

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Pengertian Perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi.¹

Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.²

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum,

¹ Abdul Hakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2009. hlm.2

² *Ibid.* hlm.2

yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Pengertian perlindungan hukum menurut beberapa ahli mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya:³

- 1) Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
- 2) Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.
- 3) Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.
- 4) Menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.
- 5) Menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan

³ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli> , Diakses 30 Sept 2014

yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:⁴

1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip

⁴ *Op, Cit.* hlm.3

perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Dalam Peraturan Pemerintah No.2 Tahun 2002 adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi, dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun, yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau pemeriksaan di sidang pengadilan.

Menurut Kartasapoetra dan Rience Indraningsih perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.⁵

2.2. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

⁵ Kartasapoetra, A.G. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Sinar Grafika, Jakarta. 1994. Hlm.3

2.2.1. Definisi Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang berumur 15 tahun keatas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Berikut ini pengertian tenaga kerja menurut para ahli:

- 1) Menurut UU Pokok Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.
- 2) Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- 3) Menurut Dr. Payaman dikutip tenaga kerja adalah (*man power*) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan

yang mengurus rumah tangga, dan golonganlain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.

- 4) Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja⁶
- 5) Menurut ALAM. S tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.
- 6) Menurut Suparmoko dan Icut Ranggabawono tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.
- 7) Menurut Sjamsul Arifin, Dian Ediana Rae, Charles, Joseph tenaga kerja merupakan faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, namun bersifat heterogen (tidak identik) antar negara.

2.2.2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

- 1) Pengertian Hukum ketenagakerjaan adalah ⁷ Hukum ketenagakerjaan tertulis, peraturan tertulis yang mengatur ketenagakerjaan antara lain undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, dan peraturan daerah.

⁶ Eeng Ahman, *Ekonomi Dan Akutansi: Membina Kompetensi Ekonomi*. Grafindo Media Pratama, Jakarta. 2007. Hlm.3

⁷ Trijono, Rachmat. *Op. Cit.* hlm.1

- 2) Hukum ketenagakerjaan tidak tertulis antara lain adat dan kebiasaan, yurisprudensi, peraturan kerja, kesepakatan kerja bersama, keputusan-keputusan pejabat dan badan-badan pemerintah.

Dengan demikian pengaturan ketenagakerjaan meliputi sebelum masa kerja, selama masa kerja, dan sesudah masa kerja. Hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk mengatur hubungan yang serasi antara semua pihak yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Aspek yang di atur dalam hukum ketenagakerjaan, antara lain :

- 1) Penempatan
- 2) Hubungan industrial
- 3) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 4) Kesejahteraan dan jaminan social
- 5) Pelaksanaan system jaminan social
- 6) *Outsourcing*.

2.2.3. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁸

⁸ Indonesia, Undang-Undang, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, konsideran huruf d.

Beberapa aspek perlindungan ketenagakerjaan antara lain adalah keselamatan dan kesehatan kerja.⁹

Tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja menurut ILO dan WHO 1995 adalah untuk :

- 1) *Promotion and maintenance of highest degree of physical, mental and social well being*
- 2) *Prevention of disease*
- 3) *Protection from risks*

Tanggal 12 Januari 1970 disahkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, dengan pertimbangan :

- 1) Bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional
- 2) Bahwa setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya
- 3) Bahwa setiap sumber produksi perlu di pakai dan di pergunakan secara aman dan efisien
- 4) Bahwa berhubung dengan itu perlu diadakan daya upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja
- 5) Bahwa pembinaan norma-norma itu perlu diwujudkan dalam undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

⁹ Trijono, Rachmat. *Op. Cit.* hlm.5

6) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 menetapkan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produk teknik, dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

Syarat tersebut memuat prinsip-prinsip teknik ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, lahan, dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan, pemberian tanda-tanda atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum.

