

## Perlindungan Hukum Terhadap Hubungan Induk Perusahaan Dan Anak Perusahaan Dalam *Holding Company* BUMN

Sativa Nisya Padmawati  
Universitas Trunojoyo

Aisyah Adilla  
Universitas Trunojoyo

**Abstract.** *The economic world in Indonesia has grown rapidly as the times, the numbers of jobs that have expanded along with the increase in demand for jobs in Indonesia and increasing business competition. Over time, holding companies have become an option for companies in Indonesia. Holding Company becomes the main company that organize the parent company and oversees the management of several subsidiaries that are members of one group of companies. This company is a type of limited liability company that aims to organize, manage and oversee the performance of company. Bankruptcy is a risk that can occur in a company both to the parent company and subsidiaries in a BUMN holding company.*

**Keyword :** *Parent Company, Limited Liability Company, Holding Company.*

**Abstrak.** Dunia perekonomian di Indonesia sudah tumbuh pesat sebagaimana adanya perkembangan zaman, banyaknya lapangan kerja yang telah meluas seiring peningkatan permintaan pekerjaan yang ada di Indonesia serta persaingan usaha yang semakin meningkat. Dengan seiring berjalannya waktu, perusahaan *holding company* menjadi pilihan dalam perusahaan di Indonesia. *Holding Company* menjadi perusahaan utama yang mengatur perusahaan induk serta mengawasi pengelolaan dari beberapa anak perusahaan yang tergabung dalam satu grup perusahaan. Perusahaan ini merupakan jenis badan usaha perseroan terbatas yang bertujuan untuk mengatur, mengelola, dan mengawasi kinerja perusahaan tersebut. Kepailitan merupakan resiko yang bisa terjadi dalam suatu perusahaan baik terhadap induk perusahaan maupun anak perusahaan dalam suatu *holding company* BUMN.

**Kata Kunci :** Perusahaan Induk, Perseroan Terbatas, Holding Company

### LATAR BELAKANG

Holding merupakan suatu tatanan di antara sejumlah perseroan- perseroan yang secara yuridis masing masing merupakan subjek hukum yang mandiri satu terhadap yang lain (separate legal entity), tetapi sebenarnya merupakan satu kesatuan yang ekonomis. Secara ekonomis, kepemilikannya mayoritas berada pada satu tangan dan jika perseroan- perseroan ini berdiri sendiri- sendiri, maka tidak lain semata- mata dari segi struktur yuridis. Inilah yang dinamakan sistem anak dalam struktur perseroan. Struktur ini yang disebut ‘holding’ atau dalam kepustakaan Belanda disebut dengan ‘concern’ dan dalam praktik sendiri sering disebut ‘grup’.<sup>1</sup> Induk perusahaan holding company memiliki sebagian besar saham atau mengendalikan beberapa perusahaan lain yang merupakan anak perusahaan dalam suatu grup perusahaan yang memiliki peranan penting seperti : (1) mengelola dan mengordinasi anak

---

<sup>1</sup> Rudi Prasetya. Perseroan Terbatas Teori dan Praktik. (Jakarta : Sinar Grafika). Hlm 144

perusahaan untuk mencapai tujuan kelompok, (2) menyediakan sumber daya dan fasilitas kepada anak perusahaan, (3) meningkatkan daya saing dalam kelompok, (4) memastikan dalam pengambilan keputusan yang sama dan seimbang serta menjaga kesejahteraan para pihak yang berkepentingan.

Holding company sebagai sebuah sinyal di bidang hukum Perseroan yang berkembang atas adanya reaksi terhadap kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi ekonomi dalam kegiatan bisnis. Berkaitan dengan penjabaran perusahaan dapat terjadi suatu tatanan, bahwa sejumlah PT secara yuridis merupakan subjek hukum mandiri yang tidak memiliki hubungan satu sama lain, namun dilihat dari perspektif ekonomis seyogianya sebagai suatu kesatuan ekonomis<sup>2</sup>

Holding Company BUMN yang merupakan natobane dari perusahaan terbatas, tidak bisa dipungkiri dalam masa mendatang bisa berpotensi mengalami kepailitan. Kepailitan merupakan suatu keadaan yang sangat dihindari bagi badan hukum yang memiliki aktivitas usaha. Kepailitan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU KPKPU) merupakan *sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.*

Shi Jianzhong mengemukakan beberapa kemungkinan pailit dalam perusahaan holding terkait anak perusahaan yang pailit yakni, pertama, induk perusahaan dan beberapa anak perusahaan pailit, kedua, semua anak perusahaan pailit, sedangkan induk perusahaan tidak, ketiga, beberapa anak perusahaan pailit, tetapi induk perusahaan dan anak perusahaan lainnya tidak, keempat, induk perusahaan dan semua anak perusahaan pailit.

Anak perusahaan dalam holding company BUMN yang mengalami kepailitan akan berdampak pada satu, seluruh harta kekayaan debitor anak perusahaan pailit disita untuk kepentingan kreditor<sup>3</sup>, terlepas dari status perseroannya maupun bukan persero pada anak perusahaan holding, namun anak perusahaan akan kehilangan hak menguasai dan mengurus kekayaannya sendiri<sup>4</sup>. Semua perikatan dalam urusan dalam pernyataan pailit dijatuhkan

---

<sup>2</sup> Rudhi Prasetya, Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas disertai dengan Ulasan Menurut Undang-Undang Nomor 1 tahun 1995, Cetakan Ketiga, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 58.

