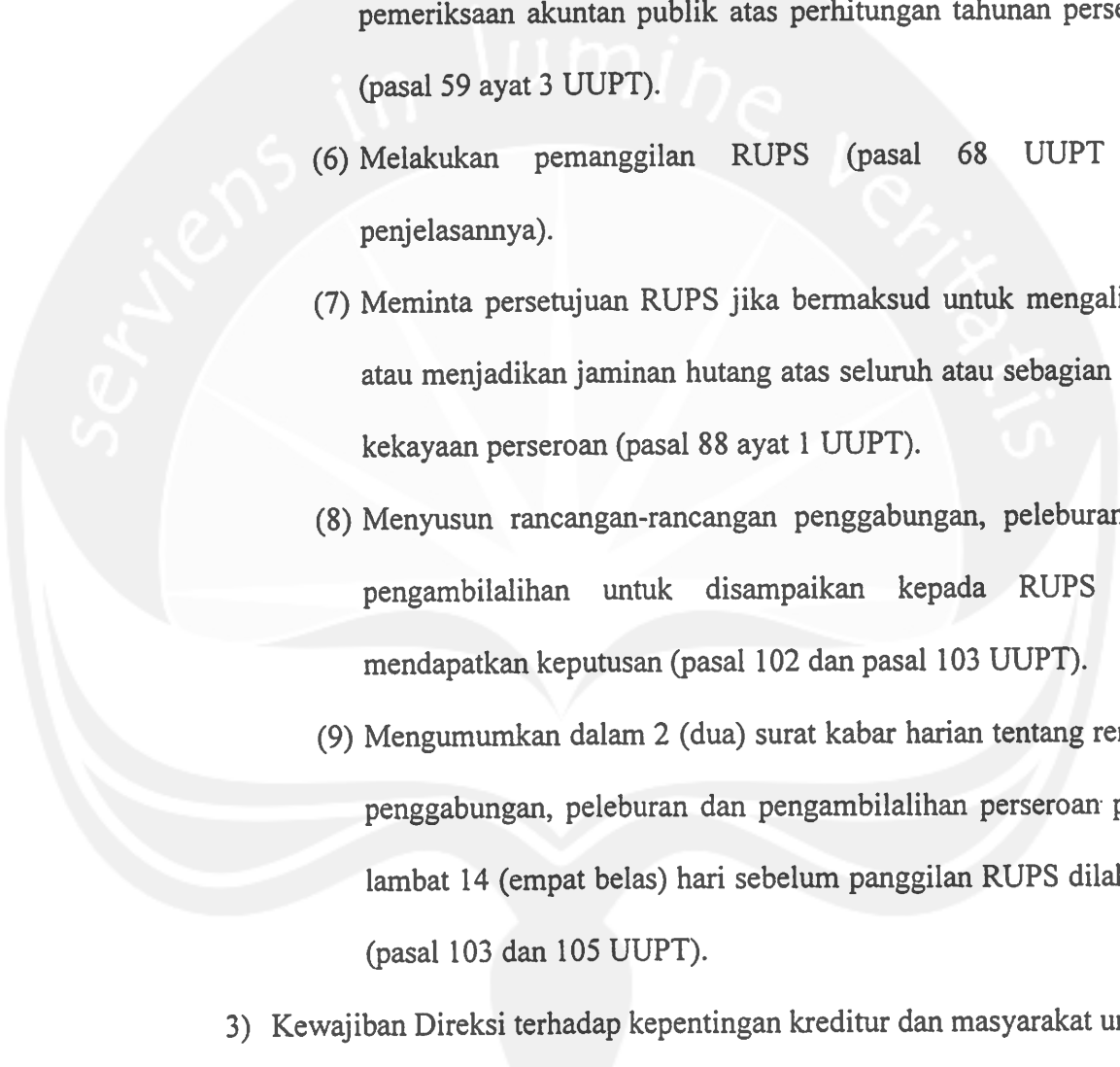
(1) Direksi wajib mendaftarkan dalam Daftar Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan akta pendirian beserta Surat Pengesahan dari Menteri Kehakiman, Akta Perubahan Anggaran Dasar beserta Surat Persetujuan dari Menteri Kehakiman ataupun Akta Perubahan Anggaran Dasar beserta Laporan kepada Menteri Kehakiman paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah pengesahan atau persetujuan dari Menteri Kehakiman atau setelah tanggal penerimaan laporan (pasal 21 UUPT).

Mengusahakan pengumuman perseroan yang telah didaftarkan tersebut dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah pendaftaran dilakukan (pasal 22 UUPT).

- (2) Mengadakan dan menyimpan Daftar Pemegang Saham dan Daftar Khusus yang memuat keterangan kepemilikan saham dari anggota Direksi dan Komisaris beserta keluarganya pada perseroan tersebut atau pada perseroan lain (pasal 43 UUPT).
- (3) Mencatat setiap pemindahan hak atas saham disertai dengan tanggal dan hari pemindahan hak dalam Daftar Pemegang Saham atau Daftar Khusus (pasal 49 ayat 3 UUPT).
- (4) Dengan iktikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan usaha perseroan (pasal 82 dan pasal 85 ayat 1 UUPT).
- (5) Menyelenggarakan pembukuan perseroan (pasal 86 ayat 1 huruf b UUPT).
- (6) Anggota Direksi wajib melaporkan kepada perseroan mengenai kepemilikan sahamnya dan atau keluarganya pada perseroan tersebut dan perseroan lain (pasal 87 UUPT).

b) Kewajiban Direksi yang berkenaan dengan RUPS

- (1) Minta persetujuan RUPS jika perseroan ingin membeli kembali saham yang telah dikeluarkan (pasal 31 ayat 1 UUPT).
- (2) Minta persetujuan RUPS jika perseroan ingin menambah atau mengurangi besarnya jumlah modal perseroan (pasal 34 dan pasal 37 UUPT).

- 
- (3) Menyusun dan menyampaikan laporan tahunan kepada RUPS (pasal 56 dan pasal 65 ayat 3 UUPT).
 - (4) Menandatangani laporan tahunan sebelum disampaikan kepada RUPS (pasal 57 UUPT).
 - (5) Menyampaikan secara tertulis kepada RUPS laporan hasil pemeriksaan akuntan publik atas perhitungan tahunan perseroan (pasal 59 ayat 3 UUPT).
 - (6) Melakukan pemanggilan RUPS (pasal 68 UUPT dan penjelasannya).
 - (7) Meminta persetujuan RUPS jika bermaksud untuk mengalihkan atau menjadikan jaminan hutang atas seluruh atau sebagian besar kekayaan perseroan (pasal 88 ayat 1 UUPT).
 - (8) Menyusun rancangan-rancangan penggabungan, peleburan dan pengambilalihan untuk disampaikan kepada RUPS guna mendapatkan keputusan (pasal 102 dan pasal 103 UUPT).
 - (9) Mengumumkan dalam 2 (dua) surat kabar harian tentang rencana penggabungan, peleburan dan pengambilalihan perseroan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum panggilan RUPS dilakukan (pasal 103 dan 105 UUPT).
- 3) Kewajiban Direksi terhadap kepentingan kreditur dan masyarakat umum
- a) Mengumumkan rencana dan hasil penggabungan, peleburan dan pengambilalihan (pasal 105 dan pasal 108 UUPT).
 - b) Wajib memberikan segala keterangan yang diperlukan untuk pelaksanaan pemeriksaan yang dilakukan oleh Pemeriksa (pasal 111

ayat 6 UUPT) dan membayar biaya pemeriksaan atas nama perseroan (pasal 113 ayat 3 UUPT).

4) Hak-hak Direksi

- a) Hak untuk dan atas nama perseroan mewakili perseroan di dalam dan di luar pengadilan (pasal 82 UUPT).
- b) Hak untuk memberikan kuasa tertulis kepada seorang atau lebih karyawan perseroan atau orang lain untuk dan atas nama perseroan melakukan perbuatan hukum tertentu sebagaimana ditetapkan dalam surat kuasa tersebut (pasal 89 UUPT).
- c) Hak untuk mengajukan usul pembubaran perseroan kepada RUPS (pasal 115 ayat 1 UUPT).
- d) Hak untuk membela diri dalam RUPS jika anggota Direksi tertentu telah diberhentikan untuk sementara waktu oleh RUPS atau Komisaris (pasal 92 ayat 5 UUPT).
- e) Direksi berhak atas penghasilan, adapun jenis penghasilan Direksi ditetapkan RUPS (pasal 81 ayat 1 UUPT).

Di samping itu, dalam pasal 84 ayat 1 UUPT dinyatakan adanya dua hal yang menyebabkan Direksi atau anggota Direksi tidak berhak atau tidak berwenang mewakili perseroan, yaitu :

- a) Dalam hal terjadi perkara di depan pengadilan antara perseroan dengan anggota Direksi yang bersangkutan, atau
- b) Dalam hal anggota Direksi yang bersangkutan mempunyai kepentingan yang bertentangan dengan kepentingan perseroan.

Dalam Anggaran Dasar ditetapkan yang berhak mewakili perseroan apabila terdapat keadaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 84 ayat 1 (pasal 84 ayat 2 UUPT).

Dalam hal Anggaran Dasar tidak ditetapkan adanya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 84 ayat 2 UUPT, RUPS mengangkat 1 (satu) orang pemegang saham atau lebih untuk mewakili perseroan (pasal 84 ayat 3 UUPT).

Selanjutnya dikatakan oleh Anisitus Amanat bahwa kalangan notaris di dalam Akta Pendirian/Anggaran Dasar umumnya menetapkan Komisaris untuk bertindak mewakili perseroan jika terjadi kedua peristiwa hukum tersebut di atas dalam perseroan.³⁰

Sehubungan dengan dua hal tersebut di atas, maka dalam keadaan tertentu Direksi tidak berwenang mewakili perseroan, oleh sebab itu maka dalam UUPT telah diatur mengenai siapa yang berhak mewakili perseroan, sebagai berikut :

Dalam Anggaran Dasar dapat ditetapkan pemberian wewenang kepada Komisaris untuk memberikan persetujuan atau bantuan kepada Direksi dalam melakukan perbuatan hukum tertentu (pasal 100 ayat 1 UUPT).

Berdasarkan Anggaran Dasar atau keputusan RUPS, Komisaris dapat melakukan tindakan pengurusan perseroan dalam keadaan tertentu untuk jangka waktu tertentu (pasal 100 ayat 2 UUPT).

³⁰ *Ibid.*, hlm. 133-134.

c. Komisaris

1) Pengisian jabatan Komisaris

Mengenai pengisian jabatan Komisaris dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Komisaris diangkat RUPS (pasal 95 ayat 1 UUPT).
- b) Untuk pertama kali pengangkatan Komisaris dilakukan dengan mencantumkan susunan dan nama Komisaris dalam Akta Pendirian (pasal 95 ayat 2 UUPT).
- c) Komisaris diangkat untuk jangka waktu tertentu dengan kemungkinan diangkat kembali (pasal 95 ayat 3 UUPT).
- d) Anggaran Dasar mengatur tata cara pencalonan, pengangkatan dan pemberhentian Komisaris tanpa mengurangi hak pemegang saham dalam pencalonan (pasal 95 ayat 4 UUPT).

2) Kewajiban Komisaris

- a) Mengawasi kebijaksanaan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberi nasihat kepada Direksi (pasal 97 UUPT).
- b) Komisaris wajib dengan iktikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan (pasal 98 ayat 1 UUPT).
- c) Wajib melaporkan kepada perseroan mengenai kepemilikan sahamnya dan atau keluarganya pada perseroan tersebut dan perseroan lain (pasal 99 UUPT).

3) Kewenangan Komisaris

- a) Berdasarkan alasan tertentu dapat memberhentikan sementara anggota Direksi dari jabatannya (pasal 92 ayat 1 UUPT).

b) Dalam Anggaran Dasar dapat ditetapkan pemberian wewenang kepada Komisaris untuk memberikan persetujuan atau bantuan kepada Direksi dalam melakukan perbuatan hukum tertentu (pasal 100 ayat 1 UUPT).

c) Berdasarkan Anggaran Dasar atau keputusan RUPS, Komisaris dapat melakukan tindakan pengurusan perseroan dalam keadaan tertentu untuk jangka waktu tertentu dan berlaku semua ketentuan mengenai hak, wewenang dan kewajiban Direksi terhadap perseroan dan pihak ketiga (pasal 100 ayat 2 dan ayat 3 UUPT).

4) Keanggotaan Komisaris

UUPT tidak melarang Komisaris atau anggota Komisaris untuk menjadi pemegang saham pada perseroan yang diawasinya. Adapun kewajiban Komisaris jika ia telah menjadi pemegang saham adalah melapor kepada perseroan. Yang dilaporkan Komisaris kepada perseroan tidak terbatas hanya pada kepemilikan saham perseroan yang diawasinya tetapi meliputi juga saham-saham yang telah dimilikinya pada perseroan lain, hal tersebut dinyatakan dalam pasal 99 UUPT. Sehingga dengan demikian Komisaris dapat berasal dari pemegang saham perseroan.

5. Pendirian dan pembubaran perseroan terbatas

a. Tata cara pendirian perseroan terbatas

1) Persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendirikan Perusahaan Perseroan Terbatas menurut UUPT adalah :

a) Didirikan atas dasar perjanjian dengan jumlah pendiri minimal 2 (dua) orang (pasal 1 angka 1 dan pasal 7 ayat 1 UUPT).

- b) Akta Pendirian harus dibuat oleh Notaris dengan menggunakan bahasa Indonesia (pasal 7 ayat 1 UUPT).
- c) Menurut pasal 25 UUPT dinyatakan bahwa jumlah nilai nominal modal dasar paling sedikit Rp. 20.000.000,- (dua puluh juta rupiah).
- d) Paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) dari jumlah modal dasar harus sudah ditempatkan dan sejumlah 50% (lima puluh persen) dari modal yang ditempatkan harus sudah disetor pada saat Perseroan Terbatas didirikan (pasal 26 ayat 1 dan ayat 2 UUPT), yaitu pada saat para pendiri selesai menandatangani Akta Pendirian di hadapan Notaris.
- e) Maksud dan tujuan Perseroan Terbatas tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan (pasal 2 UUPT).
- f) Tempat kedudukan Perseroan Terbatas yang ditentukan dalam Anggaran Dasar harus dalam wilayah Negara Republik Indonesia (pasal 5 UUPT).
- g) Perseroan Terbatas didirikan untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan dalam Anggaran Dasarnya (pasal 6 UUPT).
- h) Modal dasar Perseroan Terbatas terdiri atas seluruh nilai nominal saham dan dari seluruh nilai nominal saham tersebut dapat dikeluarkan saham atas nama dan atau saham atas tunjuk (pasal 24 UUPT).

2) Tata cara pengajuan permohonan dan pengesahan Akta Pendirian dan persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas

a) Tentang pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas dinyatakan dalam pasal 7 ayat 6 UUPT bahwa perseroan memperoleh status badan hukum setelah Akta Pendirian sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat 1 UUPT disahkan oleh Menteri Kehakiman.

Kemudian dalam pasal 9 UUPT dinyatakan bahwa untuk memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman maka para pendiri perseroan bersama-sama atau kuasanya mengajukan permohonan tertulis kepada Menteri Kehakiman dengan melampirkan Akta Pendirian perseroan, dalam waktu 60 (enam puluh) hari setelah permohonan diterima maka Menteri Kehakiman harus memberikan pengesahan atau penolakan, dalam hal permohonan ditolak maka harus diberitahukan kepada pemohon secara tertulis alasannya.

b) Tentang perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas dinyatakan dalam pasal 15 ayat 2 UUPT bahwa perubahan tertentu dalam Anggaran Dasar Perseroan Terbatas harus mendapat persetujuan Menteri Kehakiman, adapun yang dimaksud dengan perubahan tertentu tersebut meliputi : nama perseroan, maksud dan tujuan perseroan, kegiatan usaha perseroan, jangka waktu berdirinya perseroan apabila Anggaran Dasar menetapkan jangka waktu tertentu, besarnya modal dasar, pengurangan modal ditempatkan dan disetor atau, status Perseroan Tertutup menjadi Perseroan Terbuka atau sebaliknya.

Guna melaksanakan ketentuan pasal 7 ayat 6, pasal 9, dan pasal 15 ayat 2 UUPT maka ditetapkanlah Keputusan Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia Nomor: M-01.HT.01.01.Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengajuan Permohonan Dan Pengesahan Akta Pendirian Dan Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas sebagai pengganti Keputusan Menteri Kehakiman yang berlaku sebelumnya.

Di samping itu, jika ada perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas mengenai hal-hal di luar yang ditetapkan dalam pasal 15 ayat 2 UUPT, maka hal itu cukup dilaporkan saja kepada Menteri Kehakiman dalam waktu 14 (empat belas) hari terhitung sejak keputusan RUPS mengenai perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas tersebut (pasal 15 ayat 3 UUPT). Untuk melaksanakan ketentuan pasal 15 ayat 3 UUPT maka ditetapkanlah Keputusan Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia Nomor: M-02.HT.01.01 Tahun 2001 tentang Tatacara Penyampaian Laporan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan sebagai pengganti Keputusan Menteri Kehakiman yang berlaku sebelumnya.

3) Pendaftaran dan Pengumuman

Direksi Perseroan Terbatas wajib mendaftarkan dalam Daftar Perusahaan yaitu: Akta Pendirian beserta surat pengesahan Menteri Kehakiman, Akta Perubahan Anggaran Dasar beserta surat persetujuan Menteri Kehakiman atau Akta Perubahan Anggaran Dasar beserta laporan kepada Menteri Kehakiman (pasal 21 ayat 1 UUPT).

Pendaftaran tersebut wajib dilakukan dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah pengesahan atau persetujuan diberikan atau setelah tanggal penerimaan laporan (pasal 21 ayat 2 UUPT).

Pendaftaran tersebut dilakukan melalui kantor pendaftaran perusahaan (dalam lingkup Departemen Perindustrian dan Perdagangan di bawah Menteri Perindustrian dan Perdagangan).

Perseroan Terbatas yang telah didaftar, diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia (pasal 22 ayat 1 UUPT). Permohonan untuk pengumuman tersebut dilakukan oleh Direksi Perseroan Terbatas yang bersangkutan dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak pendaftaran (pasal 22 ayat 2).

b. Tentang pembubaran Perseroan Terbatas

Ketentuan tentang pembubaran Perseroan Terbatas diatur dalam Bab IX tentang Pembubaran Perseroan Dan Likuidasi, yaitu dari pasal 114 sampai dengan pasal 124 UUPT.

1) Alasan pembubaran

Dalam pasal 114 UUPT dinyatakan bahwa suatu Perseroan Terbatas dapat bubar karena :

a) Keputusan RUPS

Bubarnya suatu Perseroan Terbatas berdasarkan keputusan RUPS seyogyanya diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat (pasal 115 ayat 2 juncto pasal 74 ayat 1 UUPT). Apabila musyawarah untuk mufakat tidak dapat dicapai, maka keputusan mengenai pembubaran Perseroan Terbatas tersebut dapat dilakukan oleh suatu RUPS jika rapat tersebut dihadiri oleh pemegang saham yang

mewakili sekurang-kurangnya $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dan disetujui oleh sekurang-kurangnya $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah suara tersebut (pasal 115 ayat 2 juncto pasal 76 UUPT). RUPS mengenai pembubaran Perseroan Terbatas harus mencantumkan dengan jelas, kapan saat Perseroan Terbatas tersebut secara resmi dinyatakan bubar (pasal 115 ayat 3 UUPT).

UUPT memberikan hak kepada Direksi Perseroan Terbatas untuk mengusulkan dibubarkannya suatu Perseroan Terbatas (pasal 115 ayat 1), namun keputusan akhir mengenai bubar dan tidaknya suatu Perseroan Terbatas tetap ada ditangan RUPS. Menurut *Business News* bahwa hak tersebut diberikan kepada Direksi Perseroan Terbatas mengingat bahwa Direksi Perseroan Terbatas yang bersangkutan adalah satu-satunya organ dalam Perseroan Terbatas yang paling mengetahui keadaan Perseroan Terbatas tersebut yang sebenarnya.³¹

- b) Jangka waktu berdirinya yang ditetapkan dalam Anggaran Dasar telah berakhir

UUPT tidak memberikan rumusan yang tegas mengenai bubarnya Perseroan Terbatas karena berakhirnya jangka waktu berdirinya Perseroan Terbatas tersebut. Yang jelas UUPT memberikan hak kepada Direksi Perseroan Terbatas untuk memperpanjang jangka waktu berdirinya Perseroan Terbatas

³¹ *Business News*, *Pembubaran Perseroan Terbatas*, (2 Mei 1997), hlm. 7.

berdasarkan atas keputusan RUPS (pasal 116 ayat 1 juncto pasal 116 ayat 2 UUPT).

