

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

TANGGUNG JAWAB PERSEROAN INDUK TERHADAP PEKERJA DARI SUATU ANAK PERSEROAN

Nisa Afifa*

nisaafifa62@gmail.com

ABSTRACT

The problems that occur, the merging of the parent and subsidiary companies in the construction of group companies, do not eliminate the status of the parent legal entity and the subsidiary company which is an independent legal entity, so that the parent company cannot take responsibility for the engagement made by the subsidiary. This paper discusses the working relationship and responsibilities between the workers of the subsidiary to the rights of workers to the parent company in a group of companies. This normative legal research aims to answer a problem by taking an inventory of the laws and regulations governing companies, employment and literature study. The results of the research, namely: 1. Based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, it is stated that the basis of the employment relationship is a work agreement, so that the employees of the subsidiary company do not have a working relationship with the parent company and only have an employment relationship with the subsidiary company, because the employment agreement is only made between the subsidiary company and its employees. 2, the responsibility of the parent company that has controlled the subsidiary company cannot apply the principle of limited liability, because the parent company controls by ordering the workers of the subsidiary company to do the work of other subsidiary companies.

Keywords: Parent Company, Subsidiaries, Workers, Responsibilities, Employment Relationship

Keywords: Parent Company, Subsidiaries, Employees, Responsibilities, Employment Relations

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi, tergabungnya induk dan anak perusahaan dalam konstruksi perusahaan kelompok, tidaklah menghapuskan status badan hukum induk dan anak perusahaan yang berbadan hukum mandiri, sehingga perusahaan induk tidak dapat ikut bertanggungjawab atas perikatan yang dilakukan oleh anak perusahaan. Penulisan ini membahas hubungan kerja dan tanggung jawab antara pekerja dari anak perseroan terhadap hak pekerja kepada perseroan induk dalam suatu kelompok perusahaan Penelitian hukum normatif ini, hendak menjawab permasalahan dengan menginventarisir peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perusahaan, ketenagakerjaan dan study kepustakaan. Hasil dari penelitian, yakni : 1. Berdasarkan

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja, sehingga pekerja perseroan anak tidak memiliki hubungan kerja dengan perseroan induk dan hanya memiliki hubungan ketenagakerjaan dengan perseroan anak, sebab perjanjian kerja hanya dibuat antara perseroan anak dengan pekerjanya. 2. Tanggung jawab perseroan induk yang telah mengendalikan perseroan anak tidak dapat diberlakukan prinsip limited liability, sebab perseroan induk mengendalikan dengan memerintahkan pekerja perseroan anak melakukan pekerjaan dari perseroan anak lainnya.

Kata Kunci : Perseroan Induk, Anak Perseroan, Pekerja, Tanggung Jawab, Hubungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan bisnisnya sering kali perusahaan perlu untuk melakukan tindakan-tindakan dalam rangka mengembangkan atau bahkan “menyelamatkan diri” dengan melakukan *corporate action*. Yang termasuk dalam *corporate action* yaitu penggabungan, peleburan, pengambil alihan. Dampak dari *corporate action* ini dapat membentuk sebuah perusahaan grup besar. Perusahaan kelompok atau *Group Company* adalah gabungan dari beberapa perusahaan yang disebut anak perusahaan yang yuridisnya berdiri sendiri namun dalam segi ekonomi merupakan satu kesatuan yang tunduk pada perusahaan induk atau *Holding Company*. Pengertian dari perusahaan *holding*, secara harfiah tidak dikenal di dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 Tahun 2007. Kata “*Holding Company*” berasal dari terminologi, Hukum Amerika, Munir Fuady mengartikan *Holding Company* atau sering disebut dengan perusahaan induk yaitu adalah suatu perusahaan yang bertujuan untuk memiliki saham dalam satu atau lebih perusahaann lain dan/atau mengatur satu atau lebih perusahaan lain¹. Biasanya dalam suatu perusahaan kelompok, perusahaan induknya memiliki banyak anak perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis.

¹ Munir Fuady, *Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm. 83

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

Perusahaan kelompok mempunyai keterikatan yang erat satu sama lain, dalam kebijakan menjalankan usaha maupun dalam hal pengaturan keuangan dan hubungan organisasi. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perusahaan yang berada dibawah satu pimpinan sentral atau pengurusan bersama dikelola dengan gaya dan pola yang sama.