2.2.4. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau kecelakaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.¹⁰

Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengeloiaannya dapat dilaksanakan

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja, Pasal 1 angka 1.

dengan mekanisme asuransi. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja
- 2) Jaminan Kematian
- 3) Jaminan Hari Tua
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
- 5) Kepesertaan
- 6) Iuran
- 7) Penyelenggaraan

1) Cuti

1)) Besar dan Tahunan

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:¹¹

- a) istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- b) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu)

¹¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79.

- minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- c) cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus dan
 - d) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

2)) Kesempatan Menyusukan Anak

Bagi tenaga kerja wanita yang masih menyusukan anak, harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anak, dan dimungkinkan mengadakan tempat penitipan anak.

3)) Cuti Haji

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Yang dimaksud kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/ buruh dapat melaksanakan ibadahnya dengan baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.¹²

¹² *Ibid.* Pasal 80.

4) Cuti Haid

Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁴⁴

2) Perlindungan Upah

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengupahan diatur dalam BAB X Bagian Kedua, mulai Pasal 88. Di dalam Pasal 1 angka 30 undang-undang tersebut ditentukan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.¹³

¹³ *Ibid.* Pasal 88.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh tersebut meliputi:

- 1) Upah minimum
- 2) Upah kerja lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) Denda dan potongan upah
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 9) Struktur dan Skala pengupahan yang proporsional
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

1)) Upah Minimum

Kebijakan upah minimum bermanfaat untuk melindungi pekerja maupun pengusaha. Kenaikan upah minimum yang tinggi dalam kondisi pertumbuhan ekonomi yang rendah akan mengakibatkan turunnya keunggulan komparatif industri-industri padat karya, yang pada gilirannya menyebabkan berkurangnya kesempatan kerja akibat berkurangnya aktivitas produksi. Pemerintah menetapkan upah minimum huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹⁴

¹⁴ Indonesia, Undang-Undang, *Op. Cit.*, Pasal 88.

Upah minimum dapat terdiri atas:¹⁵

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum tersebut diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan pengupahan provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen Biaya pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum.

Dalam hal pengusahaan tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum.¹⁶

2.3. Perusahaan

2.3.1. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus-menerus, dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.¹⁷

Kegiatan produksi pada umumnya dilakukan untuk memperoleh laba. Namun demikian, banyak juga kegiatan produksi yang tidak bertujuan mencari laba, misalnya yayasan sosial, keagamaan dan lain-lain. Hasil suatu produksi dapat berupa barang atau jasa.

¹⁵ *Ibid*, Pasal 89.

¹⁶ Kepmen, Kepmenakertrans Nomor 231 Tahun 2003, Pasal 2.

¹⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2010. Hlm.1.

Menurut molen graff perusahaan adalah perbuatan-perbuatan yang dilakukan secara terus menerus bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan/memperoleh barang-barang atau dengan mengadakan perjanjian dagang.

2.3.2. Unsur-unsur Perusahaan

Suatu perusahaan harus mempunyai unsur-unsur:

- 1) Terus-menerus atau tidak terputus-putus
- 2) Secara terang-terangan (karena hubungannya dengan pihak ketiga)
- 3) Dalam kualitas tertentu (karena dalam lapangan perniagaan)
- 4) Menyerahkan barang-barang
- 5) Mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan
- 6) Harus bermaksud memperoleh laba.
- 7) Pengertian Hukum Perusahaan

2.3.3. Jenis-jenis Perusahaan

Apabila didasarkan atas kegiatan utama yang dijalankan, secara garis besar jenis perusahaan dapat digolongkan:

1) Perusahaan Jasa

Perusahaan jasa adalah perusahaan yang kegiatannya menjual jasa. Contoh dari perusahaan semacam ini adalah kantor akuntan, pengacara, tukang cukur, dan lain-lain.

