

**PENGGABUNGAN (MERGER) PERSEROAN TERBATAS DI
INDONESIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PEKERJA**

SUSPIM G P NAINGGOLAN

ABSTRACT

In the regulation on merger in Indonesia, a company that wants to merge is a corporation. Therefore, a company which is not a corporation does not comply with the regulation on merger as stipulated in Law No. 40/2007 on Corporation and Implementation. Merger of corporations on employees has positive and negative impacts. The positive impact of the merger of corporations is that the worker still work and reemployed so that they will get better wages and can work for the merging corporation. The negative impact of the merger of corporations is that the corporation dismisses its employees by only give them severance pay, money for the length of service, and compensation. The type of protection for the employees who are reemployed is that the merging corporation has to accept the transfer of all rights and obligation from the corporation that wants to merge, including the rights and obligation of the employees since they must not be harmed. It depends on whether they voluntarily quit from their job or they do not want to work for the merging corporations. Employees have the right to get severance pay, money for the length of service, and compensation. Theory of justice by Jhon Rawls states that the type of protection for employees is not fair due to efficiency and merger for the sake of the advantage of a certain number of people who harm other people (employees) like the rule which regulates the dismissal of employees.

Keywords: Corporation, Merger, Employees

I. Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya perekonomian dan semakin nyatanya globalisasi di segala bidang, maka perseroan terbatas harus dapat bersaing dengan sesama perseroan terbatas di Indonesia maupun perseroan terbatas dari luar negeri. Agar dapat bersaing dan tidak dilikuidasi atau dibubarkan, perseroan terbatas harus dapat berusaha mengumpulkan modal yang besar, dan berusaha berproduksi di titik yang paling efisien dengan tujuan utama memperbesar profit

yang diterimannya dan berusaha untuk mengurangi inefisiensi manajemennya, dengan tujuan jangka panjang, sebagai salah satu strategi pertumbuhan.¹

Salah satu cara untuk mencapai pertumbuhan tersebut adalah bergabung dengan perusahaan yang lebih besar. Proses ini dikenal pula dengan nama penggabungan (*merger*). Bagi perusahaan yang melakukan penggabungan hampir dapat dipastikan memberikan keuntungan, baik memperkuat modal, dan menjadi lebih efisien dengan semakin mendekati titik *minimum efficiency scale* (MES). Selain itu juga perusahaan yang melakukan penggabungan memiliki kekuatan ekonomi yang lebih tinggi daripada sebelum melakukan penggabungan.²

Penggabungan di satu sisi intensitasnya yang terus meningkat sebagai pilihan strategis di dalam bisnis/ kegiatan usaha perseroan terbatas, disisi lainnya penggabungan yang tidak terkendali dapat merugikan pihak-pihak tertentu yang tergolong lemah/ kecil yang kedudukannya menjadi riskan akibat penggabungan tersebut. Oleh karena itu adalah menjadi tugas sektor hukum untuk melindungi pihak yang lemah tersebut. Adapun pihak lemah jika terjadi penggabungan tersebut salah satunya adalah mereka yang lemah secara struktural, misalnya kedudukan para pekerja di perseroan terbatas, lebih lemah dibanding kedudukan dari pihak lain, seperti pemegang saham, direktur dan komisaris.³

Dapat dilihat dari beberapa penjelasan di atas, bahwa sangat sulit untuk membuat aturan yang adil di bidang ekonomi, terkhusus dalam kegiatan usaha atau bisnis suatu perseroan terbatas, disebabkan menyatukan antara kepentingan pelaku usaha yang bertujuan mencari keuntungan dengan kepentingan terhadap perlindungan terhadap pemangku kepentingan lainnya dalam sebuah perseroan yang mempunyai posisi yang lemah dalam perseroan terbatas terkhusus terhadap pekerja. Jika aturan peraturan perundang-undang terlalu melindungi pihak lemah, kegiatan bisnis di Indonesia menjadi tidak menarik dan menyebabkan para pelaku usaha, baik dalam dan luar negeri tidak tertarik melakukan kegiatan bisnis di

¹Alexander Lay, B.N Marbun, Soy M. Pardede, Murman Budijanto, *Efektifitas Regulasi Merger dan Akuisisi Dalam Kerangka Hukum Persaingan Usaha*, (Jakarta: Sinar Pustaka Harapan, 2010), hal. 99.