Hubungan dalam perusahaan kelompok diartikan sebagai hubungan antara badan-badan hukum yang ada di dalam suatu kelompok berbentuk Perseroan Terbatas² adalah suatu objek hukum yang mandiri, bisa memberikan kuasa, bisa membuat perjanjian, tentunya dengan segala akibat hukumnya, dan mampu membuat peraturan untuk mengatur kehidupannya sendiri. Sehingga konsekuensinya perusahaan di dalam perusahaan kelompok mempunyai hak dan kewajiban hukum masing masing.

Pada dasarnya sebuah perusahaan tidak akan pernah terlepas dengan hubungan kerja dengan pekerja/karyawan, sebab tujuan suatu perusahaan tidak akan tercapai jika tidak adanya hal pendukung di dalam perjalanan perusahaan, salah satu pendukung tersebut adalah pekerja/karyawan. Pekerja merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting didalam suatu perusahaan, tanpa pekerja sangat sulit perusahaan mencapai sebuah kesuksesan. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil, cekatan, berjiwa optimis, bekerja keras dan mempunyai motivasi yang tinggi, perusahaan sudah mempunyai asset dasar yang sangat mahal dan tidak ternilai dari segi materi pun.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara seorang majikan dan seorang buruh yang lahir karena adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si pekerja atau buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, yaitu pengusaha

² Abdul Halim Barkatullah, *Hukum Perseroan di Indonesia (Mengkaji Bentuk Badan Usaha Perseroan Sebagai Suatu Badan Hukum yang Dibentuk dengan Akta Autentik dalam Menjawab Tantangan Bisnis Global)*. Nusa Media, Bandung, 2018, hlm. 135.

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

atau suatu perusahaan dimana pekerja bekerja untuk mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah³. Sama halnya dengan perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja dibuat oleh dua pihak yaitu pemberi kerja dengan pekerja di mana masing-masing bersepakat menaati persetujuan yang telah disepakati.

Suatu perjanjian sebagai perbuatan hukum berakibat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat perjanjian. Oleh karenanya, hak pekerja merupakan kewajiban pemberi kerja dan hak pemberi kerja merupakan kewajiban pekerja.

Pengaturan mengenai hubungan kerja diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam praktik, hubungan kerja, tidak lagi satu pengusaha dengan satu pekerja, melainkan satu pekerja bekerja untuk beberapa pengusaha/perusahaan. Praktik tersebut dijumpai pada pengusaha/perusahaan yang tergabung dalam suatu kelompok usaha

Seperti pada kasus ini ada seorang pekerja dari suatu perusahaan menanyakan bagaimana hubungan kerjanya di dalam perusahaan yang berbentuk kelompok. Perusahaan tersebut adalah perusahaan distributor bernama PT A, dimana perusahaan induk dari PT A tersebut mengakuisisi 3 perusahaan *consumer goods*. Kemudian perusahaan induk tersebut membebankan pemasaran produk perusahaan *consumer goods* kepada pekerja PT A, dimana dalam perjanjian kerja tidak mencantumkan mengenai hal tersebut.

Kemudian ada kasus serupa dimana suatu perusahaan bernama PT. A, pada tahun 2011 PT. A tersebut berakuisisi dan berganti nama menjadi PT. A1, dengan

³ Dju madi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 29.

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

perjanjian masa kerja berlanjut. Kemudian pada tahun 2013, perusahaan yang mengakuisisi PT. A atau bisa dikatakan sekarang menjadi perusahaan induk dari PT. A1 tersebut menyatukan PT. A1 dengan anak perusahaan lainnya yang bergerak di bidang yang sama. Menyatukan dalam arti ada beberapa pekerja tertentu mengerjakan pekerjaan dua PT yang berbeda, dimana dalam perjanjian kerja tidak mencantumkan mengenai hal tersebut.