2) Perusahaan Dagang

Perusahaan dagang adalah perusahaan yang kegiatan utamanya membeli

barang jadi dan menjual kembali tanpa melakukan pengolahan lagi. Contohnya adalah dealer, toko-toko kelontong, toko serba ada, dan lain-lain.

3) Perusahaan Manufaktur

Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang kegiatan mengolah bahan baku menjadi barang jadi dan kemudian menjual barang jadi tersebut. Contohnya pabrik sepatu, pabrik roti, dan lain-lain.

2.3.4. Bentuk Perusahaan

Bila dilihat dari sudut Yuridis Ekonomis, bentuk-bentuk perusahaan dapat dibedakan sebagai berikut :¹⁸

1) Usaha Perseorangan

Ialah setiap bentuk usaha yang tanggung jawabnya pada pribadi seorang. Seluruh kekayaan/modal perusahaan adalah milik pribadi orang tersebut dan ia bertanggung jawab kepada pihak lain dengan seluruh kekayaan pribadinya.

2) Usaha Persekutuan Dengan Firma

Suatu bentuk persekutuan usaha yang didirikan oleh beberapa orang dengan menggunakan nama bersama. Persekutuan ini akan memperoleh modal dari orang-orang yang bergabung di dalam persekutuan. Tiap-tiap orang yang menjadi anggota firma bertanggung jawab sepenuhnya terhadap seluruh hutang kepada pihak ketiga.

3) Usaha Persekutuan Komanditer (CV=Commanditaire Vennootschap)

Bentuk ini hampir sama dengan firma, hanya didalamnya terdapat sekutu-sekutu yang memimpin (sekutu komplementer) dan sekutu-sekutu yang

¹⁸ Abdulkadir Muhammad, *Op, Cit*, hlm. 2.

memperkirakan modalnya (sekutu komanditer). Sekutu komanditer bertanggungjawab kepada sekutu-sekutu komplementer hanya sebesar kekayaan (modal) yang dipercayakan kepada persekutuan komanditer.

4) Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan terbatas adalah badan hukum, yaitu badang yang mempunyai kekayaan, hak, serta kewajiban sendiri yang terpisah dari pemilik. Pemilik PT adalah para pemegang saham, dan tanggungjawab terhadap pihak ketiga hanya terbatas sebesar modal sahamnya.

5) Koperasi

Adalah suatu perkumpulan yang kenggotaannya bersifat murni pribadi dan tidak dapat dialihkan. Di dalam koperasi tidak ada modal permanen, karena anggotanya dapat berganti-ganti. Modal koperasi terdiri dari simpanan pokok, wajib, dan sukarela yang diperoleh dari anggota-anggotanya.

2.3.5. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹⁹ Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan perusahaan disusun dengan

¹⁹ Abdulkadir Muhammad, *Op, Cit*, hlm. 84.

memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan pars pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.²⁰

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diterbitkan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

Pengesahan peraturan perusahaan dilakukan oleh :²¹

- 1) Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota
- 2) Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi
- 3) Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial untuk perusahaan yang

²⁰ *Ibid*, Pasal 110.

²¹ *Ibid*. Pasal 7.

terdapat pada lebih dari 1 (satu) Provinsi

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat isi sebagai berikut:

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha
- 2) Hak dan kewajiban pekerja / buruh
- 3) Syarat kerja
- 4) Tata tertib perusahaan dan
- 5) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya. Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.²²

²² *Op, Cit.* Pasal 111.

Kewajiban para pihak untuk pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.²³ Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh pars pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh.