²*Ibid*, hal. 100.

³Munir Fuady, *Hukum Tentang Merger*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), hal. 127-133.

Indonesia dan yang sudah melakukan usaha di Indonesia, dapat beralih ke Negara lain yang kegiatan bisnisnya lebih menarik.⁴

Beralihnya pengusaha ke negara lain sangat berdampak pada perekonomian nasional yang membutuhkan banyak kegiatan bisnis untuk pertumbuhan ekonomi Nasional terkhusus mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Akan tetapi, apabila tidak melakukan perlindungan yang baik terhadap pihak yang lemah terkhusus pekerja, maka para pelaku usaha (pemegang saham mayoritas) hanya akan merugikan pihak yang lemah tersebut seperti pada kelemahan teori Adam Smith tentang pasar bebas dan kasus-kasus yang tersebut diatas, karena hanya mencari keuntungan pribadi lebih menguntungkan pemodal, yang tentunya juga akan merugikan perekonomian Nasional.⁵ Untuk itu perlu adanya unsur keadilan dalam suatu peraturan perundang-undangan yang mengatur tindakan penggabungan (merger) perseroan terbatas agar para pemangku kepentingan dalam suatu perseroan terbatas termasuk pekerja tidak dirugikan akibat dampak negatif dari tindakan penggabungan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, merupakan hal menarik untuk dikaji, sehingga kemudian penelitian ini diberi judul “Penggabungan (Merger) Perseroan Terbatas di Indonesia dan Dampaknya Terhadap Pekerja”.

1. Bagaimana pengaturan penggabungan (merger) dalam hukum yang berlaku di Indonesia?
2. Bagaimana dampak penggabungan (merger) perseroan terbatas terhadap pekerja?
3. Bagaimana bentuk perlindungan terhadap pekerja yang terkena dampak penggabungan (merger) perseroan terbatas (merger) dalam hukum yang berlaku di Indonesia?

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi terkait dengan penggabungan perseroan terbatas yang berdampak pada pekerja, oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah:

⁴Sentosa Sembiring, *Hukum Investasi*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2010), hal. 35

⁵*Ibid.*

1. Untuk mengetahui dan memberikan penjelasan bagaimana pengaturan tentang penggabungan (merger) di Indonesia;
2. Untuk mengetahui, memberi penjelasan bagaimana dampak terhadap pekerja terhadap perseroan terbatas yang melakukan penggabungan;
3. Untuk mengetahui, memberikan penjelasan, dan menganalisa mengenai bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena dampak penggabungan (merger) perseroan terbatas dalam hukum yang berlaku di Indonesia.

II. Metode Penelitian

Dalam penulisan tesis ini, jenis penelitian yang dipakai adalah yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang mengacu kepada norma yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan, kitab hukum, putusan pengadilan, dan lain sebagainya.⁶

Dalam penulisan tesis ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan tipologi penelitian terhadap asas-asas hukum yaitu penelitian terhadap kaidah-kaidah hukum yang hidup didalam masyarakat.⁷ Metode pendekatan penelitian ini adalah bersifat deskriptis analisis.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data sekunder dan terbagai atas:⁸

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu norma atau kaidah dasar yang digunakan dalam penelitian ini antara lain peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang masalah penggabungan.
- b. Bahan hukum Sekunder, yaitu buku-buku yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer;
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, meliputi kamus

⁶Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hal. 24.

⁷*Ibid.*

⁸J.R.Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, (Jakarta: Grasindo, 2003), hal. 49.

bahasa indonesia, kamus hukum, Kamus Bahasa Asing, ensiklopedia dan lain sebagainya.⁹

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian kepustakaan. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Studi pustaka dilakukan guna memperoleh data sekunder. Analisis data yang digunakan dalam tesis ini adalah analisis kualitatif.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Di Indonesia sejarah hukum tentang penggabungan juga masi terbilang baru. Dalam tingkat undang-undang, pengaturan tentang penggabungan di Indonesia baru dimulai sejak berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan Terbatas tersebut Praktek penggabungan sebelum berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan berdasarkan Buku ke-III KUHPerdara.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (9), Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh sautu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada, yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari perseroan yang menggabungkan diri, beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan, dan selanjutnya status badan hukum perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum.