Dari dua contoh kasus tersebut terlihat adanya pekerja melakukan pekerjaan yang tidak diatur dalam perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya dan terlihat bahwa perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dengan anak perusahaan, namun perusahaan induk dari anak perusahaan tersebut juga memberikan pekerjaan kepada pekerja anak perusahaan tanpa membuat perjanjian kerja baru atau pembaharuan perjanjian kerja. Secara normal, permasalahan Perseroan Group, berlaku dasar prinsip entitas terpisah (*separate entity*) yang berujung pada prinsip tanggung jawab terbatas (*limited liability*), sehingga dapat dikatakan bahwa perseroan induk dan anak perseroan adalah dua badan hukum yang berbeda, namun juga tidak menutup kemungkinan perseroan induk terlibat dalam kegiatan usaha yang dilakukan oleh anak perseroan. Dengan demikian yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah menganalisis bagaimana hubungan kerja antara pekerja dari anak perseroan kepada perseroan induk dalam suatu kelompok perusahaan, juga apabila hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan disimpangi pihak mana yang harus bertanggung jawab terhadap penyelesaian hak pekerja. Berdasarkan latar permasalahan tersebut, isu hukum yang akan dikaji dalam penelitian ini yakni : Tanggung Jawab Perseroan Induk Terhadap Pekerja Dari Suatu Anak Perseroan, dengan permasalahan sebagai berikut : Hubungan kerja antara pekerja dari anak perseroan kepada perseroan induk dalam suatu kelompok perseroan, dan Tanggung jawab perseroan induk terhadap hak pekerja dari suatu anak perseroan yang tidak memenuhi hak-hak pekerjaanya

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

2. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Dalam penulisan hukum ini peneliti menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian terhadap norma-norma melalui penelitian kepustakaan (*library research*) yang bersumber dari 3 (tiga) bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum preskriptif analitis, yang mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum mengenai hubungan kerja antara pekerja dari anak perseroan kepada perseroan induk dalam suatu kelompok perseroan dan tanggung jawab perseroan induk terhadap hak pekerja dari suatu anak perseroan yang tidak memenuhi hak-hak pekerjaannya untuk kemudian dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan untuk pemecahan masalah.

c. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan guna mencari pemecahan masalah atas permasalahan hukum yang timbul adalah yaitu dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah undang-undang yang berhubungan dengan isu hukum yang diteliti dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dengan cara mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin didalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian hukum, konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dibahas.

d. Jenis Bahan Hukum

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

Sumber data yang digunakan adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier:

Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang dianalisis dalam penelitian ini antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesiaa Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 40).

Bahan Hukum Sekunder

Semua publikasi tentang hukum bukan merupakan dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.⁴

Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum ini berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dapat

⁴ *Ibid*, hlm. 181.

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & Keadilan

menjelaskan tentang istilah-istilah hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang memberikan informasi secara relevan dalam penelitian.

e. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) yakni, seluruh bahan hukum baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier yang telah dikelompokan secara sistematis dan relevan dengan pokok bahasan, kemudian menghubungkan semua bahan hukum tersebut, sehingga didapat kesimpulan sebagai hasil penelitian.

f. Teknik Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Menggunakan metode deduktif, yaitu dengan cara menguraikan data yang sudah terkumpul secara umum lebih dahulu guna untuk memperoleh kesimpulan yang bersifat khusus atau dengan kata lain menarik kesimpulan khusus berdasarkan pengertian-pengertian yang sifatnya umum.

3. PEMBAHASAN

3.1. Hubungan Kerja Antara Pekerja Dari Anak Perseroan Kepada Perseroan Induk Dalam Suatu Kelompok Perusahaan

Hubungan-hubungan yang ada diantara perusahaan kelompok secara yuridis merupakan hubungan antara badan-badan hukum yang mandiri sehingga konsekuensinya adalah perusahaan yang ada dalam perusahaan kelompok memiliki hak serta kewajiban hukum masing-masing. Namun, dari segi ekonomi bahwa perusahaan kelompok di konstruksikan oleh adanya keterkaitan yang terjadi diantara induk (*Holding Company*) dan anak perusahaan (*Subsidiary Company*) dimana perusahaan induk memiliki kekuasaan untuk bertindak sebagai pimpinan sentral yang mengendalikan dan mengoordinasikan anak-anak perusahaan dalam suatu kesatuan manajemen bagi terwujudnya tujuan kolektif perusahaan kelompok sebagai kesatuan

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

ekonomi, namun biasanya perusahaan induk tidak aktif melakukan kegiatan bisnis atau perdagangan, perusahaan induk hanya menanamkan sahamnya saja dalam berbagai anak perusahaannya, kemudian anak perusahaannya yang akan melakukan aktivitas usaha itu, perusahaan anak ini bisa mendirikan perusahaan anak juga sehingga perusahaan induk ini memiliki banyak anak perusahaan atau yang bisa disebut dengan perusahaan grup piramida