2.4. Akuisisi

2.4.1. Pengertian Akuisisi

Akuisisi berasal dari sebuah kata dalam bahasa Inggris *acquisition* yang berarti pengambilalihan. Kata akuisisi aslinya berasal dari bhs. Latin, *acquisitio*, dari kata kerja *acquirere*. Beberapa Pengertian Akuisisi :²⁴

- 1) Akuisisi (*acquisition*) adalah suatu penggabungan usaha dimana salah satu perusahaan, yaitu pengakuisisi (*acquirer*) memperoleh kendali atas aktiva netto dan operasi perusahaan yang diakuisisi (*acquiree*), dengan memberikan aktiva tertentu, mengakui suatu kewajiban, atau mengeluarkan saham.
- 2) Sedangkan Michael A. Hitt, dkk menyatakan bahwa "Akuisisi yaitu memperoleh atau membeli perusahaan lain dengan cara membeli sebagian besar saham dari perusahaan sasaran."
- 3) Marcell Go dalam Christina dalam bukunya yang berjudul manajemen grup bisnis menyatakan bahwa "Akuisisi sering juga disebut sebagai investasi peranan modal. Akuisisi adalah penguasaan sebagian saham dari perusahaan

²³ *Ibid.* Pasal 114.

²⁴ <http://dwiermayanti.wordpress.com/2009/10/15/penggabungan-badan-usaha-akuisisi>, Diakses 30 Sept 2014.

subsidiary, melalui pembelian saham hak suara perusahaan subsidiary, dalam jumlah material (lebih dari 50%)”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka akuisisi dapat dikatakan sebagai pengambilalihan kepemilikan suatu perusahaan oleh perusahaan lain yang dilakukan dengan cara membeli sebagian atau seluruh saham perusahaan, dimana perusahaan yang diambil alih tetap memiliki hukum sendiri dan dengan maksud untuk pertumbuhan usaha. Akuisisi juga bisa diartikan sebagai pembelian suatu perusahaan oleh perusahaan lain atau oleh kelompok investor.

2.4.2. Klasifikasi Akuisisi

Berdasarkan bentuk dasar akuisisi, terdapat tiga prosedur dasar yang tepat dilakukan perusahaan untuk mengambil alih perusahaan lain, yaitu:²⁵

1) Merger atau Konsolidasi

Istilah merger sering digunakan untuk menunjukkan penggabungan dua perusahaan atau lebih, dan kemudian tinggal nama salah satu perusahaan yang bergabung. Sedangkan consolidation menunjukkan penggabungan dari dua perusahaan atau lebih, dan dari perusahaan-perusahaan yang bergabung tersebut hilang, kemudian muncul nama baru dari perusahaan gabungan.

2) Akuisisi Saham

Cara kedua untuk mengambil alih perusahaan lain adalah membeli saham perusahaan tersebut, baik dibeli secara tunai, ataupun menggantinya dengan sekuritas lain (saham atau obligasi).

²⁵ Fuady Munir, *Op, Cit*, hlm. 12

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk memilih antara akuisisi saham adalah:

- a. Dalam akuisisi saham, tidak diperlukan rapat umum pemegang saham (RUPS) dan pemungutan suara
- b. Dalam akuisisi saham, perusahaan yang akan mengakuisisi dapat berhubungan langsung dengan pemegang saham target lewat tender *offer*.
- c. Akuisisi saham seringkali dilakukan secara tidak bersahabat untuk menghindari manajemen perusahaan target yang seringkali menolak akuisisi tersebut.
- d. Seringkali sejumlah minoritas pemegang saham dari perusahaan target tetap tidak mau menyerahkan saham mereka untuk dibeli dalam tender offer, sehingga perusahaan target tetap tidak sepenuhnya terserap ke perusahaan yang mengakuisisi.

3) Akuisisi Assets

Suatu perusahaan dapat mengakuisisi perusahaan lain dengan jalan membeli aktiva perusahaan tersebut. Cara ini akan menghindarkan perusahaan dari kemungkinan memiliki pemegang saham minoritas, yang dapat terjadi pada peristiwa akuisisi saham. Akuisisi assets dilakukan dengan cara pemindahan hak kepemilikan aktiva-aktiva yang dibeli.