Suatu perjanjian penggabungan dalam penggabungan perusahaan berbentuk perseroan terbatas (PT) sangat esensial dan besar kontribusi (sumbangan) hukumnya sebagai alat bukti. Seperti halnya dengan keberadaan (eksistensi) suatu Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dalam proses penggabungan yang mutlak harus ada, penggabungan tidak akan direalisasikan tanpa adanya suatu perjanjian penggabungan. Berdasarkan kedudukan dan fungsi

⁹Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hal. 24.

perjanjian penggabungan tersebut sebagai alat bukti. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, tidak menyebut keberadaan perjanjian penggabungan tersebut.

perusahaan yang melakukan penggabungan adalah perseroan terbatas. Jadi, jenis perusahaan lain diluar perseroan terbatas tidak tunduk pada pengaturan penggabungan dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan peraturan pelaksanaanya. Bentuk klasifikasi Perseroan Terbatas di Indoneisa adalah Perseroan Tertutup, Perseroan Publik dan Perseroan Terbatas Terbuka

tujuan penggabungan adalah untuk meningkatkan pertumbuhan dan ekspansi aset perseroan, peningkatan penjualan, dan ekspansi pangsa pasar pihak yang melakukan merger atau akuisisi. Tujuan-tujuan tersebut merupakan tujuan jangka menengah. Tujuan yang lebih mendasar adalah pengembangan kekayaan para pemegang saham melalui penggabungan dan akuisisi yang ditujukan pada pengaksesan atau penciptaan keunggulan kompetitif yang dapat diandalkan bagi perseroan yang melakukan penggabungan dan akuisisi. Menurut Ross, Westerfield, dan Jordan dalam teori keuangan modern, menyebutkan bahwa memaksimalkan kekayaan pemegang saham dianggap sebagai kriteria rasional untuk investasi dan keputusan finansial yang dibuat oleh para meneger.¹⁰

Penggabungan perseroan tersebut menyebabkan struktur dari perseroan tersebut bersatu baik itu organ perusahaan (RUPS, direksi, komisaris), dan juga pekerja dalam sebuah perseroan yang menerima penggabungan.¹¹

Dalam setiap tindakan penggabungan yang dilakukan perseroan terbatas akan menghasilkan 2 (dua) dampak terhadap pekerja yaitu:

1. Dampak positif yaitu pekerja dari perseroan terbatas yang melakukan penggabungan, pada perseroan terbatas hasil penggabungan akan dipekerjakan kembali dengan hak dan kewajiban yang kemudian diatur dalam perjanjian

¹⁰Kamaludin, Karona Cahya Susena, Berto Usman, *Restruktuisasi Merger dan Akuisisi*, (Bandung: Mandar Maju, 2015), hal. 45-46.

¹¹Felix Oentung Soebagijo, *Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 dan implikasinya Dalam Praktek Akuisisi Perusahaan, Penggabungan, dan Peleburan Usaha di Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), hal. 49.

kerja yang baru. Dampak positif penggabungan perseroan terbatas memungkinkan pekerja memperoleh gaji atau penghasilan yang lebih besar pada perseroan hasil penggabungan dan bekerja pada perseroan terbatas yang lebih besar dan lebih terkenal.

2. Pekerja tidak dipekerjakan kembali atau terkena pemutusan hubungan kerja hal ini tentu akan berdampak negatif bagi pekerja yang diberhentikan karena akan kehilangan penghasilan untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari baik bagi dirinya dan keluarganya.¹²

John Rawls mengatakan bahwa tidak adil dan tidak efisien, ketika ada cara-cara yang menguntungkan sejumlah individu dengan merugikan pihak lain.¹³ Pengusaha tidak boleh memberhentikan pekerja dalam tindakan penggabungan perseroan terbatas, jika hal tersebut hanya menguntungkan sejumlah individu yaitu pemegang saham dan merugikan pihak lain (pekerja yang di PHK) dan peraturan perundang-undang seharusnya melarang tindakan tersebut dan memberikan sanksi. Aturan dan prinsip tersebut menurut John Rawls, bahwa pihak-pihak dalam posisi asali akan menerima prinsip ini untuk menilai keadilan dan efisiensi tatanan ekonomi dan sosial.¹⁴

Peraturan perundang-undang penting melindungi pekerja dalam tindakan penggabungan, karena dalam tindakan penggabungan pekerja yang dalam posisi lemah dapat di PHK secara sepihak oleh perseroan yang tentunya PHK tersebut sangat berdampak untuk pemenuhan kehidupan sehari-hari baik diri sendiri maupun keluarganya.