Meskipun perseroan induk memiliki hubungan khusus dengan perseroan anak, yaitu perseroan induk sebagai pemegang saham perseroan anak, namun berdasarkan ketentuan Pasal 50 dan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 15 menyebutkan : Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. Berdasar ketentuan tersebut, secara hukum dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Dengan kalimat lain, tidak akan terjadi hubungan kerja tanpa adanya landasan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (pekerja) mengikat diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1601 huruf a KUH Perdata. Perjanjian adalah suatu hubungan hukum, oleh karena itu tentu saja akan menimbulkan akibat hukum, yang lahir dari perjanjian yang telah mereka buat. Dengan adanya perjanjian, maka para pihak akan dibebani suatu kewajiban. Hakekat kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan sesuai janji-janji yang diikrarkan

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

atau disepakati. Berlandaskan asas *pacta sunt servanda*, maka apa yang dijanjikan tidak boleh diingkari.⁵

Perjanjian itu hanya mengikat pihak-pihak yang membuatnya saja, sehingga pihak ketiga yang bukan pihak dalam perjanjian, dengan sendirinya tidak ikut terikat. Berdasarkan prinsip *privity of contrac*, salah satu asas dalam hukum perjanjian, memiliki makna yang sangat sentral, yang tercermin dalam Pasal 1315 jo 1340 KUH Perdata. Dalam Pasal 1315 bahwa, pada umumnya tidak seorangpun dapat mengikatkan diri kecuali untuk dirinya sendiri, atau meminta ditetapkannya suatu janji hanya bagi dirinya sendiri. Menurut Pasal 1340 KUH Perdata, intinya menegaskan, bahwa perjanjian hanya berlaku bagi para pihak yang membuat perjanjian saja.⁶

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Hubungan ketenagakerjaan ini berdasarkan kesepakatan dengan apa yang ada sudah diatur dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dasar dari perjanjian kerja adalah :

- a. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha; dan
- d. bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

Kesepakatan menjadi kunci utama dalam pelaksanaan perjanjian kerja, yang harus ditaati oleh para pihak. Maka dalam kasus tersebut perseroan induk tidak

⁵Moch. Isnaeni, *Seberkas Diorama hukum Kontrak*, Revka Petra Media, Surabaya, 2017, hlm. 69

⁶*Ibid.*, hlm. 68-69.

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & Keadilan

memiliki hubungan ketenagakerjaan dengan pekerja dari perseroan anak, pekerja tersebut hanya memiliki hubungan ketenagakerjaan dengan perseroan anak, sebab perjanjian kerja hanya dibuat antara perseroan anak dengan pekerjanya.

Untuk kedua kasus tersebut pada dasarnya tidak ada aturan dalam peraturan perundang-undangan yang mewajibkan setiap orang yang bekerja dalam satu grup perusahaan besar harus bekerja mengurus lebih dari satu perusahaan, dan sesuai dengan sifat perjanjian pada umumnya, yaitu bahwa perjanjian hanya mengikat para pihak dalam perjanjian tersebut. Serta berdasarkan syarat materiil perjanjian kerja pada Pasal 52 ayat (1) huruf c bahwa perjanjian kerja memuat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan syarat formil perjanjian kerja pada Pasal 54 ayat (1) huruf c bahwa perjanjian kerja memuat jabatan atau jenis pekerjaan. Yang berarti jika tidak diperjanjikan harus bekerja pada lebih dari satu perusahaan, pekerja tidak mempunyai kewajiban apapun pada perusahaan lain selama perusahaan lain bukan sebagai pihak dalam perjanjian kerja tersebut.

Dalam praktik, hubungan kerja pada perusahaan yang tergabung dalam suatu kelompok usaha yang biasa terjadi adalah sebagai berikut :

1. Pekerja dipindahkan dari satu perusahaan ke perusahaan yang berbeda badan hukum dalam satu kelompok usaha atau biasa dikenal dengan istilah mutasi;
2. Pekerja melakukan pekerjaan untuk beberapa perusahaan yang tergabung dalam kelompok usaha atau biasa dikenal dengan istilah *job sharing*; dan
3. Pekerja ditugaskan sementara ke perusahaan lain yang tergabung dalam kelompok usaha atau biasa dikenal dengan istilah *job assignment*.