Berdasarkan keterkaitan operasinya, akuisisi dikelompokkan sebagai berikut :

1) Akuisisi Horisontal

Akuisisi ini dilakukan terhadap perusahaan lain yang mempunyai bisnis atau bidang usaha yang sama. Perusahaan yang diakuisisi dan yang mengakuisisi bersaing untuk memasarkan produk yang mereka tawarkan.

2) Akuisisi Vertical

Akuisisi ini dilakukan terhadap perusahaan yang berada pada tahap proses produksi yang berbeda. Misalnya, perusahaan rokok mengakuisisi perusahaan perkebunan tembakau.

3) Akuisisi Konglomerat

Perusahaan yang mengakuisisi dan yang diakuisisi tidak mempunyai keterkaitan operasi. Akuisisi perusahaan yang menghasilkan food-product oleh perusahaan komputer, dapat dikatakan sebagai akuisisi konglomerat (Suad Husnan, 1998 : 648-651).

2.4.3. Proses Akuisisi

Proses akuisisi merupakan suatu faktor penting, terutama karena pembelian suatu unit bisnis tertentu pada umumnya berkaitan dengan jumlah uang yang relatif besar dan membutuhkan waktu yang relatif lama, sehingga bagi perusahaan pengambil alih, sebelum memutuskan untuk akuisisi terhadap suatu perusahaan terlebih dahulu akan berusaha memahami secara lebih jelas mengenai prospek dan sasaran yang akan dicapai.²⁶

Proses akuisisi menurut P.S Sudarsaman terdiri dari tiga tahap, yaitu :

- 1) Tahap Persiapan, meliputi :
 - a. Mengembangkan strategi akuisisi, alasan penciptaan nilai dan kriteria akuisisi
 - b. Meneliti, menyaring dan mengidentifikasi perusahaan target
 - c. Evaluasi strategi terhadap sasaran dan menilai kelayakan akuisisi

²⁶ *Ibid*, hlm.111.

2) Tahap Negosiasi, meliputi :

- a. Pengembangan strategi pengarahannya
- b. Mengevaluasi keuangan dan perhitungan harga perusahaan target
- c. Negosiasi dan transaksi pembiayaan

3) Tahap Integrasi (penggabungan), meliputi :

- a. Mengevaluasi kesehatan organisasi dan budaya perusahaan
- b. Mengembangkan pendekatan integrasi
- c. Menyesuaikan strategi, organisasi dan budaya antara perusahaan pengakuisisi dan perusahaan yang diakuisisi.
- d. Hasil-hasil

Sedangkan menurut Alfred Rappaport proses analisis akuisisi melalui tiga tahap yaitu :

1) Planning

Proses perencanaan akuisisi dimulai dengan suatu analisis terhadap corporate objectives and product market strategics. Analisis ini ditujukan untuk memahami kekuatan dan kelemahan yang meliputi berbagai aspek seperti ekonomi, sosial, teknologi dan sebagainya. Disamping itu, analisis ini juga meliputi parameter-paratemeter industri seperti proyeksi tingkat pertumbuhan pasar, peraturan pemerintah dan faktor sumber daya manusia dengan menggunakan berbagai kriteria seperti kualitas manajemen, profitabilitas, struktur modal dan kriteria lainnya.

2) Search and Screen

Proses pencarian dan pelacakan merupakan suatu pendekatan sistematis untuk menggabungkan berbagai prospek akuisisi yang menarik dan dianggap menguntungkan. Proses pencarian lebih memfokuskan pada “bagaimana” dan “dimana” mencari calon perusahaan yang akan diambil alih, yang dianggap menunjukkan calon terbaik sesuai dengan sasaran dan kriteria yang dikembangkan dalam tahap proses perencanaan.

3) Financial evaluation

Proses evaluasi keuangan lebih memfokuskan pada jawaban manajemen atas beberapa pertanyaan mengenai harga tertinggi yang harus dibayar oleh perusahaan pengambil alih serta apa yang menjadi resiko utama.