Dapat dianalisis bahwa bentuk perlindungan pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja terhadap perseroan yang melakukan penggabungan baik itu karena pekerja yang meminta sendiri pemutusan hubungan kerja maupun pemutusan hubungan kerja tidak diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas juga peraturan pelaksanaannya. Sehingga harus merujuk kepada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tindakan penggabungan perseroan yang berakibat pemutusan

¹²*Ibid*, hal. 52.

¹³*Ibid*, hal. 80.

¹⁴*Ibid*.

hubungan kerja. Dapat disimpulkan baik berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan juga peraturan pelaksanaannya maupun juga dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perseroan dapat memberhentikan pekerja secara sepihak dengan alasan efisiensi dan juga kelebihan jumlah pekerja sehingga tidak sanggup untuk membayar gaji pekerja. bahkan dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tidak mengatur kapan pekerja dapat PHK, apakah setelah terjadi penggabungan atau apakah sesudah terjadi penggabungan. Hal tersebut menyebabkan pekerja dapat di berhentikan sebelum dan sesudah perseroan bergabung.

jika merujuk dalam Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perseroan terbatas dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melakukan penggabungan. Dan untuk membuktikan bahwa perseroan melakukan penggabungan maka perseroan harus menunjukkan bukti bahwa mereka telah melakukan penggabungan, yaitu dengan akta penggabungan yang telah disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia jika terjadi perubahan anggaran dasar dan cukup diberitahukan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia bila tidak terjadi perubahan anggaran dasar seperti yang diatur dalam Pasal 21 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Dapat dianalisis baik dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan juga peraturan pelaksanaannya maupun Undang-Undang yang mengatur dibidang ketenagakerjaan bahwa bentuk perlindungan bagi pekerja yang terkena dampak negatif berupa pemutusan hubungan kerja, hanya berupa pemberian uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak.

Berdasarkan analisis bentuk perlindungan terhadap kepentingan pekerja untuk diberikan kesempatan untuk melanjutkan hubungan kerja dan bentuk perlindungan terhadap pekerja yang terkena dampak negatif pemutusan hubungan kerja pada perseroan terbatas yang melakukan penggabungan, dapat dianalisis dalam melakukan tindakan penggabungan perseroan bentuk perlindungan yang

diberikan kepada pekerja lebih menguntungkan perseroan dalam hal ini pengusaha dibanding pihak pekerja. karena dalam melakukan penggabungan perseroan perseroan dapat memberhentikan pekerja secara sepihak hal tersebut dapat dilihat pada kasus PT Securior Indonesia yang melakukan penggabungan di tingkat Internasional antara Grup 4 (empat) *Flock* dengan PT Securior di Inggris, yang memberhentikan 259 orang pekerja secara sepihak.¹⁵ walaupun pada Pasal 126 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, melarang tindakan penggabungan yang dapat merugikan yang salah satunya adalah pekerja tetapi Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tersebut tidak mengatur akibat hukum apa yang akan diterima perseroan terbatas yang melakukan penggabungan apabila memutuskan hubungan kerja dan itu merugikan pekerja. sehingga otomatis pekerja dapat di PHK. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga tidak melarang malah mengizinkan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan penggabungan perseroan terbatas (Pasal 163).

Dapat dianalisis bahwa perseroan dapat memberhentikan pekerja karena tidak ada akibat hukum yang diberikan kepada perseroan jika melakukan pemutusan hubungan kerja, yang tentunya merugikan pekerja. Seharusnya perseroan dalam melakukan tindakan penggabungan harus tetap memperhatikan kepentingan pekerja, yang mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional dan pekerjaan merupakan kebutuhan asasi setiap warga negara sebagaimana diamanatkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

pada prakteknya para pekerja tidak mempunyai peranan dan kedudukan seperti yang diamanatkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan peraturan yang mengatur penggabungan perseroan terbatas, dan pada peraturan tersebut tidak ada akibat hukum yang juga diatur untuk para pengusaha (pemegang saham), yang pada prakteknya cenderung tidak memperhatikan kepentingan pekerja dan hanya untuk kepentingan dan

¹⁵<http://news.detik.com/berita/617795/6-lsm-dukung-karyawan-securior>, Senin, 14 Maret 2016.