Keputusan RUPS yang bermaksud untuk memperpanjang jangka waktu berdirinya suatu Perseroan Terbatas hanya sah dan mengikat jika RUPS tersebut dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili sekurang-kurangnya $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dan disetujui oleh sekurang-kurangnya $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah suara tersebut (pasal 116 ayat 3). Selanjutnya menurut *Business News*, dalam hal korum tersebut tidak tercapai, RUPS tersebut dianggap tidak bermaksud untuk memperpanjang jangka waktu berdirinya Perseroan Terbatas yang bersangkutan. Dalam hal demikian, yaitu suatu Perseroan Terbatas telah berakhir jangka waktu berdirinya dan RUPS dianggap telah memutuskan untuk tidak memperpanjang jangka waktu berdirinya Perseroan Terbatas lebih lanjut, maka Perseroan Terbatas tersebut harus dibubarkan. Pembubaran tersebut wajib dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hasil RUPS, Anggaran Dasar Perseroan Terbatas dan ketentuan yang termuat dalam Bab IX UUPT mengenai Pembubaran Perseroan Dan Likuidasi (pasal 116 ayat 5 UUPT).³²

c) Penetapan pengadilan

Hal ini dinyatakan dalam ketentuan pasal 117 UUPT, sebagai berikut:

(1) Pengadilan Negeri dapat membubarkan perseroan atas :

³² *Ibid.*

- (a) Permohonan kejaksaan berdasarkan alasan kuat bahwa suatu Perseroan Terbatas telah melakukan perbuatan yang melanggar kepentingan umum.
 - (b) Permohonan 1 (satu) orang pemegang saham atau lebih yang mewakili paling sedikit 1/10 (satu persepuluh) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah.
 - (c) Permohonan kreditur berdasarkan alasan :
 - i. Perseroan tidak mampu membayar utangnya setelah dinyatakan pailit, atau
 - ii. Harta kekayaan perseroan tidak cukup untuk melunasi seluruh hutangnya setelah pernyataan pailit dicabut, atau
 - (d) Permohonan dari pihak yang berkepentingan berdasarkan alasan adanya cacat hukum dalam Akta Pendirian perseroan
- (2) Dalam penetapan pengadilan ditetapkan pula penunjukan likuidator.

Dalam penjelasan pasal 117 UUPT hanya disebutkan bahwa diperlukannya permohonan kreditur tersebut karena kepailitan tidak dengan sendirinya mengakibatkan perseroan bubar (penjelasan pasal 117 ayat 1 huruf c UUPT).

2) Prosedur pembubaran (likuidator, pendaftaran dan pengumuman)

Definisi Likuidator, menurut *Black's Law Dictionary* dalam *Business News*, adalah “a person appointed to carry out the winding up of a company”. Dari definisi tersebut jelas bahwa seorang likuidator

berkewajiban untuk menyelesaikan seluruh persoalan yang berhubungan dengan masalah pembubaran Perseroan Terbatas.³³

Mengenai pengangkatan likuidator dinyatakan dalam UUPT sebagai berikut :

- a) Likuidator dapat diangkat oleh RUPS, dalam hal Perseroan Terbatas dibubarkan berdasarkan keputusan RUPS (pasal 115 ayat 4), kemudian likuidator bertanggung jawab kepada RUPS atas likuidasi yang dilakukannya (pasal 124 ayat 1).
- b) Likuidator dapat diangkat dengan penetapan Pengadilan Negeri yang memutuskan pembubaran suatu Perseroan Terbatas (pasal 117 ayat 2).

Dalam hal tidak ditunjuk Likuidator, maka Direksi bertindak selaku Likuidator (pasal 122 ayat 1), oleh sebab itu maka ketentuan mengenai pengangkatan, pemberhentian sementara, pemberhentian, wewenang, kewajiban, tanggung jawab, dan pengawasan terhadap Direksi berlaku pula bagi Likuidator (pasal 122 ayat 2).

Menurut ketentuan pasal 123 UUPT maka atas permintaan pihak yang berkepentingan atau kejaksaan, Ketua Pengadilan Negeri dapat mengganti Likuidator lama dengan Likuidator baru, dengan alasan : Likuidator tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya atau dalam hal utang perseroan melebihi kekayaan perseroan.

Dalam hal Perseroan Terbatas bubar, maka menurut pasal 118 ayat 1 UUPT dinyatakan bahwa Likuidator dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari wajib :

³³ *Ibid.*, hlm. 8.

- a) Mendaftarkan pembubaran Perseroan Terbatas dalam Daftar Perusahaan.
- b) Mengajukan permohonan pengumuman pembubaran Perseroan Terbatas dalam Berita Negara Republik Indonesia.
- c) Mengumumkan tentang pembubaran Perseroan Terbatas yang bersangkutan dalam 2 (dua) surat kabar harian.
- d) Memberitahukan pembubaran Perseroan Terbatas tersebut kepada Menteri Kehakiman.

Jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut dihitung sejak tanggal pembubaran oleh RUPS atau sejak tanggal penetapan pengadilan memperoleh kekuatan hukum tetap (penjelasan pasal 118 ayat 1 UUPT). Pembubaran Perseroan Terbatas hanya akan berlaku dan mengikat pihak ketiga, jika pembubaran tersebut telah didaftarkan dan diumumkan sebagaimana mestinya (pasal 118 ayat 2 UUPT). Dalam hal Likuidator lalai melaksanakan pendaftaran dan pengumuman tersebut, maka para Likuidator tersebut, secara tanggung renteng bertanggung jawab atas kerugian yang diderita oleh pihak ketiga (pasal 118 ayat 3 UUPT). Guna memberikan kejelasan serta kemudahan kepada pihak ketiga untuk menyelesaikan segala hak dan kewajibannya, maka dalam pendaftaran dan pengumuman tersebut wajib disebutkan nama dan alamat dari Likuidator (pasal 118 ayat 4 UUPT).

Berdasarkan rumusan pasal-pasal tentang pembubaran perseroan, dapat dikatakan bahwa UUPT memberikan prioritas pembagian hasil likuidasi kepada para kreditur dari Perseroan Terbatas yang bersangkutan. Setelah para kreditur mendapat pembayaran atas

tagihannya, selanjutnya dinyatakan dalam pasal 124 ayat 2 UUPT bahwa apabila masih ada sisa kekayaan hasil likuidasi diperuntukkan bagi para pemegang saham.

Likuidator dari Perseroan Terbatas yang telah bubar wajib memberitahukan secara langsung kepada semua krediturnya dengan surat tercatat mengenai bubarnya Perseroan Terbatas tersebut (pasal 120 ayat 1), hal ini untuk memberi kemudahan kepada para kreditur serta pihak-pihak yang berkepentingan untuk menyelesaikan segala hak dan kewajibannya. Selanjutnya menurut pasal 120 ayat 2 UUPT bahwa dalam surat pemberitahuan tersebut memuat :

- a) Nama dan alamat likuidator
- b) Tata cara pengajuan tagihan
- c) Jangka waktu mengajukan tagihan yang tidak boleh lebih dari 120 (seratus duapuluh) hari terhitung sejak surat pemberitahuan diterima.

Selain itu UUPT juga memberikan hak kepada kreditur yang tagihannya ditolak, walaupun kreditur tersebut telah melakukan penagihan menurut tata cara dan tenggang waktu yang telah ditentukan dalam UUPT, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri sehubungan dengan penolakan tersebut, guna memperoleh kembali hak-haknya. Sehubungan dengan hal itu maka menurut pasal 120 ayat 3 UUPT dinyatakan bahwa gugatan tersebut harus sudah diajukan ke Pengadilan Negeri paling lambat 90 (sembilan puluh) hari terhitung sejak tanggal penolakan.

Selanjutnya dalam pasal 121 ayat 1 UUPT dinyatakan bahwa bagi kreditur yang tidak mengajukan tagihannya sesuai dengan syarat-

syarat dan tenggang waktu yang telah ditentukan, dapat mengajukan tagihannya melalui Pengadilan Negeri dalam waktu 2 (dua) tahun terhitung sejak bubarnya Perseroan Terbatas didaftarkan dalam Daftar Perusahaan dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia dan 2 (dua) surat kabar harian. Selanjutnya dalam pasal 121 ayat 2 UUPT dinyatakan bahwa tagihan tersebut hanya dapat dilakukan terhadap sisa kekayaan Perseroan Terbatas yang belum dibagikan kepada pemegang saham. Sehingga dengan demikian menurut *Business News*, dalam hal sisa kekayaan hasil likuidasi sudah dibagikan kepada para pemegang saham perseroan sesuai dengan ketentuan pasal 124 ayat 2 UUPT, maka kreditur tersebut secara hukum tidak lagi memiliki hak untuk memperoleh pelunasan dari Perseroan Terbatas yang bersangkutan.³⁴

Dalam hal suatu Perseroan Terbatas bubar, maka selama proses likuidasi berlangsung, Perseroan Terbatas tersebut tidak dapat melakukan perbuatan hukum, kecuali yang diperlukan untuk membereskan kekayaannya (pasal 119 ayat 1 UUPT). Adapun perbuatan hukum yang dibenarkan untuk dilakukan oleh suatu Perseroan Terbatas dalam proses likuidasi menurut pasal 119 ayat 2 UUPT, ialah :

- a) Pencatatan dan pengumpulan kekayaan perseroan
 - b) Penentuan tata cara pembagian kekayaan
 - c) Pembayaran kepada para kreditur
 - d) Pembayaran sisa kekayaan hasil likuidasi kepada pemegang saham,
- dan

³⁴ *Ibid.*

- e) Tindakan-tindakan lain yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan pemberesan kekayaan.

Oleh sebab itu maka dalam setiap surat keluar yang dibuat oleh suatu Perseroan Terbatas yang dalam proses likuidasi perlu dicantumkan kata-kata “dalam likuidasi” di belakang nama Perseroan Terbatas tersebut (pasal 119 ayat 3 UUPT).

B. Tinjauan Tentang Perusahaan Perseroan Terbatas Non Bank PMA

1. Penanaman modal asing

a. Pengertian tentang PMA

Mengenai pengertian Penanaman Modal Asing (PMA), dalam ketentuan pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing (UPMA), dinyatakan bahwa :

Pengertian penanaman modal asing di dalam Undang-undang ini hanyalah meliputi penanaman modal asing secara langsung yang dilakukan menurut atau berdasarkan ketentuan-ketentuan Undang-undang ini dan yang digunakan untuk menjalankan perusahaan di Indonesia, dalam arti bahwa pemilik modal secara langsung menanggung risiko dari penanaman modal tersebut.

Menurut Ismail Sunny dan Rudioro Rochmat, rumusan dalam pasal 1 UPMA mengandung beberapa unsur pokok, yaitu :

1) Penanaman modal secara langsung

UPMA tidak memberikan penjelasan tentang apa yang dimaksudkan dengan penanaman modal secara langsung. Namun dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksudkan dengan penanaman modal secara langsung, oleh pembuat undang-undang ialah dalam pengertian “*direct investment*”, dalam hal ini penanam modal (*investor*) mempunyai penguasaan atas modalnya yang ditanam dalam perusahaan yang bersangkutan, dalam arti bahwa pemilik modal atau penanam modal

mempunyai keleluasaan pengusahaan atas perusahaan modal asing itu. Jadi, bahwa penanaman modal secara langsung itu artinya langsung digunakan untuk menjalankan perusahaan di Indonesia.

Menjalankan perusahaan di Indonesia dapat dengan 2 (dua) macam cara, yaitu :

- a) Perusahaan itu berkedudukan di luar negeri dan menjalankan perusahaan di Indonesia, dengan hanya mempunyai kantor tertentu, ataupun kantor cabang atau kuasa tertentu, tanpa mendirikan badan hukum menurut Hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia.
 - b) Dengan mendirikan badan hukum menurut Hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia.
- 2) Penggunaan modal untuk menjalankan perusahaan

Dalam penjelasan pasal 1 UPMA, ditegaskan bahwa kredit berbeda dengan penanaman modal asing, yaitu bahwa dalam hal kredit risiko penggunaan kredit ditanggung oleh peminjam, sedangkan dalam hal penanaman modal asing risiko penggunaannya menjadi tanggungan penanam.

Yang dimaksud oleh pembuat undang-undang dengan kredit ialah kredit luar negeri, yang juga merupakan modal asing, sehingga lebih tepat apabila dibedakan antara modal asing dalam bentuk penanaman dan modal asing dalam bentuk kredit. Namun UPMA ini hanya bermaksud untuk mengatur mengenai materi modal asing dalam bentuk penanaman saja dan yang harus dituangkan dalam bentuk perusahaan serta diperuntukkan bagi menjalankan perusahaan. Sehingga dengan demikian

perusahaan yang dijalankan oleh penanam modal ini haruslah mempunyai sebagai modal perusahaan, modal asing yang bersangkutan.

3) Risiko yang langsung ditanggung oleh pemilik modal

Risiko ini dalam pelaksanaannya dapat dituangkan dalam bentuk saham-saham, dengan demikian modal asing yang ditanam di Indonesia dalam suatu perusahaan sebagai kesatuan perusahaan tersendiri, dimaksudkan oleh UPMA berstatus Perseroan Terbatas.³⁵

Di samping pengertian tentang penanaman modal asing sebagaimana uraian di atas, maka perlu kiranya dikemukakan pula pengertian tentang modal asing.

Menurut Ismail Sunny dan Rudioro Rochmat, pengertian modal asing adalah sebagai berikut :

Pasal 2 UPMA berbunyi :

Pengertian modal asing dalam Undang-undang ini ialah:

- a. Alat pembayaran luar negeri yang tidak merupakan bagian dari kekayaan devisa Indonesia, yang dengan persetujuan Pemerintah digunakan untuk pembiayaan perusahaan di Indonesia

Devisa adalah saldo bank dalam valuta asing yang mempunyai catatan kurs resmi dari Bank Indonesia dan valuta asing lainnya, tidak termasuk uang logam yang mempunyai catatan kurs dari Bank Indonesia. Devisa tersebut berasal dari kekayaan alam, maupun usaha Indonesia, dan devisa itu dikuasai Negara. Penguasaan Devisa oleh Negara ini tidak bersifat pemilikan, oleh karena pemilikan devisa tidak terbatas pada Negara saja, tetapi terdapat pula devisa yang dimiliki oleh masyarakat Indonesia, baik Warga Negara Indonesia maupun Warga Negara Asing. Jadi penguasaan

³⁵ Ismail Sunny dan Rudioro Rochmat, *Tinjauan Dan Pembahasan Undang-Undang Penanaman Modal Asing Dan Kredit Luar Negeri*, cet. 2, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1976), hlm. 33-39.

oleh Negara terhadap devisa dapat dalam arti pemilikan, dapat pula penguasaan itu dalam arti mengatur atau menertibkan cara penggunaan ataupun cara pemakaian devisa yang dimiliki oleh Warga Negara Indonesia, dengan demikian maka yang dimaksud dengan kekayaan devisa Indonesia, ialah devisa yang dikuasai oleh Negara dan yang dimiliki baik oleh Negara maupun oleh Warga Negara Indonesia. Jadi alat pembayaran luar negeri yang merupakan modal asing adalah alat pembayaran luar negeri yang tidak dikuasai oleh Negara, dan digunakan untuk pembiayaan perusahaan di Indonesia dengan persetujuan Pemerintah. Persetujuan Pemerintah ini berupa izin penanaman modal asing sebagaimana dimaksud oleh pasal 18 UPMA.

- b. Alat-alat untuk perusahaan, termasuk penemuan-penemuan baru milik orang asing dan bahan-bahan yang dimasukkan dari luar ke dalam wilayah Indonesia, selama alat-alat tersebut tidak dibiayai dari kekayaan devisa Indonesia

Alat-alat untuk perusahaan juga merupakan modal asing, tetapi alat-alat tersebut harus alat-alat yang diperoleh tidak atas biaya atau beban dari kekayaan devisa Indonesia, artinya bahwa alat-alat itu tidak dibeli dengan menggunakan devisa yang berada dalam penguasaan Negara.

- c. Bagian dari hasil perusahaan yang berdasarkan undang-undang ini diperkenankan di transfer, tetapi dipergunakan untuk membiayai perusahaan di Indonesia.

Bagian dari hasil perusahaan merupakan pula modal asing. Yang dimaksudkan sebagai bagian dari hasil perusahaan ialah bagian yang diperkenankan ditransfer menurut ketentuan pasal 19 UPMA yang terdiri dari : keuntungan yang diperoleh modal sesudah dikurangi pajak-pajak dan kewajiban-kewajiban pembayaran lain di Indonesia, biaya-biaya yang berhubungan dengan tenaga asing yang dipekerjakan di Indonesia, biaya-biaya lain yang ditentukan lebih lanjut, penyusutan atas alat-alat

perlengkapan tetap, kompensasi dalam hal nasionalisasi. Sesungguhnya bagian dari hasil perusahaan ini merupakan devisa yang berasal dari kekayaan alam dan usaha Indonesia yang merupakan kekayaan devisa Indonesia, namun berdasarkan ketentuan pasal 19 UPMA devisa yang berasal dari keuntungan penanaman modal asing diperkenankan untuk di transfer apabila dalam hal ini keuntungan tersebut merupakan hasil perusahaan seperti dimaksud pasal 2 huruf c UPMA, dan dipergunakan untuk membiayai perusahaan di Indonesia antara lain *retained earnings*, yaitu keuntungan yang tidak dibagikan dan kemudian dimasukkan kembali dalam modal perusahaan, maka devisa tersebut mempunyai status modal asing dan bukan bagian dari kekayaan devisa Indonesia.³⁶

Kemudian oleh Soedjono Dirdjosisworo dijelaskan pula mengenai apa yang menjadi ukuran sesuatu itu termasuk ke dalam modal asing atau bukan, ukurannya adalah :

- 1) Dalam hal valuta asing. Apakah valuta asing itu merupakan bagian dari kekayaan devisa Indonesia atau tidak.
- 2) Dalam hal alat-alat perusahaan serta keahlian.

Apakah alat, barang atau keahlian tertentu itu merupakan milik asing atau bukan.³⁷

b. Pengertian tentang Perseroan Terbatas Non Bank PMA

Mengenai istilah Perseroan Terbatas Non Bank PMA dimaksudkan untuk membedakan dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1969 yaitu Undang-Undang tentang

³⁶ *Ibid.*, hlm. 40-42.

³⁷ Soedjono Dirdjosisworo, *Hukum Perusahaan Mengenai Penanaman Modal Di Indonesia*, cet. 1, (Bandung: Mandar Maju, 1999), hlm. 222.

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 1 Tahun 1969 (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2890) tentang Bentuk-Bentuk Usaha Negara Menjadi Undang-Undang, dinyatakan bahwa usaha-usaha negara berbentuk perusahaan dibedakan menjadi tiga, yaitu : Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero).

Kemudian dari ketentuan pasal 1 angka 1 UUPT dapat diketahui bahwa Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam UUPT serta peraturan pelaksanaannya, dengan demikian jelas bahwa modal dasar dalam perusahaan Perseroan Terbatas dibagi menjadi saham-saham. Pada Bagian Kelima UUPT yang mengatur tentang saham tidak dinyatakan siapa saja yang dilarang untuk memiliki saham, dengan demikian dapat dimaklumi bahwa saham dapat dimiliki oleh siapa saja, baik oleh pihak swasta, negara, perorangan maupun badan hukum.

Selanjutnya istilah non bank dimaksudkan untuk membedakan bahwa kegiatan usaha dari Perseroan Terbatas tersebut tidak sama dengan Perseroan Terbatas lain yang bergerak di bidang perbankan. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, yaitu Undang-Undang tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, dinyatakan antara lain bahwa perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank. Sedangkan pengertian dari istilah bank dinyatakan dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat

dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Tentang istilah PMA dimaksudkan untuk menegaskan bahwa Perseroan Terbatas tersebut didirikan dalam rangka Penanaman Modal Asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 Tentang Penanaman Modal Asing (UPMA).