Sehingga meskipun tidak ada hubungan ketenagakerjaan antara perseroan induk dengan pekerja/karyawan dari perseroan anak, namun apabila perseroan anak benar-benar dibentuk untuk keseluruhan usaha perseroan induk maka perseroan induk dapat meminta kepada anak perseroan untuk memerintahkan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dari perseroan lain atas perintah perseroan induk demi

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

kepentingan bisnis perusahaan kelompok dengan menggunakan cara *job sharing* atau hubungan ketenagakerjaan di dalam perusahaan kelompok juga dapat dipraktikkan seperti hubungan kerja *outsourcing*, yaitu dengan membuat perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja.

3.2. Tanggung Jawab Perseroan Induk Terhadap Hak Pekerja Dari Suatu Anak Perseroan yang Tidak Memenuhi Hak-Hak Pekerja

Sesuai dengan peruntukan hukum perseroan sebagai kerangka pengaturan bagi perseroan tunggal, terhadap induk dan anak perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas berlaku prinsip hukum yang sama dengan perseroan tunggal, yaitu perseroan sebagai subjek hukum mandiri dan berlakunya *limited liability* atau *separate legal entity*. Prinsip *limited liability* adalah ketentuan tentang tanggung jawab terbatas pemegang saham hanya sebatas jumlah setoran saham yang dimilikinya saja dan tidak meliputi harta kekayaan pribadinya. Prinsip ini terdapat di dalam Pasal 3 ayat (1) UU Perseroan Terbatas. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa pemegang saham tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban, kecuali sebatas modal yang telah ditanamkan ke dalam perseroan.

Dalam menjalankan fungsinya, perseroan induk dapat mengendalikan dan mengoordinasikan anak-anak perusahaan dalam suatu tatanan manajemen untuk mendukung tujuan kolektif perusahaan kelompok sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini dikenal dengan prinsip *piercing the corporate veil* atau hapusnya prinsip *limited liability* perusahaan induk sebagai pemegang saham anak perusahaan. Prinsip ini merupakan bentuk bagian dari pengabaian terhadap kemandirian yuridis terhadap badan hukum mandiri. Prinsip ini diatur pada dalam Pasal 3 ayat (2) UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. *Prinsip piercing the corporate veil* yang dirumuskan pada Pasal 3 ayat (2) tersebut, dimana dalam hal pemegang saham yang melakukan *piercing the corporate veil*, maka pemegang saham bertanggung jawab

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

kepada pihak lain, dan pertanggungjawaban tersebut berakibat hingga kepada kekayaan pribadinya atau melebihi saham yang dimilikinya.

Piercing Corporate Veil adalah suatu proses untuk membebani tanggung jawab ke pundak orang lain atau perusahaan lain atas suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh perusahaan pelaku, tanpa melihat kepada fakta bahwa sebenarnya perbuatan tersebut dilakukan oleh/atas nama perseroan pelaku.⁷

Pada Pasal 3 ayat (2) huruf b Undang-Undang Perseroan Terbatas menyebutkan: Pemegang saham yang bersangkutan baik langsung maupun tidak langsung dengan itikad buruk memanfaatkan perseroan untuk kepentingan pribadi. Pada perseroan yang bersifat kelompok (*group company*), dimana anak perseroan (*subsidiary*):⁸

1. Dimodali oleh *holding*, sehingga *subsidiary* tersebut benar-benar di bawah permodalan *holding* atau *under capitalize*, dan
2. Dalam keadaan *under capitalize* tersebut, *subsidiary* berada dalam keadaan tidak independent eksistensi ekonomi dan perusahaannya,
3. *Subsidiary* itu semata-mata berperan dan berfungsi sebagai wakil (*agent*) melakukan bisnis *holding*.

Kemudian dilihat dari prinsip-prinsip dasar *Good Corporate Governance* yaitu:

1. Transparansi (*Transparancy*) yaitu keterbukaan terhadap proses pengambilan keputusan, dan penyampaian informasi mengenai segala aspek perusahaan terutama yang berkaitan dengan kepentingan stakeholders dan publik secara benar dan tepat waktu;

⁷ www.dhp-lawfirm.com%2fpinsip-piercing-the-corporate-veil-dalam-perseroan-terbatas, 16 April 2021, diakses Tanggal 1 Juni 2022.