keuntungan pribadi,¹⁶ hal tersebut sesuai dengan pendapat Ross, Westerfield, dan Jordan dalam teori keuangan modern, menyebutkan bahwa memaksimalkan kekayaan pemegang saham dianggap sebagai kriteria rasional untuk investasi dan keputusan finansial yang dibuat oleh para meneger.¹⁷

Adanya perbedaan status sosial dalam suatu perseroan antara pengusaha dan pekerja, menyebabkan pekerja yang berada pada posisi lemah tidak berdaya terhadap pengusaha yang mempunyai kekuatan, demi kepentingan pribadi dapat secara sepihak memberhentikan pekerja dari perseroannya. Pada teori keadilan oleh John Rawls, mereka orang-orang yang diuntungkan secara alamiah seperti pengusaha dalam hal ini, tidak bisa semata-mata memperoleh keuntungan karena mereka lebih punya kuasa, kepintaran, keberuntungan sehingga merugikan orang lain seperti pekerja karena pada posisi mereka yang lemah dan tidak bisa berbuat apa-apa. John Rawls juga menyatakan tak seorangpun yang layak mendapatkan kapasitas alamiahnya yang lebih besar dan tidak pula berhak mendapatkan posisi yang menguntungkan dalam masyarakat. Namun hal ini tidak lantas menghapuskan perbedaan-perbedaan tersebut. Ada cara lain untuk menghadapinya, struktur dasar dapat ditata sehingga kontingensi-kontingensi tersebut bekerja demi kebaikan orang-orang yang berada pada posisi lemah. Maka kita mengarah pada prinsip diferensiasi jika kita ingin membuat sistem sosial sedemikian hingga orang-orang memperoleh atau kehilangan dari posisi aslinya dalam distribusi aset-aset natural atau posisi asalnya dalam masyarakat tanpa memberikan atau menerima keuntungan pengganti.¹⁸

Prinsip diferensiasi mengungkapkan konsep timbal-balik. Ini merupakan prinsip keuntungan bersama. Setidaknya ketika rantai koneksi bekerja, masing-masing orang representatif dapat menerima struktur dasar yang dirancang untuk mengembangkan kepentingannya. Tatanan sosial dapat dijustifikasi pada semua orang, khususnya pada mereka yang paling lemah, dan dalam pengertian ini hal

¹⁶Munir Fuady, *Op. Cit.*, hal 127.

¹⁷Kamaludin, Karona Cahya Susena, Berto Usman, *Loc, Cit.*

¹⁸John Rawls, John Rawls, *A Theory of Justice, Teori Keadilan, Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, penerjemah Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006) , hal. 120-122.

tersebut bersifat *egalitarian*. Namun, tampaknya perlu untuk memandang dengan cara intuitif bagaimana memenuhi syarat manfaat bersama. Pertimbangkan pada kasus diatas seperti pengusaha dan pekerja. Pekerja adalah pihak yang berada pada posisi lemah dalam sebuah perseroan. Dalam tindakan penggabungan, pengusaha cenderung demi keuntugan pribadi, pengusaha tersebut dapat menerima keuntungan dari pekerja yang di berhentikan dengan tindakan penggabungan perseroan tersebut dan pekerja tidak dapat berbuat apa-apa selain hanya menerima pesangon.¹⁹

Pengusaha seharusnya dapat memikirkan bahwa, pertama jelas bahwa kesejahteraan masing-masing bergantung pada skema kerja sama sosial yang tanpa kerja sama ini, tak akan ada orang yang bisa memiliki hidup yang memuaskan. Kedua, kita dapat mengharapkan kehendak kerja sama dari semua orang jika kerangka skema tersebut masuk akal. Prinsip diferensiasi tampak menjadi basis tempat orang-orang yang berkemampuan lebih baik (atau lebih beruntung dalam situasi sosial) dapat mengharapkan orang lain bekerjasama dengan mereka demi kebaikan semua orang.²⁰

John Rawls mengatakan, barangkali sejumlah orang akan berfikir bahwa orang dengan kemampuan alamiah lebih besar seperti pengusaha, berhak mempunyai aset-aset karakter superior yang memungkinkan pertumbuhan mereka, karena mereka (pengusaha) lebih berharga dalam pengertian ini. Jadi mereka berhak mendapatkan keuntungan lebih besar yang bisa mereka dapatkan. Namun pandangan ini tidak tepat. John Rawls menyatakan bahwa tak seorang pun berhak atas tempatnya dalam distribusi kemampuan alami, lebih sekedar hak orang atas tempat pijakan awal dalam masyarakat. Sebab sifatnya sebagian besar bergantung pada keberuntungan dan situasi sosial. Maka orang representatif yang lebih diuntungkan tidak bisa mengatakan bahwa ia berhak dan karena itu mempunyai wewenang pada skema kerja sama di mana ia diperbolehkan meraih

¹⁹*Ibid*, hal. 122-123.