Dengan demikian maka pengertian Perseroan Terbatas Non Bank PMA adalah badan hukum yang didirikan dalam rangka penanaman modal asing berdasarkan UPMA, berbentuk Perseroan Terbatas menurut UUPT, yang modal dasarnya terbagi dalam saham yang dimiliki oleh swasta atau tegasnya tidak dimiliki oleh negara, yang seluruh kegiatan usahanya bukan bank.

c. Pengaturan tentang penanaman modal asing

Berikut ini diuraikan mengenai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Penanaman Modal Asing (PMA) sepanjang yang terkait dengan permasalahan yang ada, yaitu :

- 1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing juncto perubahan dan tambahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1970.
- 2) Peraturan pelaksanaan :
 - a) Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 1986 juncto Nomor 9 Tahun 1993 tentang jangka Waktu Izin Penanaman Modal Asing.

- b) Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1994 tentang Pemilikan Saham Dalam Perusahaan Yang Didirikan Dalam Rangka Penanaman Modal Asing.
- c) Keputusan Presiden Nomor 97 Tahun 1993 tentang Tata Cara Penanaman Modal sebagaimana telah diubah dengan Nomor 115 Tahun 1998 juncto Nomor 117 Tahun 1999.
- d) Keputusan Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 15/SK/1994 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pemilikan Saham Dalam Perusahaan Yang Didirikan Dalam Rangka Penanaman Modal Asing.
- e) Keputusan Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 22/SK/1996 tentang Pemantauan dan Evaluasi, Pembinaan dan Pengawasan Pelaksanaan Penanaman Modal.

Sehubungan dengan pengaturan tentang PMA tersebut di atas maka perlu kiranya diuraikan hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan pengaturan terhadap perusahaan yang didirikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing (UPMA), yaitu :

1) Jangka waktu izin PMA

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1986 juncto Nomor 9 Tahun 1993 tentang Jangka Waktu Izin Perusahaan Penanaman Modal Asing, dinyatakan dalam pasal 1 bahwa perusahaan PMA yang telah mendapat persetujuan Pemerintah berdasarkan UPMA diberi izin penanaman modal selama 30 (tiga puluh) tahun terhitung sejak pendirian Badan Hukum Perusahaan. Kemudian dalam pasal 3 dinyatakan bahwa

perusahaan tersebut yang mengadakan perluasan usahanya diberikan selama-lamanya 30 (tiga puluh) tahun sejak perluasan usahanya disetujui Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1986 tersebut kemudian dirubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1993, perubahan tersebut menyangkut ketentuan pasal 1 dan pasal 3 dari Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1986.

Adapun perubahan tersebut adalah :

- a) Pada pasal 1, bahwa perusahaan PMA yang telah mendapat persetujuan Pemerintah berdasarkan UPMA diberi izin penanaman modal selama 30 (tiga puluh) tahun terhitung sejak pendirian Badan Hukum Perusahaan, dirubah menjadi perusahaan PMA yang telah mendapat persetujuan Pemerintah berdasarkan UPMA diberi izin penanaman modal selama 30 (tiga puluh) tahun terhitung sejak perusahaan berproduksi secara komersial sebagaimana ditetapkan pada izin usahanya.
- b) Pada pasal 3, bahwa perusahaan PMA yang mengadakan perluasan usahanya diberikan selama-lamanya 30 (tiga puluh) tahun sejak perluasan usahanya disetujui Pemerintah, dirubah menjadi perusahaan PMA yang mengadakan perluasan usahanya diberikan selama-lamanya 30 (tiga puluh) tahun terhitung sejak perluasan usaha tersebut mulai berproduksi secara komersial sebagaimana ditetapkan pada izin perluasan usaha.

2) Pemilikan saham dalam perusahaan PMA

Mengenai pemilikan saham dalam perusahaan PMA diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1994 tentang Pemilikan Saham Dalam Perusahaan Yang Didirikan Dalam Rangka Penanaman Modal Asing juncto Surat Keputusan Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 15/SK/1994 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pemilikan Saham Dalam Perusahaan Yang Didirikan Dalam Rangka Penanaman Modal Asing.

Dalam Surat Keputusan Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 15/SK/1994 tersebut dinyatakan sebagai berikut :

a) Bentuk penanaman modal asing

Penanaman modal asing dapat dilakukan dalam bentuk patungan antara modal asing yang dimiliki oleh warga negara asing, dan/atau badan hukum asing dengan modal yang dimiliki warga negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia yang terdiri dari badan usaha milik Negara, badan usaha milik Daerah, Koperasi, perusahaan PMA, perusahaan PMDN, perusahaan non PMA/PMDN (pasal 2 ayat 1 huruf a), atau langsung, dalam arti seluruh (100%) modalnya terdiri dari modal asing yang dimiliki oleh warga negara asing dan atau badan hukum asing (pasal 2 ayat 1 huruf b).

b) Penanaman modal asing patungan

Penyertaan modal saham dalam perusahaan patungan yang didirikan dalam rangka PMA, ditetapkan atas dasar kesepakatan para pihak dalam pendirian perusahaan patungan tersebut (pasal 7 ayat 1).

Setiap perubahan pemilikan maupun jumlah saham dalam perusahaan patungan tersebut dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak (pasal 7 ayat 2).

Perusahaan patungan didirikan dengan modal saham perusahaan yang disetor dan ditempatkan sekurang-kurangnya 5% (lima perseratus) dari jumlah modal saham perusahaan diambil bagian oleh warga negara Indonesia dan atau badan hukum Indonesia yang seluruh modalnya dimiliki oleh negara dan atau warga negara Indonesia (pasal 8 ayat 2). Perubahan pemilikan saham secara langsung dalam perusahaan penanaman modal asing patungan tersebut, baik karena pengalihan pemilikan saham maupun penambahan modal saham, tidak boleh mengakibatkan pemilikan saham pihak Indonesia menjadi lebih kecil dari modal saham perusahaan yang disetor dan ditempatkan sebelumnya (pasal 8 ayat 3).

Sesuai dengan pasal 8 ayat 1, bidang usaha yang ditetapkan bagi perusahaan patungan yang didirikan dalam rangka PMA, yaitu :

- (1) Pelabuhan
- (2) Produksi, transmisi dan distribusi tenaga listrik untuk umum
- (3) Telekomunikasi
- (4) Pelayaran
- (5) Penerbangan
- (6) Air minum
- (7) Kereta api umum
- (8) Pembangkitan tenaga atom

(9) Mass media.

c) Penanaman modal asing langsung

Perusahaan penanaman modal asing langsung, tidak diizinkan melakukan kegiatan usaha di bidang-bidang yang ditetapkan untuk perusahaan penanaman modal asing patungan (pasal 10).

Perusahaan penanaman modal asing yang seluruh (100%) modal sahamnya dimiliki oleh warga negara asing dan/atau badan hukum asing, wajib menjual sebagian sahamnya kepada warga negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia dalam jangka waktu paling lambat 15 (lima belas) tahun sejak berproduksi komersial sebagaimana tercantum dalam Izin Usaha Tetapnya (pasal 11 ayat 1). Modal saham yang disetor dan ditempatkan yang dijual kepada pihak Indonesia, ditetapkan berdasar kesepakatan para pihak (pasal 11 ayat 2).

d) Pengalihan pemilikan saham perusahaan yang didirikan dalam rangka PMA

Bagi perusahaan yang telah berproduksi komersial dan/atau telah sah berbadan hukum Indonesia, dilakukan dengan cara menjual saham melalui pemilikan langsung dan/atau pasar modal dalam negeri (pasal 13 ayat 1). Pengalihan saham tersebut wajib dengan kesepakatan para pihak yang dituangkan didalam RUPS (pasal 13 ayat 2).

Bagi perusahaan yang belum berproduksi komersial dan/atau yang belum sah berbadan hukum Indonesia, pengalihan pemilikan modal sahamnya dilakukan melalui perubahan pemilikan saham

(pasal 13 ayat 3). Perubahan pemilikan modal saham tersebut, wajib dengan kesepakatan para pihak yang tersebut dalam Surat pemberitahuan Persetujuan Presiden (pasal 13 ayat 4).

3) Pengawasan terhadap perusahaan PMA

Mengenai pengawasan terhadap perusahaan PMA diatur dalam Keputusan Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 22/SK/1996 tentang Pemantauan dan Evaluasi, Pembinaan dan Pengawasan Pelaksanaan Penanaman Modal, sebagai berikut :

a) Sistem pengawasan

Menurut pasal 1 angka 3 Surat Keputusan Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 22/SK/1996 dinyatakan bahwa pengawasan adalah semua upaya atau kegiatan pemeriksaan yang dilakukan terhadap perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan Penanaman Modal Asing (PMA) dalam hal penggunaan fasilitas fiskal dan ketentuan penanaman modal yang telah ditetapkan.

Adapun pengawasan tersebut dilakukan dengan :

(1) Secara langsung ke lokasi proyek

Dalam pasal 8 ayat 1 huruf a dari Surat Keputusan Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 22/SK/1996 tersebut dinyatakan bahwa pengawasan dilakukan dengan cara mengadakan pemeriksaan langsung ke lokasi proyek penanaman modal.

(2) Secara tidak langsung

Hal ini dilakukan dengan cara memberi kewajiban kepada perusahaan PMA untuk menyampaikan Laporan Kegiatan Penanaman Modal (LKPM), hal ini dinyatakan dalam pasal 11 ayat 1 Surat Keputusan Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 22/SK/1996 bahwa setiap penanaman modal yang telah mendapat persetujuan dari Pemerintah dalam rangka PMDN/PMA, baik yang masih dalam tahap pembangunan maupun yang telah berproduksi komersial, diwajibkan menyampaikan Laporan Kegiatan Penanaman Modal (LKPM) yang diisi secara lengkap dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya, dengan menggunakan formulir yang contohnya terdapat sebagai Lampiran IV.

Kemudian dinyatakan pula dalam pasal 11 ayat 2 Surat Keputusan tersebut bahwa kewajiban penyampaian LKPM dilakukan secara berkesinambungan oleh : perusahaan PMDN dengan investasi Rp. 500 milyar ke atas dan perusahaan PMA dengan investasi US\$. 250 juta ke atas dilakukan setiap tiga bulan sekali (pasal 11 ayat 2 huruf a), selanjutnya dalam pasal 11 ayat 2 huruf b dinyatakan bahwa perusahaan PMDN dengan investasi di bawah Rp. 500 milyar dan perusahaan PMA dengan investasi di bawah US\$. 250 juta dilakukan setiap semester (enam bulan).

b) Sanksi atas pelanggaran ketentuan penanaman modal

Mengenai sanksi tersebut diatur dalam Surat Keputusan Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 22/SK/1996, sebagai berikut :

(1) Sanksi akan dikenakan bilamana perusahaan dalam melaksanakan penanaman modal yang telah disetujui Pemerintah ternyata :

- (a) Melanggar peraturan perundang-undangan penanaman modal yang berlaku atau ketentuan proyek penanaman modal yang bersangkutan atau ketentuan perizinan yang telah diberikan, atau
- (b) Menyalahgunakan fasilitas penanaman modal yang telah diberikan oleh Pemerintah, atau
- (c) Tidak memenuhi kewajiban menyampaikan LKPM sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 sebagaimana telah diuraikan tersebut di atas.

(2) Bentuk sanksi

- (a) Sanksi berupa penolakan pelayanan perizinan, dikenakan terhadap perusahaan apabila tidak menyampaikan LKPM sesuai dengan ketentuan yang berlaku (pasal 17). Pengenaan sanksi ini diberitahukan secara tertulis kepada perusahaan yang bersangkutan (pasal 21).
- (b) Sanksi berupa penghentian sementara kegiatan pembangunan, dikenakan terhadap perusahaan yang jenis usahanya wajib dilengkapi dengan Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL), apabila sudah melakukan kegiatan pembangunan

fisik tetapi AMDAL-nya belum mendapat persetujuan dari Instansi yang berwenang (pasal 18 ayat 1).

Selanjutnya ditentukan dalam pasal 18 ayat 2 bahwa sanksi berupa penghentian sementara kegiatan produksi, dikenakan terhadap perusahaan, apabila terdapat satu atau lebih hal-hal berikut :

- i. Proses produksi, bahan baku/penolong yang digunakan ternyata membahayakan keselamatan umum.
- ii. Kegiatan perusahaan menimbulkan pencemaran lingkungan hidup.
- iii. Perusahaan tidak memiliki Izin Usaha tetap setelah berproduksi komersial.
- iv. Perusahaan tidak memenuhi kewajiban menunjuk seorang penanggung jawab di lokasi proyek.

Sanksi penghentian sementara kegiatan pembangunan dan atau kegiatan produksi dilakukan oleh Gubernur yang bersangkutan (pasal 22 angka 1).

Keputusan penghentian sementara kegiatan pembangunan dan atau kegiatan produksi akan ditinjau kembali, bilamana dalam batas waktu yang telah ditetapkan, perusahaan telah melaksanakan perbaikan (pasal 22 angka 4).

- (c) Menurut pasal 19 sanksi berupa pencabutan sebagian atau seluruh fasilitas, dikenakan terhadap perusahaan apabila melakukan salah satu atau lebih dari hal-hal sebagai berikut :

- i. Memasarkan di dalam negeri hasil produksi yang seharusnya diwajibkan untuk ekspor.
- ii. Menyalahgunakan fasilitas yang diberikan.
- iii. Tidak melaksanakan atau melakukan pelanggaran ketentuan perizinan yang dikeluarkan oleh Pemerintah.
- iv. Tidak melakukan usaha perbaikan dalam waktu yang ditetapkan Gubernur yang bersangkutan, setelah terkena sanksi penghentian sementara kegiatannya.

Sanksi berupa pencabutan sebagian atau seluruh fasilitas yang telah diberikan Pemerintah dilakukan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), kemudian instansi yang berwenang melaksanakan penyelesaian tindak lanjut atas pencabutan fasilitas tersebut dan memberitahukan kepada BKPM (pasal 23).

(d) Sanksi berupa pencabutan Surat Persetujuan (SP)/Surat Pemberitahuan Tentang Persetujuan Presiden (SPPP) dinyatakan dalam pasal 20 ayat 1 dan dikenakan terhadap perusahaan apabila terjadi salah satu atau lebih dari hal-hal sebagai berikut :

- i. Perusahaan yang sudah melaksanakan kegiatan penanaman modal dalam bentuk kegiatan yang nyata, tetapi tidak melanjutkan usahanya.
- ii. Tidak melakukan usaha perbaikan dalam waktu yang ditetapkan Gubernur yang bersangkutan setelah terkena

sanksi penghentian sementara kegiatannya, dan atau setelah terkena sanksi pencabutan fasilitasnya.

- iii. Karena keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap atau karena hal-hal lain menurut Undang-Undang.

Jika perusahaan sudah mempunyai Izin Usaha Tetap, sanksi pencabutan SP/SPPP diikuti dengan pencabutan Izin Usaha Tetap (pasal 20 ayat 2).

Pencabutan SP/SPPP dilakukan oleh BKPM dan dilakukan sesudah pemeriksaan di lapangan oleh Tim Pengawasan Penanaman Modal di daerah (pasal 24).

- (e) Jika perusahaan melakukan tindak pidana, maka kepada yang bertanggung jawab dapat diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 15 ayat 2).

2. Hubungan antara pengaturan tentang Perseroan Terbatas dalam UUPT dan UPMA

Pasal 3 ayat 1 UPMA menetapkan sebagai berikut :

Perusahaan yang dimaksud dalam pasal 1 yang dijalankan untuk seluruhnya atau bagian terbesar di Indonesia sebagai kesatuan perusahaan tersendiri harus berbentuk Badan Hukum menurut Hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia.

Sesuai dengan ketentuan tersebut maka bentuk badan hukum yang berlaku bagi perusahaan yang didirikan dalam rangka UPMA ini harus berbentuk badan hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia.

Sehubungan dengan masalah ini Rudhi Prasetya menyatakan bahwa, dengan mewajibkan bentuk badan hukum Indonesia maka dengan demikian akan

mendapat ketegasan mengenai status hukumnya, yaitu badan hukum Indonesia yang tunduk pada hukum Indonesia, selanjutnya tentang pengertian dari bentuk badan hukum menurut hukum Indonesia dipertegas dengan Surat Menteri Kehakiman, kepada para notaris di seluruh Indonesia dengan suratnya nomor J.A.5/31/24 tanggal 26 April 1967 bahwa yang dimaksud dengan bentuk badan hukum menurut hukum Indonesia adalah Perseroan Terbatas. Adapun apa yang menjadi *ratio* dari ketentuan pasal 3 tersebut tercantum dalam memori penjelasan dari UPMA tersebut, bahwa Penanaman Modal Asing oleh seorang asing, dalam statusnya sebagai orang perseorangan, dapat menimbulkan kesulitan/ketidaktegasan di bidang hukum internasional, sehingga dengan demikian bagi perusahaan yang menjalankan usaha atas dasar UPMA, mutlak harus menjalankan usahanya itu dalam bentuk Perseroan Terbatas menurut ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD).³⁸

Dinyatakan juga oleh Soedjono Dirdjosisworo bahwa Penanaman Modal Asing oleh seorang asing dalam statusnya sebagai orang perseorangan, dapat menimbulkan kesulitan atau ketidaktegasan mengenai status hukum yang dipakai. Dengan status Badan Hukum Indonesia, maka jelas bentuk perusahaannya dan hukum yang dipakai adalah Hukum Indonesia.³⁹

Dengan berlakunya UUPT, maka bentuk badan hukum yang dimaksud pasal 3 ayat 1 UPMA adalah Perseroan Terbatas menurut UUPT, jadi bukan lagi Perseroan Terbatas menurut ketentuan KUHD. Dengan demikian maka mulai tanggal 7 Maret 1996 yaitu sejak UUPT berlaku efektif, badan hukum yang didirikan menurut ketentuan pasal 3 ayat 1 UPMA, harus berbentuk Perseroan Terbatas menurut ketentuan UUPT.

³⁸ Rudhi Prasetya, *op. cit.*, hlm. 77.

³⁹ Soedjono Dirdjosisworo, *loc. cit.*

C. Tinjauan Tentang Penggabungan Perusahaan

1. Pengertian tentang penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan

a. Penggabungan perusahaan

Munir Fuady memberikan pengertian tentang penggabungan, sebagai berikut :

Dengan istilah merger ini dimaksudkan adalah sebagai suatu “fusi” atau “absorbsi” dari suatu benda atau hak kepada benda atau hak lainnya. Undang-undang tentang Perseroan Terbatas menggunakan istilah “penggabungan” untuk pengertian merger ini. Dengan demikian merger perusahaan berarti dua perusahaan melakukan fusi, di mana salah satu di antaranya akan lenyap (dibubarkan)...⁴⁰

Menurut Black dan Henry Campell dalam Munir Fuady pengertian dari penggabungan, dijelaskan sebagai berikut:

Secara umum dapat dikatakan, bahwa dalam hal ini, fusi atau absorpsi tersebut dilakukan oleh suatu subyek yang kurang penting dengan subyek lain yang lebih penting. Subyek yang kurang penting tersebut kemudian membubarkan diri.⁴¹

Dalam buku yang lain, Munir Fuady menjelaskan arti dari merger yang dalam bahasa Indonesia disebut dengan penggabungan yaitu suatu proses hukum untuk meleburnya (fusi) suatu perusahaan (biasanya perusahaan yang kurang penting) ke dalam perusahaan yang lebih penting, sehingga akibatnya perusahaan yang meleburkan diri tersebut menjadi bubar, dengan atau tanpa likuidasi.⁴²

Pasal 1 ayat (1) PP No. 27 Tahun 1998 merumuskan pengertian penggabungan, sebagai berikut:

Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar.

⁴⁰ Munir Fuady, *Hukum Tentang Merger*, cet. 1, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), hlm. 2.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis: Menata Bisnis Modern di Era Global*, cet. 1, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), hlm. 91.