⁸ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*. Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 82

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

2. Akuntabilitas (*Accountability*) yaitu kejelasan sistem pertanggungjawaban pengelola perusahaan (*check and balances system*) kejelasan pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab masing-masing organ-organ perusahaan yang diangkat setelah melalui fit and proper test, sehingga pengelolaan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
3. Pertanggungjawaban (*Responsibility*) yaitu perwujudan kewajiban organ perusahaan untuk melaporkan kesesuaian pengelolaan perusahaan dengan pengaturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum, kesusilaan dan keberhasilan maupun kegagalannya dalam pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan, dengan kata lain bukan hanya kewajiban hukum tetapi juga kewajiban sosial, bukan hanya pada normatif tapi juga kode etik;
4. Kemandirian (*Independency*) yaitu suatu keadaan, perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun, terutama pemegang saham mayoritas, yang bertentangan dengan pengaturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat, setiap keputusan diambil berdasarkan objektivitas menghindari konflik kepentingan;
5. Kewajaran (*Fairness*) yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak stakeholders yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, adanya tindakan pengelola perusahaan dalam menempatkan kedudukan para pihak yang setara.

Dalam kedua kasus tersebut bahwa hubungan kerja terdapat pada perusahaan anak dengan pekerjanya, sebab pekerja tersebut membuat perjanjian kerja dengan perusahaan anak. Sama halnya dengan perjanjian biasa yaitu perjanjian merupakan hubungan hukum antara orang yang bersepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Maksud dari akibat hukum ini adalah lahirnya hak dan kewajiban pihak yang satu

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Maka tanggung jawab atas hak-hak pekerja wajib dipenuhi oleh perusahaan dimana pekerja membuat perjanjian kerja.

Dalam kasus ini, berdasarkan pada Pasal 3 ayat (2) huruf b, bahwa perseroan induk sebagai pemegang saham perseroan anak secara langsung maupun tidak langsung telah memanfaatkan perseroan anak untuk kepentingan bisnis perseroan induk dan anak perseroan didominasi dan dijadikan alat oleh *holding* atau perseroan induk, serta mengakibatkan perusahaan anak kehilangan asas kemandirian maka *holding* patut dan layak bertanggung jawab terhadap pekerja perseroan anak.

Prinsip *limited liability* tidak dapat diberlakukan, namun hak pekerja tersebut hanya berupa keselamatan dan kesehatan kerja saja sebagai perusahaan yang telah menempatkan dan memberikan perintah kerja, dan perseroan induk harus mengikuti prosedur Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (disingkat K3) yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu menjamin keselamatan tenaga kerja yang berada ditempat kerja sedangkan hak-hak ketenagakerjaan yang lain tetap wajib dipenuhi oleh dimana pekerja tersebut membuat perikatan yaitu perseroan anak. Selain diatur dalam Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970, tentang Keamanan, Kesehatan dan Kecelakaan Kerja juga terdapat dalam Undang Undang Nomor 23 tahun 1992 yang mengatur tentang Kesehatan Kerja dan segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

1. UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tidak mengatur hubungan hukum perseroan induk dengan perseroan anak dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak jelas mengatur mengenai hubungan ketenagakerjaan di dalam perusahaan yang berbentuk kelompok. Namun, berdasarkan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Dengan kalimat lain, tidak akan terjadi hubungan kerja tanpa adanya landasan perjanjian kerja maka pekerja tersebut tidak memiliki hubungan kerja dengan perseroan induk dan hanya memiliki hubungan ketenagakerjaan dengan perseroan anak, sebab perjanjian kerja hanya dibuat antara perseroan anak dengan pekerjanya. Namun, dalam praktik hubungan ketenagakerjaan perusahaan kelompok dikenal adanya hubungan kerja berdasarkan *job sharing*, apabila perseroan anak benar-benar dibentuk untuk keseluruhan usaha perseroan induk, maka meminta kepada perseroan anak untuk memerintahkan pekerjanya melakukan pekerjaan dari anak perseroan lainnya dengan menggunakan cara *job sharing*.
2. Perseroan induk yang telah mengendalikan perseroan anak maka tidak dapat diberlakukan prinsip *limited liability*, sehingga perseroan induk juga harus bertanggung jawab memenuhi atas hak-hak pekerja dari perseroan anak, sebagai perusahaan yang telah menempatkan dan memberikan perintah kerja kepada pekerja dari salah satu perseroan anak ke perseroan anak lainnya, namun haknya pekerja tersebut hanya berupa keselamatan dan kesehatan kerja saja, sedangkan hak-hak ketenagakerjaan yang lain tetap wajib dipenuhi oleh perseroan anak, dimana pekerja tersebut membuat perjanjian kerja.