²⁰*Ibid*, hal. 123.

keuntungan dengan cara-cara yang tidak menyumbang pada kesejahteraan orang lain.²¹

Dalam mewujudkan gagasan harmoni kepentingan dalam kerangka yang telah diberikan alam pada kita, dan untuk memenuhi kriteria keuntungan bersama, kita harus tinggal dalam wilayah kontribusi positif. Nilai positif dalam prinsip diferensial adalah menyajikan prinsip persaudaraan. Prinsip diferensial, bagaimanapun tampak berkaitan dengan makna alamiah dari persaudaraan: yakni, pada gagasan untuk tidak ingin memiliki keuntungan yang lebih besar kecuali demi keuntungan orang lain yang lebih lemah. Keluarga, dalam konsepsi idealnya dan pada prakteknya, salah satu tempat yang menolak prinsip pemaksimalan jumlah keuntungan. Para anggota keluarga umumnya tidak ingin memperoleh sesuatu kecuali mereka bisa melakukannya dengan cara memajukan kepentingan yang lainnya. Tidak adanya tindakan berdasar prinsip diferensial memiliki konsekuensi seperti ini, mereka yang mempunyai kondisi lebih baik berkehendak untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar hanya dalam skema yang memberi keuntungan pada orang-orang lemah.²²

Prinsip diferensial yang berkaitan dengan prinsip persaudaraan dalam sebuah keluarga merupakan suatu bentuk keadilan sosial,²³ yang seharusnya diterapkan dalam sebuah perseroan terbatas dalam mengambil tindakan bisnis, terkhusus bila dalam tindakan bisnis penggabungan. Pengusaha dalam melakukan penggabungan, harus menganggap pihak lain (pemangku kepentingan lain) seperti pekerja adalah sebagai keluarga. Sehingga walaupun peraturan yang berlaku memungkinkan pengusaha dapat bertindak lebih mementingkan kepentingan pribadi, tapi jika menganggap pekerja sebagai keluarga, maka dalam mengambil keputusan bisnis seperti melakukan penggabungan dengan perseroan lain, pengusaha tidak memberhentikan pekerja demi keuntungannya. Dan jika memang tindakan pemberhentian (PHK) harus dilakukan haruslah merupakan keputusan bersama sebagai sesama saudara dalam sebuah keluarga demi keuntungan bersama.

²¹*Ibid*, hal. 125.

²²*Ibid*, hal. 125-126.

²³*Ibid*, hal. 127.

keadilan merupakan kebijakan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Peraturan penggabungan perseroan terbatas betapapun elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar, Peraturan penggabungan perseroan terbatas, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil. Keadilan tidak membiarkan pengorbanan yang dipaksakan pada segelintir orang diperberat, agar memberikan keuntungan yang lebih besar bagi sebagian besar yang dinikmati banyak orang. hak-hak yang dijamin oleh keadilan tidak tunduk pada tawar-menawar politik atau kalkulasi kepentingan sosial. Sebagai kebaikan utama umat manusia, kebenaran dan keadilan tidak bisa diganggu-gugat.²⁴

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari uraian bab-bab diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penggabungan perseroan terbatas diatur cukup komperhensif dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 dan peraturan pelaksanaannya. hal tersebut dapat dilihat bahwa penggabungan dalam hukum yang berlaku di Indonesia perusahaan yang dapat melakukan penggabungan adalah perseroan terbatas. Jadi, jenis perusahaan lain diluar perseroan terbatas tidak tunduk pada pengaturan penggabungan dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007. Tindakan penggabungan perseroan terbatas yaitu berupa perjanjian penggabungan harus dibuat dalam akta otentik yang dibuat oleh notaris dan sahnya tindakan penggabungan perseroan terbatas bila terjadi perubahan anggaran dasar maka tindakan penggabungan sah setelah disetujui oleh menteri hukum dan hak asasi manusia dan bila tidak terjadi perubahan anggaran dasar cukup melakukan pemberitahuan kepada menteri hukum dan hak asasi manusia.
2. Dampak penggabungan (merger) perseroan terbatas terhadap pekerja ada dua yaitu dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif penggabungan perseroan terbatas yaitu pekerja di tetap bekerja dan dipekerjakan kembali yang