Sudarsanam memberikan pengertian terhadap penggabungan perusahaan, sebagai berikut:

Dalam merger, perusahaan-perusahaan menggabungkan dan membagi sumber daya yang mereka miliki untuk mencapai tujuan bersama. Para pemegang saham dari perusahaan-perusahaan yang bergabung tersebut seringkali tetap dalam posisi sebagai pemilik bersama entitas yang digabungkan.⁴³

Dari pengertian penggabungan (merger) yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka dapat diketahui arti merger adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh beberapa perusahaan yang kemudian membagi sumber daya yang mereka miliki untuk mencapai tujuan bersama, yang diikuti bubarnya perusahaan yang bergabung dan dapat dimungkinkan adanya perubahan terhadap kedudukan pemegang saham.

b. Peleburan perusahaan

Arti peleburan menurut Jack Friedman dalam Munir Fuady adalah sebagai berikut:

Pranata “konsolidasi” ini kurang populer dalam praktek dan kurang banyak diminati orang. Konsolidasi perusahaan terjadi jika sebuah perusahaan baru dibentuk untuk mengambil alih *net asset* dari dua perusahaan lainnya yang telah dikombinasi.⁴⁴

Black dan Henry Campell dalam Munir Fuady memberikan pengertian tentang peleburan, sebagai berikut :

Dengan perkataan lain konsolidasi dari suatu perusahaan berarti suatu proses di mana dua atau lebih perusahaan meleburkan diri, dan dalam proses tersebut juga dibentuk suatu perusahaan baru, yang mengambil alih aset-aset dan mengasumsi (mengambil alih) kewajiban dari kedua atau lebih perusahaan yang meleburkan diri tersebut.⁴⁵

⁴³ PS. Sudarsanam., *Merger Dan Akuisisi* (The Essence of Mergers and Acquisitions). Diterjemahkan oleh Rahmad Herutomo, cet.1, (Yogyakarta : Andi,1999), hlm.1.

⁴⁴ Munir Fuady, *Hukum Tentang Merger*, *op. cit.*, hlm. 3.

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 3-4.

Gunawan Widjaya mengartikan peleburan atau konsolidasi merupakan suatu proses peleburan dari dua atau lebih perseroan menjadi satu perseroan baru, dengan peralihan segala hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dimiliki oleh dua atau lebih perseroan yang melebur ke dalam perseroan hasil peleburan tersebut.⁴⁶

Menurut pasal 1 ayat (2) PP No. 27 Tahun 1998, peleburan diartikan sebagai berikut:

Peleburan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua perseroan atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara membentuk satu perseroan baru dan masing-masing perseroan yang meleburkan diri menjadi bubar

Dari definisi yang telah disebutkan maka dapat diketahui bahwa peleburan adalah perbuatan hukum yang merupakan proses meleburnya dua perusahaan atau lebih dengan ditandai terbentuknya perusahaan yang baru dan bubar nya perusahaan yang meleburkan diri.

c. Pengambilalihan perusahaan

Menurut Gunawan Widjaya sesuai pasal 1 ayat (3) PP No. 27 Tahun 1998, pengertian pengambilalihan adalah sebagai berikut :

Pengambilalihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambilalih baik seluruh ataupun sebagian besar saham perseroan yang dapat mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap perseroan tersebut.⁴⁷

Menurut Sudarsanam pengertian dari akuisisi (pengambilalihan), yaitu:

Akuisisi lebih merupakan sebuah perjanjian, sebuah perusahaan membeli aset atau saham perusahaan, dan para pemegang saham dari perusahaan yang menjadi sasaran akuisisi (perusahaan target) berhenti

⁴⁶ Gunawan Widjaya, *Merger Dalam Perspektif Monopoli*, cet. 1, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, Tahun 2002), hlm. 64.

⁴⁷ *Ibid.*

menjadi pemilik perusahaan... perusahaan target menjadi tambahan atau cabang dari perusahaan yang mengakuisisi.⁴⁸

Jack Friedman dalam Munir Fuady memberikan definisi sebagai berikut:

Adapun yang dimaksud akuisisi dalam hubungannya dengan perusahaan adalah suatu pengambilalihan kepentingan pengontrol (*controlling interest*) dalam perusahaan lain.⁴⁹

Selanjutnya mengenai pengambilalihan ini Munir Fuady memberikan penjelasan sebagai berikut :

Secara lebih spesifik, akuisisi perusahaan merupakan tindakan untuk mengambil alih suatu perusahaan oleh perusahaan lain, yang biasanya, tetapi tidak selamanya, dicapai dengan membeli saham biasa dari perusahaan lain. Karena dengan kata “akuisisi” mengandung makna “memiliki” atau “mengambil alih” (*Take Over*), maka untuk dapat dikatakan akuisisi perusahaan dalam arti pengambilalihan saham, pengambilalihan mana mestilah paling tidak pengambil alihnya dapat menjadi mayoritas biasa (*Simply Majority*), yaitu minimal 51% dari seluruh saham perusahaan yang diambil alih.

Berbeda dengan merger, maka pada kasus akuisisi, tidak ada perusahaan yang melebur ke perusahaan lainnya. Jadi, setelah terjadi akuisisi, maka kedua perusahaan masih tetap exist, hanya kepemilikannya yang telah berubah....⁵⁰

Sehingga dengan demikian arti dari pengambilalihan perusahaan atau akuisisi adalah perbuatan hukum yang bertujuan untuk mengambil alih kepentingan pengontrol terhadap suatu perusahaan, yang pada umumnya dilakukan dengan jalan mengambil alih sebagian besar atau mayoritas saham perusahaan atau membeli aset dari perusahaan target sehingga pemegang saham perusahaan target berhenti menjadi pemilik.

⁴⁸ PS. Sudarsanam, *op. cit.*, hlm. 2.

⁴⁹ Munir Fuady, *Hukum Tentang Merger*, *op. cit.*, hlm. 2.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 2-3.

2. Pengaturan terhadap penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan

Dalam UUPT, mengenai penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan diatur dalam Bab VII dari pasal 102 sampai dengan pasal 109. Berdasarkan pasal 109 UUPT dinyatakan bahwa mengenai penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perseroan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah, maka kemudian ketentuan tentang penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan tersebut diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas (PP No. 27 Tahun 1998) yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UUPT.

3. Akibat penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan terhadap eksistensi perseroan terbatas

Jika ditelusuri lebih lanjut ketentuan pasal 1 dari PP No. 27 Tahun 1998, maka dapat dilihat bahwa antara penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan terdapat segi persamaannya yaitu ketiga-tiganya merupakan suatu perbuatan hukum.

Menurut Sudikno Mertokusumo perbuatan hukum adalah perbuatan subyek hukum yang ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum yang sengaja dikehendaki oleh subyek hukum.⁵¹

Seperti yang dijelaskan oleh Abdulkadir Muhammad bahwa pengertian dari penggabungan dan peleburan yang tercantum dalam pasal 1 ayat 1 dan ayat 2 PP No. 27 Tahun 1998 mengandung persamaan, yaitu perbuatan hukum dalam penggabungan dan peleburan adalah perbuatan hukum yang dilakukan untuk sama-sama memperkecil jumlah perseroan yang ada, sedangkan perbedaannya

⁵¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, cet. 2, (Yogyakarta: Liberty, 1999), hlm. 51.

yaitu jika pada penggabungan satu perseroan yang ada tetap berdiri dan yang lainnya bubar, maka pada peleburan semua perseroan yang ada melebur menjadi satu perseroan baru, dan semua perseroan yang meleburkan diri itu menjadi bubar.⁵²

Pada dasarnya mengenai hal tersebut diatas dalam pasal 107 ayat 1 dan ayat 2 UUPT telah dinyatakan bahwa dalam hal terjadi penggabungan atau peleburan, maka perseroan yang menggabungkan diri atau meleburkan diri menjadi bubar. Pembubaran perseroan tersebut dapat dilakukan dengan atau tanpa terlebih dahulu mengadakan likuidasi.

Dengan demikian maka sebagai akibat dari adanya penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan menurut PP Nomor 27 Tahun 1998, ialah :

- a. Bahwa perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar, hal tersebut ternyata dari ketentuan pasal 1 angka 1 PP Nomor 27 Tahun 1998.

Selanjutnya Gunawan Widjaja menjelaskan bahwa merger merupakan suatu bentuk penggabungan dua badan usaha, di mana badan usaha yang satu bubar secara hukum, dan yang lainnya tetap eksis/ada dengan nama yang sama. Walau dikatakan bubar, seluruh aset, hak dan kewajiban dari badan hukum yang bubar tersebut tidaklah menjadi hilang sama sekali, melainkan diambil alih oleh perusahaan yang masih tetap ada tersebut.⁵³

- b. Bagi perseroan-perseroan yang membentuk satu perseroan baru dengan melakukan peleburan, maka masing-masing perseroan yang meleburkan diri

⁵² Abdulkadir Muhammad, *op. cit.*, hlm. 151-152.

⁵³ Gunawan Widjaja, *op. cit.*, hlm. 47.

menjadi bubar, hal ini dinyatakan dalam pasal 1 angka 2 PP Nomor 27 Tahun 1998.

- c. Sedangkan menurut pasal 1 angka 3 PP Nomor 27 Tahun 1998 dinyatakan bahwa pengambilalihan mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap perseroan yang diambilalih, hal ini terjadi karena adanya perseroan yang seluruh atau sebagian besar sahamnya diambilalih oleh suatu badan hukum atau orang perseorangan.

Sehubungan dengan hal ini Munir Fuady menyatakan bahwa setelah terjadi akuisisi maka perusahaan yang melakukan akuisisi dan perusahaan yang menjadi target akuisisi tetap *exist*.⁵⁴

Baik UUPT maupun PP Nomor 27 Tahun 1998 tidak mengatur masalah pembubaran perseroan terbatas sehubungan dengan adanya perbuatan hukum pengambilalihan, karena pengambilalihan justru tidak mengakibatkan adanya pembubaran perseroan yang diambilalih maupun perseroan yang mengambilalih melainkan hanya berakibat beralihnya pengendalian terhadap perseroan yang diambilalih.

- d. Dinyatakan pada pasal 2 PP Nomor 27 Tahun 1998 bahwa penggabungan dan peleburan tersebut dilakukan tanpa mengadakan likuidasi terlebih dahulu, adapun penggabungan dan peleburan yang tanpa mengadakan likuidasi terlebih dahulu tersebut menurut pasal 3 PP Nomor 27 Tahun 1998 mempunyai akibat :

- 1) Pemegang saham perseroan yang menggabungkan diri atau yang meleburkan diri menjadi pemegang saham perseroan yang menerima penggabungan atau perseroan hasil peleburan.

⁵⁴ Munir Fuady, *Hukum Tentang Merger, loc. cit.*

- 2) Aktiva dan pasiva perseroan yang menggabungkan diri atau yang meleburkan diri, beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan atau perseroan hasil peleburan.

4. Faktor-faktor dalam penggabungan (merger)

Menurut Munir Fuady jika sebuah perusahaan ingin melakukan merger dengan perusahaan lain, maka terdapat beberapa faktor minimal yang perlu dipertimbangkan dan diinvestigasi lebih dahulu, adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

a. Faktor produksi

Dengan merger akan terjadi perpaduan antara dua sumber produksi, baik produksi produk yang sama, produksi produk satu jalur, ataupun produksi dua produk yang berbeda, karena itu sebelum merger harus diperhitungkan hal-hal berikut :

- 1) Apakah merger dapat menghemat biaya produksi.
- 2) Apakah riset dan *development* terhadap produk dapat digabung.
- 3) Bagaimana menyatukan standar dari produk-produk yang kemungkinan berbeda ke arah standar produk yang diinginkan.
- 4) Bagaimana meningkatkan *know how* dalam bidang produksi dengan melalui merger tersebut.
- 5) Berapa besar biaya yang diperlukan dalam hal tempat produksinya berada di lokasi yang berbeda.
- 6) Apakah ada biaya ekstra bagi penyatuan pabrik-pabrik dan peralatannya.
- 7) Apakah ada masalah-masalah yang tidak kelihatan, misalnya produk yang telah dihasilkan berkualitas rendah, hal ini mengandung potensi ancaman berupa pengembalian produk.

b. Faktor akuntansi dan finansial

Beberapa masalah finansial yang perlu diperhatikan sebelum merger diadakan :

1) Kewajiban perusahaan

Baik kewajiban yang tercatat, maupun yang tidak tercatat di pembukuan (*unrecorded contingent liabilities*).

2) *Financial statement*

Analisis terhadap *Financial statement*, termasuk proyeksi untuk ke depan.

3) *Inventories*

Perlu dicermati taksiran harga dari *inventories* perusahaan.

Inventories ini biasanya di bagi dalam beberapa kategori, yaitu :

- a) Kategori bahan mentah (*Raw Materials*).
- b) Kategori pekerjaan yang sedang diselesaikan (*Work in Progress*).
- c) Kategori barang yang sudah jadi (*Finished Goods*)

4) Laporan kredit dari bank

Laporan kredit dari bank juga penting untuk diketahui.

5) Harga dari properti, pabrik dan peralatan-peralatan lain

Dalam hal ini, termasuk nilai depresiasinya.

6) Hak milik intelektual

Dalam hal ini perlu diperhatikan nilai dari hak milik intelektual, misalnya hak merek, hak paten, hak cipta, desain industri, termasuk royaltinya.

7) *Account Receivables*

Account Receivables (tagihan) harus juga menjadi fokus perhatian bagi perusahaan yang akan melakukan merger. Penting diamati kolektibilitas dari tagihan-tagihan tersebut, termasuk yang gampang atau sukar ditagih. Di samping itu, perlu pula diperhatikan *bad debt* dari perusahaan target, dan cara penyelesaiannya yang dibenarkan oleh hukum.

8) *Liabilities*

Dari sisi *liabilities* (kewajiban), perlu diinvestigasi apakah ada kewajiban yang tidak tercatat. Untuk hutang-hutang yang besar perlu konfirmasi kepada krediturnya.

9) *Commitments dan Contingencies*

Apakah ada komitmen yang diberikan ataukah ada kemungkinan yang potensial bahwa perusahaan akan digugat oleh pihak lain yang dirugikan dengan adanya merger tersebut.

10) *Operations*

Yang penting dalam hubungan dengan operasi perusahaan ialah untuk dapat mengetahui pendapatan perusahaan di masa-masa yang akan datang. Karena itu *income statement* harus diteliti secara detil, dan ditelusuri beberapa tahun ke belakang.

11) Hak karyawan

Dalam hal ini perlu dilihat misalnya berapa besar hak-hak dari karyawan, seperti terhadap bonus, pensiun, kontrak kerja.

c. Faktor pajak

Harus dipertimbangkan berapa besar pajak yang harus, sudah atau akan dibayar oleh perusahaan di samping pajak untuk transaksi merger.

d. Faktor hukum

Perlu dibuat suatu dokumen yang disebut dengan *legal audit* terhadap perusahaan-perusahaan yang akan merger, di samping itu harus dicari prosedur merger dan pembuatan dokumen merger yang aman bagi pihak yang melakukan merger sehingga dikemudian hari tidak terjadi gangguan-gangguan hukum seperti gugatan-gugatan oleh pihak yang merasa dirugikan.

Legal Audit meliputi masalah-masalah hukum yang menyangkut antara lain aset perusahaan, permodalan, kepengurusan, ketenagakerjaan, lingkungan hidup.

e. Faktor pemasaran

Sebelum merger dilakukan perlu dilihat pula persoalan yang berkenaan dengan *marketing* agar supaya dengan jalan merger benar-benar dapat membawa hasil yang optimal dalam merger yang dimaksudkan untuk memperluas pasar.

f. Faktor sumber daya manusia

Sektor Sumber Daya Manusia juga merupakan faktor yang mesti dipertimbangkan dalam melaksanakan suatu merger. Bagaimana misalnya status pegawai perusahaan yang melebur sehingga tidak eksis lagi. Apakah harus mengalami pemutusan hubungan kerja, ataupun dapat dipekerjakan semua. Keefektifan dan efisiensi perusahaan tentu menjadi pertimbangan utama untuk hal ini. Penempatan dan pemberian posisi bagi pekerja harus dipertimbangkan benar-benar sehingga mereka tetap bekerja dengan

semangat dalam perusahaan hasil merger. Selanjutnya mesti dapat dilihat jika perusahaan sedang menyimpan masalah serius di bidang perburuhan, seperti ada tenaga-tenaga kunci yang segera akan berhenti yang mungkin akan membawa banyak pelanggan perusahaan, atau serikat pekerja yang sedang merencanakan demonstrasi menuntut kenaikan upah, apakah ada banyak karyawan yang sudah di usia lanjut yang segera akan memasuki masa pensiun, dengan kewajiban perusahaan untuk membayar uang pensiun yang besar kepada pihak buruh dan lain-lain.⁵⁵

5. Tujuan dan target dari penggabungan

a. Tujuan dari penggabungan

Menurut Munir Fuady, tujuan utama adanya merger (penggabungan) adalah untuk meningkatkan sinergi, tambahan sinergi tersebut karena beberapa keuntungan dari merger, yaitu sebagai berikut :

1) Pertimbangan pasar

Dengan merger dimaksud untuk memperluas pangsa pasar, baik untuk menghasilkan mata rantai produksi yang lengkap, maupun untuk memperluas distribusi produk atau memperluas area distribusi.

2) Penghematan distribusi

Menghemat biaya distribusi karena dengan sistem distribusi tunggal seringkali dapat menangani dua produk yang mempunyai metode distribusi atau pasar yang serupa.

3) Diversifikasi

Hal ini untuk mengelak dari risiko penempatan semua telur ayam dalam satu keranjang. Dengan penganekaragaman jenis usaha, untuk

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 31-36.

meminimalkan risiko terhadap pasar tertentu atau untuk dapat berpartisipasi pada bidang-bidang yang baru tumbuh.

4) Keuntungan manufaktur

Dengan menggabungkan dua unit manufaktur atau lebih, biasanya segi-segi yang mengandung kelemahan dapat diperkuat, misalnya kapasitas produksi dapat dimanfaatkan lebih baik, biaya produksi dapat dikurangi dan problem-problem temporer karenanya dapat dipecahkan.

5) *Research and development*

Biaya *research and development* (penelitian dan pengembangan) dapat dikurangi, yaitu dengan jalan menggunakan fasilitas untuk itu secara bersama, antara lain penggunaan fasilitas laboratorium bersama, pendidikan bersama.

6) Pertimbangan finansial

Untuk meningkatkan *earning per share* dan memperbaiki image di pasar dan mencapai stabilitas dan sekuriti finansial.

7) Pemanfaatan *excess capital*

Excess capital masing-masing perusahaan yang merger dapat saling dimanfaatkan.

8) Pertimbangan sumber daya manusia

Perusahaan yang mempunyai kelemahan di bidang sumber daya manusia dapat dibantu oleh perusahaan lain yang sumber daya manusianya lebih baik.

9) Kecanggih dan otomatisasi

Perkembangan bisnis menuju kepada penggunaan sarana yang semakin canggih dan otomatisasi. Untuk itu diperlukan biaya tinggi dan kemampuan sumber daya manusia yang tangguh. Perusahaan-perusahaan kecil akan sulit mengikuti perkembangan ini kecuali dengan membesarkan diri, antara lain dengan merger.⁵⁶

b. Target dari penggabungan

Ada beberapa sasaran umum (target) sehingga dilakukannya suatu merger (penggabungan), menurut Munir Fuady hal tersebut adalah :

1) Untuk meningkatkan konsentrasi pasar

Apabila perusahaan besar melakukan merger dengan perusahaan sejenis atau dengan perusahaan yang terintegrasi secara vertikal, maka pasar cenderung lebih terkonsentrasi. Untuk itu rambu-rambu hukum anti monopoli harus diwaspadai. Tetapi apabila merger dilakukan oleh perusahaan-perusahaan kecil, menyebabkan perusahaan tersebut menjadi lebih besar, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang sudah lebih dahulu besar. Hal ini akan mengurangi konsentrasi pasar oleh satu atau lebih perusahaan besar saja.

2) Untuk meningkatkan efisiensi

Merger dua atau lebih perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dalam produksi, pemasaran dan banyak biaya dapat dikurangi, bahkan banyak tenaga kerja dapat dikurangi dalam memproduksi produk yang sama sebelum merger dilakukan.

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 51-55.

3) Untuk mengembangkan inovasi baru

Dengan dilakukannya merger maka perusahaan menjadi lebih besar, sehingga riset dan pengembangan dapat dilakukan secara cangguh sehingga mendorong timbulnya inovasi baru dalam menghasilkan produk-produk dari perusahaan yang bersangkutan.

4) Sebagai alat investasi

Bagi merger yang memerlukan pembayaran sejumlah dana dari pihak yang menggabungkan diri, maka merger seperti itu merupakan alat untuk investasi bagi perusahaan yang menggabungkan diri tersebut, sebab jika nanti investasi tersebut ditarik kembali (*divestasi*), maka diharapkan akan didapat banyak *capital gain* dari merger tersebut.