3.2. Saran

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

Berdasarkan dari pembahasan dalam penelitian ini, diberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam perusahaan terutama seperti perusahaan grup besar hendaknya diatur secara jelas mengenai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Perseroan di dalam Anggaran Dasar, sehingga tidak menimbulkan ketidakjelasan status hubungan kerja di dalam perusahaan kelompok. Sebab seringkali kepentingan pekerja dirugikan oleh fakta bahwa perusahaan di tempat mereka bekerja adalah merupakan perusahaan bagian dari satu kelompok. Dalam keadaan para pekerja dapat dipinjamkan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain. Hal ini dapat berwujud sedemikian rupa sehingga pada akhirnya semua pekerja/buruh di dalam kelompok menyadari tanpa mereka ketahui sebelumnya bahwa ternyata mereka telah dipekerjakan oleh tidak hanya satu perusahaan. Jika hal ini terjadi, hendaknya dibuat perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja atau perlu dituangkan dalam perjanjian kerja untuk melakukan *job sharing*.
2. Bagi perusahaan hendaknya lebih memperhatikan hak-hak pekerjanya, bahwa seringkali perusahaan kelompok ini terkadang demi kepentingan bisnis melakukan perbuatan yang merugikan pihak ketiga, salah satunya seperti pada kedua kasus tersebut. Oleh sebab itu, mengenai tanggung jawab perusahaan yang berbentuk grup besar terhadap hak-hak pekerja ini perlu diatur kembali secara jelas dan disepakati oleh perseroan-perseroan yang bersangkutan di dalam hubungan kerja perusahaan kelompok ini mengenai perseroan mana saja bertanggung jawab atas pengupahan, kesejahteraan, dan K3 pekerja di dalam perjanjian penempatan pekerja sebagai pedoman dalam hubungan ketenagakerjaan di dalam perusahaan yang berbentuk kelompok. Mengenai hak pekerja berupa Kesehatan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hendaknya

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

perseroan induk maupun perseroan anak benar-benar harus memahami standar K3 bagi pekerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ayunintya Sandra Dewi. “Kedudukan Pekerja yang Bekerja di dalam Perusahaan yang Tidak Menyediakan Prosedur Operasi Standar”. 2016. *Skripsi*. Banjarmasin: Perpustakaan Fakultas Hukum Unlam.

Barkatullah, Abdul Halim, *Hukum Perseroan di Indonsia (Mengkaji Bentuk Badan Usaha Perseroan Sebagai Suatu Badan Hukum yang Dibentuk dengan Akta Autentik dalam Menjawab Tantangan Bisnis Global)*, Nusa Media, Bandung, 2018.

Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja.*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.

Farianto, Willy, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja : Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019.

Fuady, Munir, *Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002

Harahap, M. Yahya, *Hukum Perseroan Terbatas*. Sinar Grafika, Jakarta, 2013.

Khalim, Abdul, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017.

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2017.

Moch. Isnaeni, *Seberkas Diorama hukum Kontrak*, Revka Petra Media, Surabaya, 2017.

Muhammad, Abdul Kadir, *Hukum Perusahaan Indonesia: Cetakan Keempat Revisi*. Bandung, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010.

Prasetya, Rudhi, *Perseroan Terbatas Teori dan Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Tersedia di online :

<http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/hukum>

E-ISSN : 2580-9113

P-ISSN : 2581-2033

LEX JOURNAL : KAJIAN HUKUM & KEADILAN

Saprudin, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Aura Pustaka, Yogyakarta, 2013.

Sulistiowati, *Tanggung Jawab Hukum Pada Perusahaan Grup di Indonesia*, Erlangga, Jakarta, 2013

Syahrida, *Hukum Perusahaan di Indonesia*, Lentera Kreasindo, Yogyakarta, 2015.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 40)