²⁴Jhon Rawls, *Loc. Cit.*

memungkinkan pekerja mendapat gaji yang lebih besar dan dapat bekerja di perseroan hasil penggabungan yang lebih besar. Dampak negatif dari tindakan penggabungan perseroan terbatas adalah perseroan dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja dengan hanya memberi uang pesangon, uang masa kerja dan uang penggantian hak. John Rawls mengatakan bahwa tidak adil dan tidak efisien, ketika ada cara-cara yang menguntungkan sejumlah individu dengan merugikan pihak lain. Pengusaha (pemegang saham) tidak boleh memberhentikan pekerja dalam tindakan penggabungan perseroan terbatas, jika hal tersebut hanya menguntungkan dan memaksimalkan kekayaan pemegang saham saja, sehingga merugikan pihak lain (pekerja yang di PHK).

3. Bentuk perlindungan terhadap pekerja pada perseroan terbatas yang melakukan penggabungan dalam hukum yang berlaku di Indonesia yaitu bagi pekerja yang dipekerjakan kembali, perseroan yang menerima penggabungan harus membuat penegasan mengenai penerimaan peralihan segala hak dan kewajiban dari perseroan yang akan menggabungkan diri, dimana kewajiban dan hak-hak pekerja pada perseroan hasil penggabungan akan diatur dalam perjanjian kerja antara perseroan hasil penggabungan dengan pekerjanya dan kewajiban dan hak-hak yang akan diterima pekerja tidak boleh merugikan pekerja. bagi pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja baik karena pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maupun karena pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perseroanya. Pekerja berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Berdasarkan teori keadilan (John Rawls) bahwa bentuk perlindungan tersebut tidak adil, karena dengan alasan efisiensi maupun penggabungan yang demi keuntungan sejumlah orang merugikan pihak yang lainnya seperti pekerja yang berupa pengaturan yang mengizinkan pekerja untuk diberhentikan.

B. SARAN

1. Sebaiknya peraturan pelaksana mengenai pengaturan penggabungan perseroan terbatas diganti karena peraturan pelaksana yang ada sekarang mengenai penggabungan merupakan peraturan pelaksana yang berasal dari Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, yang undang undang tersebut sudah diganti karena tidak sesuai lagi dengan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
2. Sebaiknya pemerintah membantu mengurangi dampak negatif berupa pemutusan hubungan kerja oleh perseroan terbatas yang melakukan penggabungan dengan memberikan insentif bagi perseroan yang tidak melakukan PHK berupa pomotangan pajak, kemudahan izin dan membantu penambahan modal melalui pinjaman dengan bunga rendah dan jangka waktu yang panjang.
3. Sebaiknya peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni undang-undang perseroan terbatas hendaknya memeberikan penjelasan lebih jauh mengenai kepentingan pekerja yang perlu diperhatikan seperti apa dalam tindakan penggabungan perseroan terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Alexander, Lay, B.N Marbun, Soy M.Pardede, Murman Budijanto, 2010, *Efektifitas Regulasi Merger dan Akuisisi Dalam Kerangka Hukum Persaingan Usaha*, Sinar Pustaka Harapan, Jakarta.
- Fuady, Munir, 1999, *Hukum Tentang Merger*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Hanitijo, Soemitro Ronny, 1983, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Kamaludin, Karona Cahya Susena, Berto Usman, 2015, *Restrukturisasi Merger dan Akuisisi*, Mandar Maju, Bandung.
- Oentung, Soebagijo Felix, 2009, *Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 dan implikasinya dalam Praktek Akuisisi Perusahaan, Penggabungan, dan*

Peleburan Usaha di Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Raco, J.R, 2003, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, Grasindo Jakarta.

Rawls, Jhon, 2006, *A Theory of Justice, Teori Keadilan, Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, penerjemah Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sembiring, Sentosa, 2010, *Hukum Investasi*, Nuansa Aulia, Bandung.

B. Website

<http://news.detik.com>.