5) Sebagai sarana alih teknologi

Jika terjadi merger, maka perusahaan yang satu dapat menimba pengalaman dan teknologi dari perusahaan yang lain.

6) Mendapatkan akses internasional

Biasanya tidak mudah bagi suatu perusahaan untuk sampai mendapatkan akses ke pasar internasional. Untuk itu dapat ditempuh dengan merger dengan suatu perusahaan asing sehingga pasar dari perusahaan asing tersebut dapat diakses.

7) Untuk meningkatkan daya saing

Suatu perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan melakukan inovasi-inovasi. Hal tersebut dapat memberikan nilai tambah bagi peningkatan daya saingnya, misalnya daya saing ekspor maupun impor.

8) Memaksimalkan sumber daya

Dengan merger, maka sumber daya yang ada di dua atau lebih perusahaan yang bergabung dapat dimanfaatkan secara maksimal. Di samping itu, dapat pula dilakukan pengurangan duplikasi dan memaksimalkan penggunaan aktiva yang menganggur, sehingga produksinya dapat di dorong secara maksimal.

9) Menjamin pasokan bahan baku

Khususnya terhadap merger vertikal, yakni merger antara perusahaan hulu dengan hilir, maka merger seperti ini dapat menjamin tersedianya bahan baku karena mempunyai perusahaan pemasok bahan bakunya sendiri.⁵⁷

6. Macam-macam penggabungan

Sesuai dengan pendapat dari Munir Fuady, mengenai macam-macam penggabungan (merger) dapat disebutkan sebagai berikut :

a. Merger dari segi jenis usaha

1) Merger horizontal

Merger horizontal merupakan merger di antara dua atau lebih perusahaan di mana semua perusahaan tersebut bergerak pada bidang bisnis (*line of business*) yang sama. Sementara itu, untuk merger horizontal khusus jika dilakukan dalam satu kelompok usaha, ada dua perusahaan dalam satu kelompok yang disebut dengan *sister company*. Saham-saham mereka sama-sama dipegang oleh satu perusahaan holding. Tetapi kemudian setelah merger horizontal, maka perusahaan holding memegang saham pada anak perusahaan hasil merger yang telah

⁵⁷ *Ibid.*, hlm. 57-59.

bersatu. Dalam proses merger horizontal ini, khususnya jika dipilih merger tanpa mengadakan likuidasi, maka tindakan-tindakan yuridis minimal yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

- a) Semua aktiva dan pasiva dialihkan dari anak perusahaan yang satu kepada anak perusahaan yang lain (kecuali aktiva yang harus dibayar kepada pemegang saham minoritas yang tidak setuju merger). Kecuali jika dipilih model merger dengan likuidasi.
- b) Anak perusahaan yang satu menghentikan kegiatannya, kemudian dibubarkan tanpa likuidasi.
- c) Pemegang saham minoritas yang tidak setuju merger dapat memilih antara menjadi pemegang saham dalam anak perusahaan atau meminta kompensasi harga saham yang sedang dipegangnya tanpa menjadi pemegang saham di anak perusahaan hasil merger.

Berbeda dengan merger horizontal dalam satu kelompok usaha, maka jika dilakukan konsolidasi perusahaan dalam satu kelompok perusahaan, maka sebelum konsolidasi dilakukan, perusahaan holding memegang saham pada dua anak perusahaan. Kemudian kedua anak perusahaan tersebut dibubarkan (dengan likuidasi atau tidak). Dalam proses konsolidasi perusahaan satu grup perusahaan tersebut, tindakan-tindakan yuridis minimal yang harus dilakukan, khususnya jika dipilih konsolidasi perusahaan tanpa mengadakan likuidasi adalah sebagai berikut:

- a) Semua aktiva dan pasiva dialihkan dari kedua anak perusahaan yang akan dikonsolidasi kepada anak perusahaan lain yang baru dibentuk atau perusahaan hasil konsolidasi (kecuali aktiva yang harus dibayar

kepada pemegang saham minoritas yang tidak setuju dengan konsolidasi). Kecuali jika dipilih model konsolidasi perusahaan dengan likuidasi.

- b) Kedua anak perusahaan yang melakukan konsolidasi menghentikan kegiatannya, kemudian dibubarkan tanpa dilikuidasi.
- c) Pemegang saham minoritas yang tidak setuju dengan konsolidasi dapat memilih antara menjadi pemegang saham dalam perusahaan baru hasil konsolidasi atau meminta kompensasi harga saham yang sedang dipegangnya tanpa menjadi pemegang saham di perusahaan baru hasil konsolidasi tersebut.

2) Merger vertikal

Yang dimaksud dengan merger vertikal adalah suatu gabungan di antara dua perusahaan atau lebih dengan mana yang satu bertindak sebagai *supplier* bagi yang lainnya. Jadi hubungan bisnis mereka merupakan hubungan produser – *supplier*, atau hubungan dari hulu ke hilir.

3) Merger kon – generik

Dengan merger kon – generik, perusahaan-perusahaan yang bergabung saling berhubungan satu sama lain, yang mempunyai kesamaan sifat produksinya, tetapi belum dapat dikatakan sebagai produsen terhadap suatu produk yang sama (horizontal), dan bukan juga hubungan antara produser – *supplier* (vertikal).

4) Merger konglomerat

Merger konglomerat merupakan gabungan antara dua perusahaan atau lebih yang sama sekali tidak punya keterkaitan bidang usaha satu sama lain.

b. Merger dari segi tata cara dilakukannya merger

1) Merger dengan likuidasi dan jual beli aset

Dalam hal ini terlebih dahulu perusahaan target dilikuidasi, baru kemudian aset-asetnya yang masih tertinggal dibagi-bagikan kepada pemegang saham menurut porsinya masing-masing. Selanjutnya secara individual pemegang saham tersebut menjual aset itu kepada perusahaan merger yang akan membelinya.

2) Merger dengan jual beli aset dan likuidasi

Dengan metode seperti ini, justru jual beli aset perusahaan target yang terlebih dahulu dilakukan. Selanjutnya baru akan dilakukan likuidasi terhadap perusahaan target tersebut.

3) Merger dengan jual beli saham dan likuidasi

Dapat juga yang dibeli semua saham perusahaan target dari masing-masing individual pemegang saham. Setelah itu, perusahaan target dilikuidasi dan asetnya dialihkan kepada perusahaan pembeli. Dalam hal ini, ada negara yang tidak mengharuskan pembelian semua saham, tetapi cukup sebagian besarnya saja. Misalnya 90% saham. Setelah itu, pemegang saham mayoritas dapat melakukan likuidasi, sementara pemegang saham minoritas yang masih tersisa setelah dilikuidasi dapat dipaksakan untuk menerima *cash* sebagai harga sahamnya, sungguhpun pemegang saham minoritas misalnya masih

dapat mempergunakan “hak *appraisal*” terhadap penentuan harga sahamnya.

c. Merger dari segi variasinya

1) Merger sederhana (*simple merger*)

Merger sederhana adalah bentuk *prototype* dari merger. Merger seperti ini dilakukan dengan prosedur yang sederhana, di mana suatu perusahaan merger ke perusahaan lain dan salah satu di antaranya melebur, sementara seluruh aktiva dan pasiva perusahaan yang melebur tersebut beralih ke perusahaan yang *exist*. Hukum merger yang modern menentukan bahwa peralihan aktiva dan pasiva tersebut terjadi *by the operation of law* (demi hukum) pada saat perjanjian merger ditandatangani, kecuali apabila perjanjian tersebut menentukan lain.

2) Merger praktis (*practical merger*)

Merger praktis lebih merupakan variasi dari bentuk merger sederhana. Merger praktis terjadi, misalnya tidak dengan pembayaran tunai dari harga saham perusahaan target, melainkan ditukar dengan sahamnya pengambil alih.

3) Merger segitiga (*triangular merger*)

Pada merger segitiga ini, perusahaan pengambil alih membentuk anak perusahaan penuh (100% saham), dan terhadap anak perusahaan tersebut perusahaan target dileburkan. Akan tetapi dalam hal ini, pemegang saham perusahaan yang melebur menerima saham dari perusahaan induk. Bukan dari anak perusahaan.

4) Merger segitiga terbalik (*reverse triangular*)

Pada merger segitiga terbalik, justru anak perusahaan penuh yang baru dibentuk dileburkan ke dalam perusahaan target. Ini biasanya dilakukan jika perusahaan target tersebut:

- a) Sudah punya nama (terkenal)
- b) Sulit membubarkan perusahaan target, misalnya banyak tersangkut dengan pihak ketiga, yang sulit dilakukan novasi atau *cessie*. Misalnya jika perusahaan tersebut merupakan perusahaan asuransi atau bank.

5) Merger anak induk

Dalam hal ini, yang melakukan merger adalah antara anak perusahaan dengan induknya, di mana salah satu di antaranya akan lenyap. Jadi ini merupakan merger dalam satu grup perusahaan. Untuk itu dikenal beberapa jenis sebagai berikut:

a) Merger arus ke bawah

Merger arus ke bawah terjadi jika induk perusahaan melebur ke anak perusahaan. Jadi perusahaan yang *exist* adalah anak perusahaannya.

Sementara itu, merger arus ke bawah ini (*Downstream Merger*), maka sebelum merger, perusahaan holding tentu memegang saham pada anak perusahaan. Tetapi kemudian pemegang saham perusahaan holding setelah merger langsung memegang saham pada anak perusahaan. Dan dalam proses merger ke bawah ini, khususnya jika dipilih merger tanpa mengadakan likuidasi, maka tindakan-

tindakan yuridis minimal yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

- (1) Semua aktiva dan pasiva dialihkan dari perusahaan holding kepada anak perusahaan (kecuali aktiva yang harus dibayar kepada pemegang saham minoritas yang tidak setuju merger). Kecuali jika dipilih model merger dengan likuidasi.
- (2) Perusahaan holding menghentikan kegiatannya, kemudian dibubarkan tanpa likuidasi.
- (3) Pemegang saham minoritas yang tidak setuju merger dapat memilih antara menjadi pemegang saham dalam anak perusahaan atau meminta kompensasi harga saham yang sedang dipegangnya tanpa menjadi pemegang saham di anak perusahaan.

b) Merger arus ke atas

Sebaliknya merger arus ke atas terjadi justru jika anak perusahaan yang melebur ke induk perusahaan.

Dalam merger arus ke atas ini (*Upstream Merger*), maka sebelum merger, perusahaan holding memegang saham pada anak perusahaan. Dan dalam proses merger arus ke atas tersebut, tindakan-tindakan yuridis minimal yang harus dilakukan, khususnya jika dipilih merger tanpa mengadakan likuidasi adalah sebagai berikut:

- (1) Semua aktiva dan pasiva dialihkan dari anak perusahaan kepada perusahaan holding (kecuali aktiva yang harus dibayar kepada pemegang saham minoritas yang tidak setuju merger). Kecuali jika dipilih model merger dengan likuidasi.

(2) Anak perusahaan menghentikan kegiatannya, kemudian dibubarkan tanpa likuidasi.

(3) Pemegang saham minoritas yang tidak setuju merger dapat memilih antara menjadi pemegang saham dalam perusahaan holding atau meminta kompensasi harga saham yang sedang dipegangnya tanpa menjadi pemegang saham di perusahaan holding.

c) Merger jalan pintas (*short form*)

Pada merger arus ke atas di mana anak perusahaan yang melebur ke induk perusahaan merupakan *subsidiary*-nya. Hukum di beberapa negara tidak mengharuskan *voting* dari para pemegang saham dalam merger arus ke atas tersebut, yang dilebur justru *subsidiary* yang sahamnya dipegang oleh perusahaan induknya sampai 90% atau lebih. Karena walaupun dilakukan *voting*, pemegang saham minoritas tersebut tidak akan bisa menahan pemegang mayoritas. Sebagai imbalan dari dicopotnya hak *voting* tersebut, kepada pemegang saham minoritas diberikan “hak *appraisal*” terhadap harga saham-sahamnya. Merger arus ke atas tanpa *voting* ini sering juga disebut “merger jalan pintas” (*short form*). Undang-undang tentang Perseroan Terbatas tidak mengenal merger tanpa *voting* seperti ini. Sungguhpun demikian apabila dilakukan merger, akuisisi dan konsolidasi tersebut tidak mengurangi hak pemegang saham minoritas untuk menjual sahamnya dengan harga yang wajar (Pasal 104 ayat (2) Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas).

6) Merger kepanjangan tangan (*arm's length*)

Ini terjadi jika yang akan meleburkan diri adalah anak perusahaan yang merupakan *subsidiary* penuh dari perusahaan induk. Artinya, induk perusahaan dapat mengontrol penuh anak perusahaannya. Dalam hal ini, walaupun ada pihak lain sebagai pemegang saham minoritas, pemegang saham minoritas tersebut tidak dapat melakukan apa-apa. Baik karena terlalu kecil saham yang dipegangnya, ataupun karena ketentuan dalam anggaran dasar tidak memungkinkannya. Merger seperti ini sering disebut juga dengan “merger kepanjangan tangan” (*arm's length*). Dalam merger seperti ini, sangat potensial terjadinya penyalahgunaan wewenang oleh pihak mayoritas, sehingga perlu sekali pemberlakuan prinsip *fair dealing* dan *fair price* terhadapnya. Bahkan kepada pemegang saham minoritas, mestinya diberikan “hak *appraisal*”. Dalam praktek, jika salah satu pihak dapat mengontrol terjadinya merger tersebut seperti pada *arm's length merger*, ini sering disebut dengan “merger terkontrol” (*Controlled merger*). Undang-undang tentang Perseroan Terbatas mengharuskan korum 75% dari seluruh suara yang hadir, sementara *voting* diterima jika terdapat 75% suara yang hadir. Dengan demikian jika salah satu pemegang saham mempunyai suara minimal 75%, maka dia akan dengan mudah melakukan merger, akuisisi dan konsolidasi, tanpa terlalu memperhatikan/mendengar pihak pemegang saham lainnya.

7) Merger *de facto*

Suatu transaksi kadangkala dilakukan dengan tidak menyebutkan bahwa yang sedang dilakukan tersebut adalah merger. Tetapi dalam

kenyataannya, transaksi tersebut membawa akibat seperti halnya merger. Maka menurut doktrin merger *de facto*, transaksi yang bersangkutan selayaknya oleh hukum dianggap merger, sehingga hukum merger diberlakukan terhadapnya. Tetapi Undang-undang tentang Perseroan Terbatas belum dapat menjangkau/melakukan justifikasi terhadap merger *de facto* ini.

d. Merger dari segi analisis keuangan

1) Merger permodalan murni

Merger permodalan murni adalah merger di mana perusahaan-perusahaan yang melakukan merger tetap beroperasi sebagai unit-unit yang terpisah sehingga tidak ada penghematan operasional.

2) Merger operasional

Merger operasional adalah merger di mana diharapkan akan ada sinergi dari perusahaan-perusahaan yang melakukan merger lewat integrasi dari operasional perusahaan-perusahaan tersebut.

e. Merger dari segi akuntansi

1) Merger dengan metode pembelian

Merger dengan metode pembelian (*purchase method*) adalah merger yang menggunakan metode akuntansi yang didasari pada pembelian berdasarkan harga pasar dalam menilai harga perusahaan target

2) Merger dengan metode *pooling of interest*

Merger yang didasarkan kepada metode akuntansi yang didasari pada nilai buku dalam memberi nilai kepada perusahaan target. Dalam

hal ini *balance sheet* (neraca) dari kedua perusahaan tersebut digabung, di mana aktiva dan pasiva dari kedua perusahaan tersebut ditambahkan.⁵⁸

7. Tata cara penggabungan

a. Tata cara penggabungan menurut UUPT

UUPT merupakan undang-undang yang pertama mengatur tentang penggabungan (merger) perusahaan secara umum dan terintegrasi. Dengan demikian pengaturan tata cara merger terdapat secara eksplisit dalam UUPT dan berdasarkan Pasal 109 UUPT ketentuan mengenai penggabungan, peleburan dan pengambilalihan perseroan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah, dalam hal ini Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas.

Sesuai dengan Pasal 102 UUPT dan Pasal 7, Pasal 11 PP No. 27 Tahun 1998, satu perseroan atau lebih dapat menggabungkan diri menjadi satu dengan perseroan yang telah ada dan membentuk perseroan baru. Rencana penggabungan tersebut dituangkan dalam Rancangan Penggabungan yang disusun oleh masing-masing Direksi dari perseroan yang akan melakukan penggabungan dan hanya dapat dilaksanakan apabila Rancangan Penggabungan tersebut disetujui oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) masing-masing perseroan. Rancangan Penggabungan memuat sekurang-kurangnya:

- 1) Nama perseroan yang akan melakukan penggabungan.
- 2) Alasan serta penjelasan masing-masing Direksi perseroan yang akan melakukan penggabungan dan persyaratan penggabungan.

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 85-100.

- 3) Tata cara konversi saham dari masing-masing perseroan yang akan melakukan penggabungan.
- 4) Rancangan perubahan Anggaran Dasar perseroan hasil penggabungan apabila ada.
- 5) Neraca, perhitungan laba rugi yang meliputi 3 (tiga) tahun buku terakhir dari semua perseroan yang akan melakukan penggabungan.
- 6) Hal-hal lain yang perlu diketahui oleh pemegang saham masing-masing perseroan. Ketentuan ini diperjelas dalam Pasal 7 ayat (2) huruf f PP No. 27 Tahun 1998, hal-hal lain tersebut antara lain:
 - a) Neraca proforma perseroan hasil penggabungan sesuai dengan standar akuntansi keuangan, serta perkiraan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan keuntungan dan kerugian serta masa depan perseroan yang dapat diperoleh dari penggabungan berdasarkan hasil penilaian ahli yang independen.
 - b) Cara penyelesaian status karyawan perseroan yang akan menggabungkan diri.
 - c) Cara penyelesaian hak dan kewajiban perseroan terhadap pihak ketiga.
 - d) Cara penyelesaian hak-hak pemegang saham yang tidak setuju terhadap penggabungan perseroan.
 - e) Susunan, gaji dan tunjangan lain bagi Direksi dan Komisaris perseroan hasil penggabungan.
 - f) Perkiraan jangka waktu pelaksanaan penggabungan.
 - g) Laporan mengenai keadaan dan jalannya perseroan serta hasil yang telah dicapai.

- h) Kegiatan utama perseroan dan perubahan selama tahun buku yang sedang berjalan.
 - i) Rincian masalah yang timbul selama tahun buku yang sedang berjalan yang mempengaruhi kegiatan perseroan.
 - j) Nama anggota Direksi dan Komisaris.
 - k) Gaji dan tunjangan lain bagi anggota Direksi dan Komisaris.
- 7) Memuat adanya penegasan dari perseroan yang akan menerima penggabungan mengenai penerimaan peralihan segala hak dan kewajiban dari perseroan yang akan menggabungkan diri.

Perlu ditegaskan bahwa menurut Pasal 104 UUPT ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 4 dan Pasal 5 PP No. 27 Tahun 1998 dalam melakukan perbuatan hukum Penggabungan tersebut harus memperhatikan:

- 1) Kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan yang bersangkutan.
- 2) Kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.
- 3) Tidak mengurangi hak pemegang saham minoritas untuk menjual sahamnya sesuai dengan harga yang wajar.
- 4) Juga harus memperhatikan kepentingan kreditor.

Kemudian berdasarkan Pasal 105 UUPT, keputusan RUPS mengenai penggabungan perseroan sah apabila diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat dan dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili paling sedikit $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dan disetujui oleh paling sedikit $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah suara tersebut. Setelah itu, Direksi wajib mengumumkan dalam 2 (dua) surat kabar

harian mengenai rencana penggabungan perseroan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum pemanggilan RUPS.

Terhadap ketentuan Pasal 105 UUPT tersebut dalam ketentuan Pasal 12 PP No. 27 Tahun 1998 ditambahkan bahwa selain diumumkan dalam 2 (dua) surat kabar harian, wajib pula diumumkan secara tertulis kepada karyawan perseroan yang akan melakukan penggabungan.

Selain Rancangan Penggabungan, konsep Akta Penggabungan juga wajib dimintakan persetujuan RUPS dan setelah konsep Akta Penggabungan mendapat persetujuan RUPS maka dituangkan dalam Akta Penggabungan yang dibuat di hadapan notaris dalam bahasa Indonesia (Pasal 13 PP No.27 Tahun 1998).

Hasil dari rancangan penggabungan tersebut akan ada implikasinya terhadap Anggaran Dasar perseroan, misalnya jika ada perubahan terhadap modal dasar perseroan (berkurang atau bertambah) atau ada perubahan atas modal yang ditempatkan atau ada pengurangan modal ditempatkan dan disetor, perubahan ini disebut dengan “perubahan tertentu” (Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) UUPT). Jika hal ini dilakukan maka telah ada perubahan terhadap Anggaran Dasar perseroan, oleh karena itu Pasal 106 ayat (1) dan ayat (2) UUPT menentukan bahwa Rancangan Penggabungan perseroan yang telah mendapat persetujuan RUPS maka dilampirkan pada permohonan perubahan Anggaran Dasar perseroan untuk mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) UUPT. Penggabungan mulai berlaku sejak tanggal persetujuan perubahan Anggaran Dasar oleh Menteri Kehakiman (Pasal 14 ayat (1) PP. No. 27 Tahun 1998).

Untuk perseroan hasil penggabungan dengan perubahan Anggaran Dasar di luar substansi Pasal 15 ayat (2) jo Pasal 106 ayat (2) cukup dilaporkan kepada Menteri Kehakiman dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) terhitung sejak keputusan RUPS.

Perubahan Anggaran Dasar, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) dan ayat (3) dibuat dengan akta notaris dalam bahasa Indonesia (Pasal 16 UUPT).

Ketentuan Pasal 15 PP No. 27 1998 memberikan penjelasan bahwa yang melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 106 ayat (1) dan ayat (2) UUPT merupakan kewajiban Direksi perseroan yang akan menerima penggabungan.

Setelah perseroan hasil penggabungan tersebut mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman, maka Direksi perseroan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah tanggal penerimaan persetujuan atau setelah tanggal laporan wajib mendaftarkan perseroan tersebut ke Daftar Perusahaan (Pasal 106 ayat (5) jo Pasal 21 UUPT dan Pasal 15 PP No. 27 Tahun 1998).

Kemudian perseroan tersebut mendaftarkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia (TBNRI) dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal pendaftaran (Pasal 106 ayat (5) jo Pasal 22 UUPT).

Direksi perseroan hasil penggabungan wajib mengumumkan hasil penggabungan tersebut dalam 2 (dua) surat kabar harian paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak penggabungan selesai dilakukan (Pasal 108 ayat (1) UUPT).⁵⁹

⁵⁹ Lihat juga dalam Habib Adjie, *Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 dan Peraturan-Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998*, Cet I, (Bandung : Mandar Maju, 2003), hlm. 20-24.

b. Tatacara penggabungan (merger) dalam perusahaan PMA

Hal ini diatur dalam Keputusan Menteri Negara Investasi/Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 38/SK/1999 tentang Pedoman Dan Tatacara Permohonan Penanaman Modal Yang didirikan Dalam Rangka Penanaman Modal Dalam Negeri Dan Penanaman Modal Asing, yaitu pada Bagian Kesepuluh, pasal 25 yang di dalamnya diatur mengenai penggabungan perusahaan (merger).

Keputusan Menteri Negara Investasi/Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 38/SK/1999 tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari Keputusan Presiden Nomor 97 Tahun 1993 tentang Tata Cara Penanaman Modal sebagaimana telah diubah dengan Nomor 115 Tahun 1998 juncto Nomor 117 Tahun 1999.

Ketentuan pasal 25 dari Keputusan Menteri Negara Investasi/Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 38/SK/1999 tersebut dijelaskan oleh I.G. Rai Widjaya, sebagai berikut :

1) Kewajiban

Perusahaan yang meneruskan kegiatan usaha sebagai akibat dari penggabungan perusahaan (merger) diwajibkan memperoleh persetujuan dari meninves/Kepala BKPM. Di samping itu baik perusahaan yang meneruskan kegiatan usaha maupun yang akan menggabung harus sudah mempunyai neraca, perhitungan laba rugi yang meliputi 3 (tiga) tahun buku terakhir.

2) Status

Status perusahaan yang melakukan penggabungan (merger) ditentukan oleh status perusahaan yang meneruskan kegiatan usahanya, yaitu :

- a) Apabila perusahaan yang meneruskan kegiatan usaha merupakan perusahaan PMDN dan setelah penggabungan (merger) tidak ada warga negara asing dan atau badan hukum asing dan atau perusahaan PMA sebagai pemegang sahamnya, maka status perusahaan tersebut tetap PMDN.
- b) Jika perusahaan yang meneruskan kegiatan usaha adalah perusahaan PMDN dan setelah penggabungan (merger) terdapat warga negara asing dan atau badan hukum asing dan atau perusahaan PMA sebagai pemegang saham, maka status perusahaan tersebut berubah menjadi PMA.
- c) Dalam hal perusahaan yang meneruskan kegiatan usaha adalah perusahaan PMA, maka status perusahaan tetap PMA.

3) Keharusan dan larangan

Jika perusahaan yang akan menggabung masih mempunyai proyek dalam tahap pembangunan/konstruksi yang sebagian mesin/peralatan sudah diimpor, maka perusahaan yang akan meneruskan kegiatan usahanya harus terlebih dahulu mengajukan permohonan perluasan bidang usaha yang masih dalam tahap konstruksi tersebut.

Bagi perusahaan yang meneruskan kegiatan usaha setelah melakukan penggabungan perusahaan (merger), yang sebagian saham perusahaannya dimiliki oleh warga negara asing dan atau badan hukum

asing dan atau perusahaan PMA, tidak diizinkan memasuki kegiatan usaha yang dinyatakan tertutup bagi penanaman modal yang dalam modal perusahaannya terdapat pemilikan oleh warga negara asing dan atau badan hukum asing.

Fasilitas perpajakan yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan yang menggabung dan belum dimanfaatkan, dinyatakan batal dan tidak dapat dimanfaatkan lebih lanjut oleh perusahaan yang meneruskan kegiatan usahanya.

4) Permohonan persetujuan penggabungan (merger) perusahaan PMA

Permohonan untuk melakukan penggabungan perusahaan (merger), diajukan 2 (dua) rangkap dengan menggunakan formulir Model III D yang dilengkapi dengan :

- a) Copy Akta Pendirian dan perubahan dari masing-masing perusahaan yang bergabung.
- b) Copy Izin Usaha Tetap (IUT) bagi perusahaan yang akan meneruskan kegiatan usaha, jika belum memiliki IUT perlu dilengkapi dengan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) oleh BKPM setempat.
- c) Risalah RUPS tentang persetujuan untuk bergabung, dari masing-masing perusahaan yang bergabung.
- d) Copy LKPM periode terakhir untuk perusahaan PMA dan perusahaan PMDN yang akan meneruskan kegiatan usaha.

5) Persetujuan

Persetujuan atas penggabungan perusahaan (merger) dikeluarkan oleh Meninves/Kepala BKPM dalam bentuk Surat Persetujuan yang

disampaikan kepada pemohon, dengan tembusan kepada instansi-instansi yang terkait, persetujuan tersebut diterbitkan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak permohonan yang telah lengkap dan benar diterima.⁶⁰

8. Larangan-larangan dalam penggabungan

Menurut Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 disebutkan bahwa:

Penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan:

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

Kemudian di dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 ditambahkan sebagai berikut: Penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan juga harus memperhatikan kepentingan kreditor.

Mengenai larangan-larangan dalam penggabungan atau merger, Munir Fuady selanjutnya mengatakan sebagai berikut :

Telah disebutkan bahwa suatu merger tidak boleh menimbulkan monopoli atau menimbulkan persaingan tidak sehat di pasar. Karena jika itu terjadi, maka yang akan dirugikan adalah, baik masyarakat konsumen atau pihak tersaing secara tidak sehat tersebut. Di samping itu, selain dari pihak konsumen atau pesaing bisnis, ada pihak-pihak lain yang riskan menderita kerugian karena tindakan merger dan akuisisi ini, sehingga hukum, dalam hal ini hukum tentang merger dan hukum tentang perusahaan, menyediakan berbagai perangkat dan upaya hukum yang melarang merger yang merugikan mereka. Pihak-pihak

⁶⁰ I.G. Rai Widjaya, *Penanaman Modal Pedoman Prosedur Mendirikan Dan Menjalankan Perusahaan Dalam Rangka PMA Dan PMDN*, cet. 1, (Jakarta : Pradnya Paramita, 2000), hlm. 58-60.

lainnya (selain dari konsumen dan pesaing bisnis) yang cenderung dirugikan karena tindakan merger dan akuisisi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Salah satu atau kedua perusahaan yang melakukan merger dan akuisisi.
- b. Pihak pemegang saham minoritas dalam perusahaan-perusahaan tersebut.
- c. Pihak karyawannya, dan
- d. Pihak kreditur.⁶¹

D. Tinjauan Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan

1. Pengertian tentang perlindungan tenaga kerja dalam penggabungan perusahaan

Dari segi hukum perusahaan, perlindungan terhadap tenaga kerja yang terkait dalam pelaksanaan penggabungan, peleburan dan pengambilalihan perseroan terbatas dapat ditelusuri dari pasal 104 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas (UUPT), bahwa dalam pelaksanaan penggabungan, peleburan dan pengambilalihan perseroan terbatas yaitu harus tetap memperhatikan kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas, dan karyawan perseroan yang bersangkutan.

Berdasarkan pasal 7 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, Dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas (PP Nomor 27 Tahun 1998) dinyatakan bahwa Direksi perseroan yang akan menggabungkan diri dan menerima penggabungan masing-masing menyusun usulan rencana penggabungan, kemudian ketentuan yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja dinyatakan pada pasal 7 ayat 2 huruf f angka 2 PP Nomor 27 Tahun 1998 bahwa usulan rencana penggabungan tersebut wajib

⁶¹ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis: Menata Bisnis Modern di Era Global*, op. cit., hlm. 108-109.

mendapat persetujuan Komisaris dan sekurang-kurangnya memuat cara penyelesaian status karyawan perseroan yang akan menggabungkan diri. Ketentuan pasal 7 PP Nomor 27 Tahun 1998 tersebut berisi tentang dua hal , yaitu pada ayat 1 berisi tentang kewajiban Direksi yang akan menggabungkan diri dan menerima penggabungan untuk masing-masing menyusun usulan rencana penggabungan, kemudian pada ayat 2 berisi ketentuan bahwa usulan rencana penggabungan tersebut wajib mendapat persetujuan Komisaris serta menentukan hal-hal yang sekurang-kurangnya harus dimuat dalam usulan rencana penggabungan tersebut. Berdasarkan pasal 20 PP Nomor 27 Tahun 1998, maka ketentuan pasal 7 PP Nomor 27 Tahun 1998 selain berlaku untuk penggabungan, juga berlaku untuk peleburan, dengan demikian maka perlindungan tenaga kerja dalam proses penggabungan adalah sama dengan proses peleburan sedangkan perlindungan tenaga kerja dalam proses pengambilalihan diatur dalam pasal 26 ayat 3 huruf j yang secara prinsip sama dengan ketentuan yang berlaku bagi penggabungan dan peleburan, yaitu bahwa cara penyelesaian status karyawan dari perseroan yang akan diambilalih harus dimuat dalam usulan rencana pengambilalihan.

Sehubungan dengan ketentuan pasal 7 ayat 2 huruf f angka 2, pasal 20 serta pasal 26 ayat 3 huruf j PP Nomor 27 Tahun 1998 masalah cara penyelesaian status karyawan harus sudah ada dalam usulan rencana penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan, namun tidak adanya sanksi bagi perseroan terbatas yang tidak mengumumkan bagaimana cara penyelesaian status karyawan dari perseroan terbatas yang akan melakukan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan dapat berpotensi menimbulkan masalah, sebab dari awal proses penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan karyawan tidak

mengetahui statusnya, apalagi jika cara penyelesaian status karyawan sebagaimana yang dimaksud PP Nomor 27 Tahun 1998 tersebut merugikan karyawan. Adapun kewajiban Direksi perseroan untuk mengumumkan secara tertulis kepada karyawan perseroan tersebut, yaitu sebagaimana dinyatakan dalam pasal 12 PP Nomor 27 Tahun 1998 yang berlaku bagi penggabungan dan peleburan, sedangkan bagi pengambilalihan berlaku pasal 29 PP Nomor 27 Tahun 1998.

Selanjutnya yang dimaksud dengan perlindungan tenaga kerja dalam uraian ini adalah perlindungan terhadap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan perseroan terbatas swasta non bank PMA yang melakukan penggabungan (merger) perusahaan.

Dengan demikian maka pengertian tentang perlindungan tenaga kerja adalah mencakup perlindungan terhadap tenaga kerja baik sebagaimana dimaksud UUPT, PP Nomor 27 Tahun 1998, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja maupun UPMA sebagaimana telah diuraikan di muka.

2. Pengaturan tentang perlindungan tenaga kerja dalam penggabungan perusahaan (merger)

a. Perlindungan tenaga kerja dalam UUPT

Menurut Munir Fuady bahwa UUPT mensyaratkan perlindungan terhadap pihak tenaga kerja (karyawan) perusahaan, di samping perlindungan pihak-pihak lainnya sebagaimana ditentukan dalam pasal 104 UUPT.⁶²

⁶² Munir Fuady, *Hukum Tentang Merger*, op. cit., hlm. 128.

Pasal 104 dari UUPT selengkapnya berbunyi :

- 1) Perbuatan hukum penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perseroan harus memperhatikan :
 - a) kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan; dan
 - b) kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.
- 2) Penggabungan, peleburan dan pengambilalihan perseroan tidak mengurangi hak pemegang saham minoritas untuk menjual sahamnya dengan harga yang wajar.

Dalam UUPT dan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, dapat diketahui ada tiga perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang bekerja pada perseroan terbatas, yaitu :

- 1) Hak untuk membeli saham perseroan bilamana perseroan melakukan penambahan modal, hal ini tertera pada pasal 36 ayat (2) dan pasal 51 ayat (2) UUPT.
- 2) Hak untuk memperoleh cara penyelesaian status karyawan pada perseroan yang melakukan penggabungan, peleburan dan pengambilalihan, sebagaimana diatur dalam pasal 7 ayat 2 huruf f angka 2, pasal 20 dan pasal 26 ayat 3 huruf j Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas.
- 3) Hak untuk mendapat informasi dari Direksi perseroan melalui pengumuman secara tertulis yang berisi tentang ringkasan rancangan penggabungan, peleburan dan penggabungan sebagaimana tertera pada pasal 12, pasal 20 dan pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas.

b. Perlindungan tenaga kerja dalam UPMA

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 juncto Undang-Undang Nomor 11 tahun 1970 Tentang Penanaman Modal Asing (UPMA), mengenai ketentuan yang menyangkut bidang tenaga kerja diatur dalam Bab IV pasal 9 sampai dengan pasal 13.

Dinyatakan dalam pasal 10 UPMA bahwa perusahaan-perusahaan PMA wajib memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya dengan warga negara Indonesia, kecuali untuk jabatan-jabatan tertentu seperti tenaga pimpinan dan tenaga-tenaga ahli yang belum dapat diisi dengan tenaga kerja warga negara Indonesia.

Sehubungan dengan masalah perlindungan tenaga kerja yang berlaku dilingkungan perusahaan PMA, I.G. Rai Widjaja menjelaskan, sebagai berikut :

Pemilik modal mempunyai wewenang sepenuhnya untuk menentukan direksi perusahaan-perusahaan dimana modalnya ditanam. Perusahaan-perusahaan modal asing tersebut :

- 1) Wajib memenuhi kebutuhan akan tenaga kerjanya dengan warga negara Indonesia;
- 2) Diizinkan mendatangkan atau menggunakan tenaga-tenaga pimpinan dan tenaga-tenaga ahli warga negara asing bagi jabatan-jabatan yang belum dapat diisi dengan tenaga kerja warga negara Indonesia;
- 3) Berkewajiban menyelenggarakan dan atau menyediakan fasilitas-fasilitas latihan dan pendidikan di dalam dan atau di luar negeri secara teratur dan terarah bagi warga negara Indonesia dengan tujuan agar berangsur-angsur dapat diganti oleh tenaga-tenaga warga negara Indonesia;
- 4) Terhadap penggunaan tenaga kerja warga negara asing tersebut, Pemerintah mengawasi pelaksanaannya.⁶³

Agar ketentuan di bidang tenaga kerja dapat diawasi sesuai dengan yang telah dirumuskan dalam UPMA, maka pemerintah melalui Keputusan Menteri Negara Investasi/Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal

⁶³ I.G. Rai Widjaya, *op. cit.*, hlm. 27.

Nomor 38/SK/1999 Tentang Pedoman Dan Tatacara Permohonan Penanaman Modal Yang Didirikan Dalam Rangka Penanaman Modal Dalam Negeri Dan Penanaman Modal Asing, khususnya pada Bagian Keempat , mulai dari pasal 31 sampai dengan pasal 37 mengatur tentang prosedur Izin Kerja Bagi Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, yaitu antara lain :

- 1) Mewajibkan bagi setiap perusahaan penanaman modal dalam negeri maupun penanaman modal asing yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang(TKWNAP) untuk memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (RPTK).
- 2) TKWNAP yang akan masuk ke Indonesia wajib memiliki Visa Tinggal Terbatas (VITAS) yang dikeluarkan oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia berdasarkan persetujuan Direktur Jenderal Imigrasi.
- 3) Sesudah TKWNAP datang di Indonesia dengan VITAS, perusahaan yang mendatangkan TKWNAP tersebut mengajukan permohonan penerbitan Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) bagi TKWNAP yang didatangkan itu.
- 4) Sebelum TKWNAP bekerja di perusahaan PMDN atau PMA yang mendatangkannya wajib memperoleh Izin Kerja Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (IKTA) yang dikeluarkan oleh Meninves/Kepala BKPM atas nama Menteri Tenaga Kerja bagi TKWNAP yang bekerja dalam lebih dari satu propinsi, jika bekerja dalam satu propinsi IKTA dikeluarkan oleh Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah setempat untuk Meninves/Kepala BKPM atas nama Menteri Tenaga Kerja.

- 5) TKWNAP diluar yang menjabat sebagai Direksi atau Komisaris, setelah bekerja selama tiga tahun berturut-turut harus keluar wilayah Indonesia dengan status *Exit Permit Only*, jika TKWNAP tersebut masih dibutuhkan maka perusahaan yang membutuhkan itu wajib menempuh prosedur seperti yang berlaku untuk mendatangkan TKWNAP baru, serta harus didukung dengan RPTK yang berlaku untuk itu.

Maksud dari Surat Keputusan Meninves/Kepala BKPM Nomor 38/SK/1999 tersebut antara lain guna membatasi jumlah TKWNAP yang datang ke Indonesia untuk bekerja, sebab kalau tidak dibatasi akan berakibat mempersempit kesempatan kerja bagi Warga Negara Indonesia sendiri, kalau hal ini sampai terjadi maka jelas bertentangan dengan UPMA.

c. Perlindungan tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

- 1) Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut Djumadi bahwa landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan terutama ditentukan pada pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 bahwa, tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.⁶⁴

Selanjutnya menurut Sendjun H. Manulang pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 tersebut mengandung arti bahwa terhadap semua orang yang mau dan mampu bekerja harus diusahakan pekerjaan sesuai yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, bagi si tenaga

⁶⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, cet. 3, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 1.

kerja sendiri maupun keluarganya⁶⁵, untuk itu maka diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja.

Masalah tentang perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut jika dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan merupakan hak-hak dasar bagi tenaga kerja. Menurut pasal 9 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dinyatakan bahwa tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, selanjutnya dalam pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 dinyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja mencakup norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan, norma kerja, pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

Dalam alinea terakhir dari penjelasan umum Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 dinyatakan bahwa yang dirumuskan dalam undang-undang tersebut ialah pokok-pokok untuk menjamin kedudukan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan sosial ekonomis tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia. Namun demikian belum ada undang-undang yang dibuat berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tersebut yang secara tegas menjamin adanya perlindungan atas hak tenaga kerja secara perorangan untuk melakukan perundingan dengan pengusaha, sebenarnya hak tersebut jelas merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja itu sendiri.

⁶⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, cet. 3, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 19.

Dalam pasal 11 ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 dinyatakan bahwa, tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja, kemudian dalam pasal 12 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 dinyatakan bahwa, perserikatan tenaga kerja berhak mengadakan perjanjian perburuhan dengan pemberi kerja.

Menyimak ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja, khususnya pada pasal 11 ayat 1 dan pasal 12 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, bahwa dalam kenyataan praktek ada perusahaan yang di dalamnya belum dibentuk perserikatan tenaga kerja, selanjutnya ada kemungkinan pula bahwa dalam perjanjian perburuhan yang diadakan antara perserikatan tenaga kerja dan pemberi kerja tidak mengatur mengenai akibat adanya penggabungan perusahaan terhadap status tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Bilamana dalam penggabungan perusahaan tersebut kemudian mengakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK), maka bentuk perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta pada pasal 2 dinyatakan bahwa bila setelah diadakan segala usaha sehingga pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah-satu organisasi buruh.

Di samping itu, menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dinyatakan dalam pasal 1 ayat 1 bahwa pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK, selanjutnya dalam pasal 1 ayat 2 ditentukan bahwa PHK dilarang selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus, dan selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara yang ditetapkan oleh Undang-Undang atau Pemerintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah.

Sehubungan dengan uraian di atas, perlu dijelaskan tentang istilah tenaga kerja. Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam Lalu Husni istilah tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁶⁶

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja juga menggunakan istilah tenaga kerja sebagaimana dinyatakan dalam pasal 1, bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

⁶⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 3, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 12.

2) Sesudah berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Setelah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diberlakukan pada tanggal 25 Maret 2003, maka perlindungan tenaga kerja mengalami perubahan yang cukup berarti. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Penjelasan Umum Undang-undang No.13 Tahun 2003, bahwa perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Sehubungan dengan dilakukannya penggabungan perusahaan yang berakibat adanya PHK maka sesuai dengan ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1(satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4), kemudian Pasal 163 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia

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

Namun demikian pelaksanaan PHK sehubungan dengan adanya penggabungan perusahaan tersebut harus memperhatikan ketentuan Pasal 152 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 bahwa permohonan PHK dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha telah melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat (2) yaitu bahwa maksud pengusaha untuk melakukan PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh apabila yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Ketentuan Pasal 152 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tersebut merupakan bentuk perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja. Perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja itu sebenarnya juga telah terakomodasi dalam Pasal 2 Undang-undang No. 12 Tahun 1964. Walaupun berlakunya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ini tidak mencabut berlakunya Undang-undang No. 12 Tahun 1964 namun secara umum ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 telah diadopsi dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memiliki perlindungan tenaga yang lebih jelas dan terinci dari pada undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku sebelumnya, yaitu Undang-undang

Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

E. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian tentang PHK

a. Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Mengenai PHK sebelum berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta. Tetapi Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tersebut tidak menyebutkan secara eksplisit tentang pengertian PHK, namun berdasarkan penjelasan umum Undang-Undang tersebut pada awal alinea pertama dinyatakan bahwa bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PHK berarti adanya pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh.

Sebagai peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, maka pengertian PHK menurut Pasal 1 angka 4 dari Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Merujuk pada pengertian yang dikandung pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 maka konsekuensinya negara harus mengusahakan

lapangan kerja bagi rakyatnya yang memerlukan pekerjaan sesuai dengan keinginannya serta mengusahakan bagi yang sudah bekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya. Prinsip ini tercermin dalam alinea pertama penjelasan umum dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta bahwa untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup kaum buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja, adapun maksud dari prinsip itu ialah untuk tetap mempertahankan kesempatan kerja yang sudah ada. Namun demikian dalam pengalaman sehari-hari pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Selanjutnya pada alinea terakhir penjelasan umum dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dinyatakan adanya prinsip-prinsip bahwa pemutusan hubungan kerja harus dicegah dan malahan dalam beberapa hal dilarang, namun pemutusan hubungan kerja dapat dimungkinkan dengan mewajibkan pihak-pihak yang berselisih untuk terlebih dahulu melakukan perundingan, kemudian pemerintah baru akan melakukan campur-tangan apabila perundingan tersebut tidak berhasil.

b. Setelah berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Oleh karena PHK tersebut berhubungan dengan hak pekerja/buruh, maka dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut mempunyai pengaturan mengenai perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh,

sebagaimana yang disebut dalam penjelasan umum antara lain bahwa perlindungan pekerja/buruh termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha. Kemudian hal itu dipertegas lagi dalam ketentuan Pasal 151 ayat (2), yang mewajibkan pengusaha untuk melakukan perundingan dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh apabila setelah segala upaya dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari. Sedangkan yang dimaksud dengan segala upaya, menurut penjelasan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya PHK antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.

2. Pengaturan mengenai PHK

a. Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Secara normatif pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta beserta peraturan pelaksanaannya, antara lain Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan. Jika penjelasan umum Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta ditelaah lebih lanjut, maka terdapat pokok-pokok pikiran yang terkandung dalam Undang-Undang

Nomor 12 Tahun 1964 tersebut, sebagaimana diutarakan oleh Sendjun H.

Manulang sebagai berikut :

- 1) Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang.
- 2) Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih seringkali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah maka dalam sistem Undang-Undang ini penempuhan jalan perundingan merupakan suatu kewajiban.
- 3) Bila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua pihak, barulah Pemerintah tampil ke muka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh pengusaha. Bentuk campur-tangan ini adalah pengawasan prepentif, yaitu untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari Instansi Pemerintah.
- 4) Pengawasan prefentif ini diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P4P).
- 5) Dalam Undang-Undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formal tentang cara memohon izin, meminta banding terhadap penolakan izin dan seterusnya.
- 6) Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat dari tindakan Pemerintah, maka Pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban kaum tenaga kerja itu dan akan diusahakan

penyaluran bagi tenaga kerja tersebut pada perusahaan/tempat kerja yang lain.

- 7) Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena akibat modernisasi, otomatisasi, efisiensi dan rationalisasi yang disetujui oleh Pemerintah mendapat perhatian Pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran tenaga kerja itu ke perusahaan/proyek lain.⁶⁷

Di samping itu, dalam pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No.12 Tahun 1964 dinyatakan pengertian dari pemutusan hubungan kerja secara besaran yaitu bahwa pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dianggap terjadi jika dalam satu perusahaan dalam satu bulan, pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan 10 orang buruh atau lebih, atau mengadakan rentetan pemutusan-pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Menurut Sendjun H. Manulang, bahwa pada umumnya alasan-alasan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran ini antara lain :

- 1) Perusahaan mengalami kerugian
- 2) Pengoperan perusahaan
- 3) Sulitnya pemasaran
- 4) Banyaknya hutang perusahaan.⁶⁸

Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No.12 Tahun 1964 menyatakan bahwa pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Daerah), termaksud pada pasal 5 Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan bagi

⁶⁷ Sendjun H. Manulang, *op.cit.*, hlm. 107-108.

⁶⁸ *Ibid.*, hlm.110.

pemutusan hubungan kerja perseorangan, dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitia Pusat) termaksud pada pasal 12 Undang-undang tersebut di atas bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

Sehingga dengan demikian Undang-undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan terkait juga dengan pengaturan mengenai PHK.

b. Sesudah berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mulai berlaku pada tanggal 25 Maret 2003 mempunyai ketentuan-ketentuan yang mengatur PHK. Pengaturan PHK dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut merupakan suatu perkembangan dalam hukum ketenagakerjaan, karena dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku sebelum ini yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja tidak mengatur secara khusus mengenai PHK, namun diatur dalam undang-undang tersendiri yaitu Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 sebagaimana yang telah diuraikan di atas.

Pengaturan tentang PHK dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 antara lain sebagai berikut:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan agar terjadi PHK, namun apabila PHK tidak dapat dihindari maka pengusaha wajib merundingkan kepada serikat pekerja/buruh atau pekerja/buruh

tentang maksud PHK dan jika perundingan tidak menghasilkan persetujuan maka PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (diatur dalam Pasal 151).

- 2) Ketentuan tentang prosedur permohonan penetapan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (diatur dalam Pasal 152).
- 3) Alasan pengusaha yang dilarang untuk melakukan PHK (diatur dalam Pasal 153).
- 4) PHK yang tidak memerlukan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (diatur dalam Pasal 154).
- 5) PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah batal demi hukum, selama putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan maka pihak pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh (diatur dalam Pasal 155).
- 6) Ketentuan tentang kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bialamana terjadi PHK, serta pedoman untuk menghitung uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (diatur dalam Pasal 156).

- 7) Ketentuan tentang komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta penggolongan upah berdasarkan sistem pembayaran upah guna menetapkan besarnya penghasilan sebulan yang dipakai untuk dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (diatur dalam Pasal 157).
- 8) Ketentuan tentang alasan yang dapat digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat yang harus didukung dengan bukti (diatur dalam Pasal 158).
- 9) Ketentuan tentang hak dan kewajiban (pengusaha dan pekerja/buruh), apabila PHK dilakukan berdasarkan Pasal 158 (diatur dalam Pasal 159).
- 10) Ketentuan tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya apabila pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, serta pedoman pemberian bantuan tersebut dan ketentuan tentang tata cara PHK terhadap pekerja/buruh tersebut termasuk ketentuan tentang pembayaran uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (diatur dalam Pasal 160).
- 11) Ketentuan tentang tata cara PHK terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama termasuk ketentuan tentang pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (diatur dalam Pasal 161).

- 12) Ketentuan apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh (diatur dalam Pasal 162).
- 13) Ketentuan yang mengatur tentang PHK akibat terjadinya penggabungan perusahaan termasuk didalamnya ketentuan tentang pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (diatur dalam Pasal 163).
- 14) Ketentuan yang mengatur tentang PHK karena perusahaan mengalami kerugian terus menerus atau keadaan memaksa/*force majeure* serta ketentuan tentang pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (diatur dalam Pasal 164).
- 15) Ketentuan yang mengatur tentang PHK karena perusahaan pailit serta ketentuan tentang pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (diatur dalam Pasal 165).
- 16) Ketentuan tentang berakhirnya hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia serta ketentuan tentang pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (diatur dalam Pasal 166).
- 17) Ketentuan yang mengatur tentang PHK terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun serta pedoman pemberian hak berupa pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja/buruh tersebut (diatur dalam Pasal 167).
- 18) Ketentuan tentang PHK yang dilakukan karena pekerja/buruh mangkir (diatur dalam Pasal 168).

19) Ketentuan tentang perbuatan yang dilakukan pengusaha sehingga dapat diajukan permohonan PHK oleh pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan hak-hak yang harus diterima pekerja/buruh (diatur dalam Pasal 169).

20) Akibat hukum apabila PHK tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 159, Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 (diatur dalam Pasal 170).

21) Ketentuan tentang hak pekerja/buruh yang mengalami PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (diatur dalam Pasal 171).

22) Ketentuan tentang hak pekerja/buruh untuk mengajukan PHK karena sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan lebih dari satu tahun (diatur dalam Pasal 172).

Pengaturan PHK antara sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu antara Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dapat dikatakan saling melengkapi. Hal ini disebabkan pengaturan PHK sebelum berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hanya terbatas pada PHK di perusahaan swasta, artinya PHK yang terjadi pada perusahaan yang tidak berstatus perusahaan negara atau perusahaan daerah dan yang merupakan organisasi dari alat-alat produksi untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat (penjelasan pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964).

Berbeda dengan setelah berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengaturan PHK mencakup semua jenis perusahaan yang ada di Indonesia

sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa PHK dalam Undang-Undang tersebut meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selain itu, dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatur juga tentang PHK yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh (Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003) serta pengaturan yang lebih jelas dan rinci mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang mengalami PHK (Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003). Namun demikian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak terdapat pengaturan tentang terjadinya PHK secara besar-besaran sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Dengan demikian maka ketentuan-ketentuan mengenai PHK yang berdasarkan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 dapat diakomodasikan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berdasarkan Bab XVII Ketentuan Peralihan Pasal 191 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang dinyatakan bahwa semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut.

Berhubung Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak mencabut berlakunya Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 maka semua peraturan pelaksanaan berdasarkan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tersebut dapat

digunakan sebagai dasar pelaksanaan PHK secara berdampingan dengan ketentuan-ketentuan tentang PHK menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam pengertian untuk saling melengkapi.

3. Jenis-jenis PHK

Menurut Sendjun H. Manulang, dikenal ada beberapa jenis PHK yaitu :

a. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan (pengusaha) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Adanya tenggang waktu yang cukup untuk pernyataan pengakhiran.
- 2) Dasar-dasar untuk memilih buruh yang akan diberhentikan.
- 3) Cara-cara perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan.

Alasan yang membenarkan pemutusan hubungan kerja digolongkan dalam tiga golongan yaitu :

- 1) Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh.

Misalnya tidak cakap dan tidak mampu secara badaniah maupun rohaniyah, tidak ada keahlian, tidak mampu menerima latihan yang diperlukan bagi pekerjaannya dan keadaan sakit tertentu.

- 2) Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruh.

Misalnya tidak memenuhi kewajibannya, tidak dapat dipercaya, melanggar disiplin, acuh tak acuh dan sebagainya.

- 3) Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan, artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan.

Misalnya, tidak adanya pesanan atau bahan baku, menurunnya hasil produksi.

Pemberhentian dianggap tidak layak apabila :

- 1) Tidak menyebut alasannya.
- 2) Alasannya dicari-cari atau alasan yang palsu.
- 3) Bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan.

Ada dua sanksi bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan yaitu :

- 1) Pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap batal dan buruh yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukannya semula.
 - 2) Pembayaran ganti rugi kepada si pekerja yang bersangkutan.
Dalam hal ini, buruh berhak untuk memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh (tenaga kerja).

Menurut teori, buruh yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus bekerja bila buruh sendiri tidak menghendakinya.

Seorang buruh yang akan mengakhiri hubungan kerja harus mengemukakan alasan-alasannya kepada pihak majikan. Alasan mendesak adalah suatu keadaan sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa buruh tersebut tidak sanggup untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan yang mendesak dimaksud antara lain :

- 1) Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan si buruh atau anggota keluarganya.
- 2) Apabila majikan membujuk buruh atau anggota keluarganya untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau tata susila.
- 3) Majikan tidak membayar upah pada waktunya.

c. Hubungan kerja putus demi hukum.

Selain diputuskan oleh majikan atau buruh, hubungan kerja juga dapat putus/berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja itu putus dengan sendirinya. Hubungan kerja putus demi hukum apabila :

1) Buruh meninggal dunia.

Hubungan kerja tidak berakhir dengan meninggalnya majikan, oleh karena dianut prinsip bahwa pemindahtanganan suatu perusahaan tidak memutuskan hubungan kerja.

2) Hubungan kerja/perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu dan waktu yang ditentukan itu telah berakhir/lampau.

Jadi dengan selesainya suatu kontrak kerja, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya.⁶⁹

d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Menurut Lalu Husni, pengertian PHK oleh pengadilan, adalah sebagai berikut :

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan atau buruh) berdasarkan alasan penting. Dalam pasal 1603 v KUH Perdata disebutkan tiap pihak (buruh, majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan ditempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.

⁶⁹ *Ibid*, hlm. 120-123.

Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan di mana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P. Demikian juga halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal.

Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut tidak ada upaya untuk melawan atau menolaknya, kecuali jika Jaksa Agung memandang perlu untuk mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan itu, yang semata-mata demi kepentingan undang-undang.⁷⁰

4. Tata cara PHK

a. Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maka tata cara PHK menurut Sendjun H. Manulang diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta sebagai berikut:

- 1) Pertama-tama pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK (Pasal 1 ayat 1).
- 2) Apabila setelah diadakan segala usaha PHK tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk melakukan PHK

⁷⁰ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 141-142.

dengan organisasi pekerja yang ada di perusahaan tersebut atau dengan karyawan/tenaga kerja/pekerja sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut tidak menjadi anggota organisasi pekerja (Pasal 2).

- 3) Bila perundingan tersebut nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan tenaga kerja setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) bagi PHK perseorangan dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) bagi PHK secara besar-besaran (Pasal 3 ayat 1).
- 4) P4D dan P4P menyelesaikan permohonan izin PHK dalam waktu sesingkat-singkatnya, menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan (Pasal 6).
- 5) Dalam hal P4D atau P4P memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada tenaga kerja/karyawan yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya (Pasal 7 ayat 2).
- 6) Terhadap penolakan pemberian izin oleh P4D atau pemberian izin dengan syarat, dalam waktu 14 hari setelah putusan diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan, baik tenaga kerja maupun pengusaha atau organisasi tenaga kerja dan organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat minta banding kepada P4P (Pasal 8).
- 7) P4P menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan/penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam tingkat banding (Pasal 9).⁷¹

⁷¹ Sendjun H. Manulang, *Op.cit.*, hlm. 109-110.

Menurut Pasal 3 ayat (1) Undang-undang No. 12 Tahun 1964 dinyatakan bahwa bila perundingan antara pihak pengusaha dan pihak buruh/pekerja tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (panitia Daerah), termaksud pada pasal 5 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan bagi PHK perseorangan, dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitia Pusat) termaksud pada pasal 12 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tersebut bagi PHK secara besar-besaran. Dengan begitu maka permohonan izin PHK sebagaimana dimaksud oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 bertumpu pada ketentuan-ketentuan yang ada dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Selanjutnya ketentuan pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 menyatakan bahwa permohonan ijin hanya diterima oleh Panitia Daerah/Panitia Pusat bila ternyata bahwa maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan seperti termaksud dalam pasal 2, tetapi perundingan ini tidak menghasilkan persesuaian paham.

Sebelum PHK dilaksanakan ada beberapa alternatif tindakan yang dapat ditempuh oleh pengusaha atau perusahaan untuk dapat dilakukan terlebih dahulu, sehingga tidak perlu langsung melakukan PHK, selanjutnya mengenai hal ini dijelaskan oleh Sendjun H. Manulang bahwa dasar yang dapat dipergunakan oleh pengusaha atau perusahaan untuk melakukan hal tersebut ialah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 268/M/IV/1985 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah Pemutusan Hubungan Kerja

Massal Terhadap Karyawan. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 268/M/IV/1985 tersebut, ada empat alternatif yang dapat ditempuh lebih dahulu oleh pengusaha atau perusahaan sebelum langkah PHK dilaksanakan, yaitu :

1) Penyelamatan perusahaan

Intinya pengusaha melakukan lebih dahulu langkah-langkah efisiensi perusahaan, seperti mengurangi jam kerja, meniadakan jam lembur, meliburkan karyawan dan langkah-langkah lainnya yang dapat meningkatkan efisiensi dan penghematan biaya pada perusahaan tersebut.

2) Persiapan PHK

Pengusaha mengajukan permohonan untuk mendapat izin prinsip PHK kepada Menteri Tenaga Kerja, setelah izin didapatkan maka dilakukanlah perundingan-perundingan dengan para karyawan atau serikat pekerja yang bersangkutan dengan menawarkan pengunduran diri secara sukarela dengan kompensasi yang menarik.

3) Pelaksanaan PHK

Langkah ini dilakukan bilamana langkah persiapan PHK menemui kegagalan, proses pelaksanaan PHK berdasarkan ketentuan-ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yaitu dengan perundingan-perundingan dari tingkat bipartit (pengusaha dan serikat pekerja), tripartit (pengusaha, serikat pekerja dan pegawai perantara), P4 Daerah, P4 Pusat, dan Menteri Tenaga Kerja.

4) Penyaluran dan Penampungan

Pendaftaran kepada Bursa Kesempatan Kerja dan diusahakan kesempatan kerja baru atau dididik melalui latihan kerja sesuai kebutuhan.⁷²

Menurut Lalu Husni pengertian perselisihan atau sengketa atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *conflict* atau *dispute* merupakan suatu akibat yang terjadi dari hubungan antar manusia.

Selanjutnya menurut Ronny Hanitijo Soemitro dalam Lalu Husni, yang dimaksud dengan konflik adalah situasi atau keadaan di mana dua atau lebih pihak memperjuangkan tujuannya masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan di mana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing. Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Karena merupakan sesuatu yang lumrah, maka yang penting adalah bagaimana meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan ekses-ekses negatif.⁷³

Lebih lanjut menurut Lalu Husni bahwa dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

⁷² *Ibid*, hlm. 117-118.

⁷³ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 89-90.

Dari pengertian tersebut berarti terdapat 2 (dua) jenis perselisihan perburuhan yakni :

- 1) Perselisihan hak, yakni perselisihan perorangan antara pengusaha atau serikat/gabungan pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja perorangan akibat pelaksanaan perjanjian kerja atau perjanjian kerja/kesepakatan kerja bersama (KKB). Perselisihan hak ini disebut pula dengan istilah perselisihan hukum karena terjadi akibat pelanggaran kesepakatan dalam perjanjian kerja maupun KKB. Undang-Undang No.22 Tahun 1957 memberikan wewenang kepada Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan (P4) untuk menyelesaikannya. Karena itu ada dua instansi yang berwenang menyelesaikannya, yakni Pengadilan Negeri dan P4. Perbedaan kewenangannya adalah :
 - a) Yang dapat menuntut di depan pengadilan adalah pekerja secara perorangan. Sedangkan di depan P4 adalah buruh/pekerja secara organisatoris.
 - b) Sanksi putusan Pengadilan Negeri semata-mata sanksi perdata, sedangkan sanksi putusan P4 dikenakan pidana kurungan 3 bulan dan atau denda Rp. 10.000,-- (sepuluh ribu rupiah).
- 2) Perselisihan kepentingan, adalah perselisihan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Misalnya perselisihan akibat perundingan dalam pembuatan perjanjian perburuhan/KKB yang tidak mencapai titik temu. Penyelesaian perselisihan kepentingan dilakukan oleh P4, hal ini

dimaksudkan agar perselisihan tersebut dapat segera diselesaikan untuk menghindari timbulnya dampak yang tidak diinginkan.⁷⁴

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang mendasar antara pengertian pemutusan hubungan kerja dan perselisihan perburuhan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat, sebagaimana yang dimaksud Pasal 1 angka 4 Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

Menurut Sendjun H. Manulang, ciri-ciri hubungan kerja adalah :

- 1) Adanya pekerjaan
- 2) Adanya upah
- 3) Adanya perintah, yaitu perintah atasan (pengusaha) kepada bawahan (tenaga kerja/pekerja)⁷⁵

Sedangkan pengertian tentang perselisihan perburuhan menurut ketentuan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tersebut di atas, menurut Sendjun H. Manulang dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang tersebut hanya meliputi atau memproses penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan serikat pekerja, sedangkan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja perseorangan atau sekelompok pekerja yang tidak/belum tergabung dalam serikat pekerja tidak diliputi oleh Undang-Undang tersebut. Jadi yang menjadi pihak-pihak yang berselisih adalah :

- 1) Pengusaha atau Kumpulan Pengusaha yang berbadan hukum, dan

⁷⁴ *Ibid.*, hlm. 89-91.

⁷⁵ Sendjun H. Manulang, *Op.cit.*, hlm. 96.

- 2) Serikat Pekerja atau Gabungan Serikat Pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.

Seorang tenaga kerja/pekerja atau sekumpulan tenaga kerja tidak dapat menjadi pihak yang berselisih. Apabila yang menjadi salah satu pihak adalah tenaga kerja atau sekumpulan tenaga kerja maka penyelesaiannya hanya bisa sampai tingkat perantaraan/pegawai perantara, dan tidak dapat dilanjutkan ke sidang P4D atau P4P.

Pegawai Perantara adalah Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri tenaga Kerja untuk memberikan perantaraan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.⁷⁶

Menurut ketentuan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 secara garis besarnya dibagi dalam dua kelompok, yaitu Penyelesaian di Daerah dan Penyelesaian di Pusat, sebagaimana juga yang dimaksud pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tersebut diatas.

Penyelesaian di Daerah, apabila dalam perundingan oleh kedua pihak yang berselisih tidak memperoleh penyelesaian dan mereka tidak bermaksud untuk diselesaikan dengan *arbitrage*, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak harus memberitahukan dengan surat kepada pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk yang berarti permintaan kepada pegawai tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut dan perantaraan itu harus diberikan oleh pegawai yang ditunjuk. Segera sesudah menerima pemberitahuan itu pegawai yang bersangkutan mengadakan penyelidikan tentang duduknya perkara perselisihan dan tentang sebabnya selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari,

⁷⁶ *Ibid.*, hlm. 95.

terhitung mulai tanggal penerimaan surat pemberitahuan, jika pegawai tersebut berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya maka oleh pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah dengan memberitahukan pihak-pihak yang berselisih.

Panitia Daerah memberikan perantaraan untuk menyelesaikan perselisihan segera setelah menerima penyerahan perkara, dengan jalan mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan-perundingan antara pihak-pihak yang berselisih ke arah mencapai penyelesaian secara damai dengan mempergunakan segala daya upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian-perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan Negara. Keputusan Panitia Daerah dapat berupa anjuran dan apabila dengan anjuran perselisihan belum dapat diselesaikan maka Panitia Daerah dapat memberikan keputusan yang bersifat mengikat.

Penyelesaian di Pusat dimulai sejak adanya putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat dan dalam 14 (empat belas) hari setelah putusan itu diambil salah satu pihak yang berselisih dapat memintakan pemeriksaan ulangan pada Panitia Pusat, kecuali bila putusan itu mengenai soal-soal khusus yang bersifat lokal, yang ditentukan oleh Panitia Pusat. Permintaan pemeriksaan ulangan dinyatakan pada panitera-panitera daerah yang bersangkutan yang mencatatnya dalam daftar yang disediakan untuk itu yang kemudian diteruskan ke Panitia Pusat disertai surat-surat yang berhubungan dengan perkaranya.

Panitia Pusat dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan pegawai/Panitia Daerah untuk diselesaikan apabila menurut pendapat

Panitia Pusat dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, penarikan itu diberitahukan kepada pegawai/Panitia Daerah serta pihak-pihak yang berselisih, sehingga memungkinkan untuk penyelesaian secara langsung oleh Panitia Pusat dengan melewati pegawai/Panitia Daerah. Keputusan Panitia Pusat bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan bila dalam 14 (empat belas) hari setelah putusan diambil, Menteri Perburuhan tidak membatalkan putusan atau menunda pelaksanaan putusan itu. Dalam memberikan putusannya, Panitia Pusat menimbang sesuatu dengan mengingat hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Jika perlu, untuk melaksanakan sesuatu putusan Panitia Pusat, oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri di Jakarta supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan dan sesudah dinyatakan dapat dijalankan oleh Pengadilan Negeri, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan-aturan yang biasa untuk menjalankan sesuatu putusan perdata.

Kemudian mengenai ketentuan perundang-undangan yang relevan dengan penyelesaian PHK dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian dalam pelaksanaan penggabungan usaha (merger), yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan (Kepmen Naker No. KEP-150/MEN/2000) yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-undang No.12 Tahun 1964. Hal-hal penting yang perlu dikemukakan dalam Kepmen Naker No. KEP-150/MEN/2000, ialah :

1) Penyelesaian PHK dalam penggabungan usaha (merger)

Dalam Pasal 2 ayat (1) Kepmen Naker No. KEP-150/MEN/2000 dinyatakan bahwa setiap PHK di perusahaan harus mendapatkan izin dari Panitia Daerah untuk PHK perorangan dan dari Panitia Pusat untuk PHK massal. Pengecualian dari ketentuan Pasal 2 ayat (1) tersebut dinyatakan dalam ketentuan Pasal 2 ayat (2) bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta izin kepada Panitia Daerah atau panitia pusat dalam hal :

- a) Pekerja dalam masa percobaan kerja
- b) Pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat
- c) Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, atau
- d) Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu
- e) Pekerja meninggal dunia

Dalam Pasal 6 Kepmen Naker No. KEP-150/MEN/2000 dinyatakan bahwa Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.

Kemudian dalam Pasal 10 ayat (1) Kepmen Naker No. KEP-150/MEN/2000 dinyatakan bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pengusaha dan pekerja itu sendiri atau

dengan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya, wajib merundingkan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut.

Selanjutnya dinyatakan dalam Pasal 10 ayat (8) bahwa dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal, salah satu pihak atau para pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya.

Ketentuan-ketentuan yang perlu diperhatikan dalam penyelesaian PHK dalam tingkat pemerantaraan, yaitu :

- a) Pegawai Perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan dan dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 11 ayat 1).
- b) Pegawai Perantara dalam melaksanakan pemerantaraan penyelesaian PHK harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat (pasal 11 ayat 3).
- c) Dalam hal pemerantaraan dapat mencapai kesepakatan maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditanda tangani oleh para pihak dan diketahui oleh Pegawai Perantara (Pasal 12 ayat 4).

d) Dalam hal pemerantaraan mencapai kesepakatan penyelesaian atau tidak, Pegawai Perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal disertai data secara lengkap dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat (Pasal 12 ayat 6).

2) Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian

Menurut ketentuan Pasal 21 Kepmen Naker No. KEP-150/MEN/2000 disebutkan bahwa dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan izin PHK maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian.

Dalam Pasal 22 besarnya uang pesangon ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :

- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah.
- b) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
- c) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
- d) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
- e) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.

- f) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- g) Masa kerja 6 tahun atau lebih, 7 bulan upah.

Dalam Pasal 23 besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :

- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
- b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
- c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
- d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
- e) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
- f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
- g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
- h) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Dalam pasal 24 ditetapkan besarnya ganti kerugian sebagai berikut :

- a) Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.

- b) Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
- c) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja.
- d) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.
- e) Hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Sedangkan yang dimaksud upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, dalam Pasal 25 ditetapkan bahwa upah terdiri dari :

- a) Upah pokok.
- b) Segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya.
- c) Harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Sedangkan alasan yang dipergunakan untuk melakukan PHK dalam penggabungan usaha (merger) pada intinya ialah untuk mencapai efisiensi, dalam Kepmen Naker No. KEP-150/MEN/2000 alasan tersebut

dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (3) bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup bukan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan uang ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain. Adapun alasan-alasan PHK yang tersebut dalam Pasal 27 ayat (2) yaitu perusahaan tutup karena mengalami kerugian terus menerus ataupun keadaan memaksa (*force majeure*).

3) Hak-hak tenaga kerja lainnya

a) Tunjangan hari raya keagamaan (THR)

Bilamana saat penutupan perusahaan tersebut sudah dekat dengan hari raya keagamaan, maka hal itu akan menimbulkan konsekwensi bagi pengusaha berupa kewajiban pembayaran tunjangan hari raya keagamaan kepada tenaga kerja. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan dinyatakan antara lain :

- (1) Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR, adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain (Pasal 1 huruf d).
- (2) Hari Raya Keagamaan adalah Hari Raya Iedul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja yang

beragama Kristen Katholik dan Protestan, hari Raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu dan Hari Raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha. (Pasal 1 huruf e).

- (3) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih (Pasal 2 ayat 1), THR tersebut diberikan satu kali dalam satu tahun (Pasal 2 ayat 2).
 - (4) Besarnya THR bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah (Pasal 3 ayat 1 huruf a), sedangkan pekerja yang mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan : masa kerja dibagi 12 kemudian dikalikan 1(satu) bulan upah (Pasal 3 ayat 1 huruf b).
 - (5) Upah satu bulan adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap (Pasal 3 ayat 2).
 - (6) THR wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan (Pasal 4 ayat 2).
 - (7) Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR (Pasal 6 ayat 1).
- b) Penggantian istirahat tahunan

Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh. Berdasarkan

peraturan pemerintah tersebut maka penggantian istirahat tahunan akan menjadi hak tenaga kerja dalam hal sebagai berikut :

- (1) Buruh berhak atas istirahat tahunan tiap-tiap kali setelah mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 2 ayat 1).

Lamanya waktu istirahat tahunan dihitung untuk tiap-tiap 23 hari bekerja dalam masa kerja termaksud pada ayat 1, satu hari istirahat sampai paling banyak 12 hari kerja (Pasal 2 ayat 2).

Hak atas istirahat tahunan termaksud ayat 1 dan ayat 2 gugur, bilamana dalam waktu 6 bulan setelah lahirnya hak itu, buruh ternyata tidak mempergunakan haknya bukan karena alasan-alasan yang diberikan oleh majikan atau bukan karena alasan-alasan istimewa, hal mana ditentukan oleh Kepala Jawatan Pengawasan Perburuhan (Pasal 2 ayat 3).

- (2) Bila hubungan kerja diputuskan : oleh majikan tanpa alasan mendesak yang diberikan oleh buruh atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan, buruh berhak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan bila pada saat diputuskan hubungan kerja sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya 6 bulan terhitung dari saat buruh berhak atas istirahat tahunan yang terakhir (Pasal 7 ayat 1).

Dalam hal demikian jumlah hari istirahat dihitung menurut ukuran dari pasal 2 ayat 2 untuk masa kerja termaksud pada ayat

1 pasal ini sedangkan jumlah pembayaran penggantian sama dengan upah penuh untuk hari-hari itu (Pasal 7 ayat 2).

b. Setelah berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tata cara PHK adalah sebagai berikut:

1) Penyelesaian PHK dalam penggabungan usaha (merger)

- a) Sebelum PHK dilakukan pengusaha wajib merundingkan maksud PHK dengan serikat pekerja/buruh atau pekerja/buruh (Pasal 151 ayat 2).
- b) Apabila perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan maka PHK hanya dapat dilakukan setelah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 ayat 3).
- c) Apabila perundingan yang dilakukan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha dapat mengajukan permohonan penetapan PHK secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya (Pasal 152 ayat 1).
- d) Penetapan atas permohonan PHK hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika maksud untuk PHK telah dirundingkan dan perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan (Pasal 152 ayat 3).

Selanjutnya dalam Pasal 154 dinyatakan bahwa permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak diperlukan, bilamana pengusaha melakukan PHK dalam hal :

- a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
- b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
- c) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, atau
- d) Pekerja/buruh meninggal dunia

Kemudian dalam Pasal 155 ayat (1) ditetapkan bahwa PHK tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, batal demi hukum.

2) Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian

Dalam Pasal 156 ayat (1) ditetapkan bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Adapun besarnya uang pesangon ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (2), sebagai berikut :

- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah
- b) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- c) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- d) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah

- e) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
- f) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
- g) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah
- h) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah
- i) Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah

Besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (3), sebagai berikut :

- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah
- b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah
- c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
- d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah
- e) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
- f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
- g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
- h) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah

Kemudian besarnya uang penggantian hak yang seharusnya diterima, ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (4), sebagai berikut :

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima kerja

- c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan petrawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Dalam Pasal 157 ayat (1) ditetapkan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, terdiri dari :

- a) Upah pokok
- b) Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh

Sedangkan PHK karena adanya penggabungan usaha (merger), dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 telah secara spesifik diatur, yaitu dalam Pasal 163 (1) bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja /buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1(satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali

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

Kemudian ditetapkan pula dalam Pasal 163 ayat (2) bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2(dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Mengenai konsekuensi bagi pengusaha yang melakukan PHK dekat dengan Hari Raya Keagamaan, berupa kewajiban pembayaran tunjangan hari raya keagamaan (THR) kepada tenaga kerja yang mengalami PHK dekat dengan Hari Raya Keagamaan tersebut. Mengenai hal tersebut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak mengaturnya, sedangkan peraturan yang sampai saat ini ada, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan baru berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003, masih tetap berlaku (Pasal 191 Undang-Undang No.13 Tahun 2003).

Mengenai cuti tahunan (istirahat tahunan), diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang No.13 Tahun 2003, bahwa cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Namun bila pada saat terjadi PHK tenaga

kerja masih mempunyai hak atas cuti tahunan, Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar kepada pekerja, berupa: uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Sedangkan yang dimaksud dengan uang penggantian hak yang seharusnya diterima antara lain berupa, penggantian hak atas cuti tahunan yang belum diambil oleh pekerja dan cuti tahunan tersebut belum gugur (Pasal 156 ayat (4) huruf a), jadi atas sisa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur dapat diganti dengan pembayaran uang.

Berdasarkan tata cara PHK dari Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 maupun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terlihat bahwa kedua Undang-Undang tersebut memberi penekanan terhadap pentingnya melakukan perundingan sebelum melakukan PHK, sehingga merupakan suatu kewajiban bagi pengusaha untuk merundingkan maksud PHK dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh dalam hal pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, karena hal ini merupakan hak dasar bagi pekerja/buruh yang dilindungi oleh kedua undang-undang tersebut. Demikian halnya apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan yang kemudian dimintakan izin PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebelum memberi penetapan tersebut menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tetap harus dilakukan perundingan terlebih dahulu, demikian pula menurut Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 perundingan harus dilakukan lebih dahulu untuk dapat menghasilkan persesuaian paham, dan apabila tidak dapat tercapai

persesuaian paham, maka kepada para pihak yang berselisih oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat diberi putusan yang bersifat anjuran, namun jika putusan yang bersifat anjuran tetap belum dapat menyelesaikan perselisihan maka diberi putusan yang bersifat mengikat.

5. Hubungan antara pengaturan tentang PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan UPMA serta UUPT

a. Hubungan pengaturan PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan UPMA

Sumantoro berpendapat bahwa Undang-Undang Penanaman Modal sebagai sarana kerjasama dalam perdagangan dan investasi, sehingga dengan demikian maka tujuan-tujuan kebijaksanaan ekonomi nasional bagi semua negara adalah kurang lebih sama, antara lain: pertumbuhan ekonomi, menghilangkan pengangguran, pemerataan, stabilitas ekonomi, keamanan nasional, stabilitas politik, pengembangan usaha nasional dan perluasan partisipasi nasional dalam usaha.⁷⁷

Sehubungan dengan perumusan masalah tersebut di muka, maka undang-undang penanaman modal di Indonesia yang perlu dikemukakan adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing yang kemudian dilakukan perubahan dan tambahan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1970 tentang Perubahan Dan Tambahan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing. Kemudian kebijakan yang menyangkut tenaga kerja diatur dalam pasal 9 sampai dengan pasal 13 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing yang menetapkan adanya kewajiban bagi perseroan terbatas yang

⁷⁷ Sumantoro, *Hukum Ekonomi*, cet. 1, (Jakarta: Universitas Indonesia, 1986), hlm. 316-317.

didirikan dalam rangka penanaman modal asing (PMA), untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerjanya dengan warganegara Indonesia, kecuali untuk tenaga pimpinan dan tenaga-tenaga ahli warganegara asing bagi jabatan-jabatan yang belum diisi dengan tenaga kerja warganegara Indonesia.

Apabila pendapat Sumantoro dibandingkan dengan ketentuan pasal 9 sampai dengan pasal 13 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing maka terdapat kesamaan yang penting, yaitu pada segi tujuan kebijakan pembangunan ekonomi nasional yang salah satu tujuannya adalah untuk menghilangkan pengangguran. Kebijakan untuk menghilangkan pengangguran itu ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) Tahun 2000-2004, yaitu mengenai masalah yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan, berupa tingginya tenaga kerja yang menganggur, oleh karena itu maka program pembangunan ketenagakerjaan nasional bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha bagi setiap angkatan kerja sehingga dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Akan tetapi pengaturan terhadap masalah PHK tidak terdapat dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 13 UPMA maupun dalam penjelasannya, bahkan dalam UPMA tidak menunjuk dengan tegas bahwa untuk melakukan PHK terhadap tenaga kerja harus mengacu pada suatu peraturan perundang-undangan tertentu (Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan lainnya) yang berlaku. Padahal berdasarkan UPMA dan peraturan pelaksanaannya kemudian juga diatur tentang

penggabungan perusahaan PMA sebagaimana ternyata dalam Keputusan Menteri Negara Investasi/Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 38/SK/1999 yang tentu saja dapat dimungkinkan untuk melakukan PHK dalam rangka penggabungan.

b. Hubungan pengaturan PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan UUPT

Pengaturan penggabungan dalam UUPT yang peraturan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1998, pada prinsipnya mempunyai perlindungan terhadap tenaga kerja sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 4 ayat (1) PP No. 27 Tahun 1998. Namun dalam pasal-pasal yang lainnya maupun penjelasannya tidak terdapat pengaturan tentang PHK maupun penunjukan secara tegas terhadap dasar hukum pelaksanaan PHK yang dapat terjadi sebagai akibat dari perbuatan hukum penggabungan perusahaan. Terkait dengan persoalan tersebut, sebagai contoh dalam penjelasan Pasal 21 ayat (1) UUPT disebutkan bahwa yang dimaksud dengan “Daftar Perusahaan” adalah daftar perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan. Namun untuk masalah PHK ternyata tidak ada pengaturan semacam itu di dalam UUPT.