<sup>3</sup> Pasal 21 jo. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

<sup>4</sup> Pasal 24 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

tidak dapat dibayar dari *boedol* pailit<sup>5</sup> serta segala penetapan pelaksanaan pengadilan sebelum kepailitan harus diberhentikan dan juga debitor tidak dapat dikenakan uang paksa<sup>6</sup>. Yang kedua, direksi maupun dewan komisaris dalam anak perusahaan pailit akan kesusahan memiliki kedudukan serupa dikarenakan persyaratan untuk diangkatnya menjadi direksi maupun dewan komisaris harus tidak ada jejak catatan hitam kepailitan perusahaan sebelumnya yang dipimpin<sup>7</sup>. Yang ketiga berdampak pada kepercayaan masyarakat terutama pemegang saham (swasta) dalam BUMN yang dalam pengembangannya mendirikan anak perusahaan baru. Yang keempat yaitu BUMN selaku pemegang saham sedangkan swasta merupakan pemegang saham lainnya yang akan berdampak pada hilangnya keuntungan dan modal yang disetorkan dalam bentuk investasi. Yang kelima, para pekerja anak perusahaan pailit akan otomatis terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila setelah kepailitan selesai tapi tidak adanya restrukturisasi perusahaan hingga likuidasi.

Pada prinsipnya pemerintah membangun holding BUMN bertujuan untuk menciptakan sinergi dari seluruh sumber daya yang dimiliki oleh masing masing BUMN dalam rangka yang pertama, meningkatkan efisiensi dan kemampuan pemupukan dana, yang kedua mempercepat pelaksanaan memasuki pasar modal, yang ketiga meningkatkan kemampuan penggantian pabrik dan pengembangan usaha serta yang keempat, meningkatkan daya saing industri nasional<sup>8</sup>.

Pengaturan tentang kepailitan dalam holding company sendiri juga mengalami kekosongan hukum yang dimana padahal holding company sama-sama memiliki resiko pailit sehingga memungkinkan dapat menimpa pada holding company BUMN. Sementara itu anak anak (subsidiary) holding company BUMN tidak seluruhnya berbentuk BUMN Persero. Syarat dalam mengajukan pailit dan dapat dijatuhkannya kondisi pailit tidak semudah itu<sup>9</sup>. Status BUMN Persero sendiri tunduk pada adanya UU PT yang dapat diajukan pailit oleh siapapun juga, kecuali BUMN Persero tersebut bergerak pada sektor tertentu, misalnya bank asuransi dan perusahaan yang bergerak di bidang penghimpun dana<sup>10</sup>.

---

<sup>5</sup> Pasal 25 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

<sup>6</sup> Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

<sup>7</sup> Pasal 93 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

<sup>8</sup> Johny Sudharmono, Manajemen Berbasis Sinergi: Studi Kasus Holding BUMN Pupuk dan Semen Indonesia, Manajemen Strategik, Volume 5 (2017)

<sup>9</sup> Pasal 2 ayat (1) "Debitor mempunyai dua atau lebih Kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih...".

<sup>10</sup> Pasal 2 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Seperti yang dijelaskan bahwa pembentukan holding company pertama kali diawali dengan PT. Semen Gresik (Persero), Tbk. pada tahun 1995 yang merupakan holding BUMN semen lalu dilanjut dengan PT Pupuk Sriwidjaya (Persero) pada tahun 1997 yang merupakan holding BUMN pupuk. Sebagai induk perusahaan dalam holding company, PT Semen Gresik (Persero), Tbk. memiliki 2 anak perusahaan ex BUMN yaitu PT Semen Padang dan PT Somasa sedangkan PT. Pupuk Sriwidjaya (Persero) memiliki enam anak perusahaan ex BUMN yaitu PT Pupuk Kaltim, PT Petrokimia Gresik, PT Pupuk Kujang, PT Pupuk Iskandar Muda, PT ReKayasa Industri, dan PT Mega Eltra.

Namun yang seperti diketahui, dalam praktik pembentukan holding company belum memiliki legalitas dan peraturan yang khusus untuk lebih lanjut. Hal ini mengakibatkan maraknya multi tafsir dan perbedaan pandangan dalam holding company serta batasan dalam ruang lingkupnya. Resiko yang dihadapi oleh holding company juga beragam salah satunya dalam menghadapi kepailitan. Hal yang umum dalam holding company ketika dalam pembentukannya mengelola perusahaan kecil. Salah satu perusahaan baik induk perusahaan maupun anak perusahaan akan melakukan peminjaman atau yang biasa disebut dengan kredit. jika kredit tersebut tidak dapat dilunasi dan sudah jatuh tempo, maka perusahaan itu akan mengajukan pailit.

Peraturan hukum yang tidak jelas dan tidak memadai mengenai perlindungan tenaga kerja nya mengisyaratkan bahwa adanya kekosongan hukum dalam ruang lingkup perlindungan tenaga kerja. Yaitu seperti pemberlakuan mutasi dan pemindahan karyawan dalam PT Pupuk Sriwidjaya. Seyogyanya atas pertimbangan kesejahteraan dan peningkatan taraf hidup tenaga kerja itu sendiri. Para tenaga kerja merasa bahwa mereka sering dirugikan dan dieksploitasi oleh pemimpin yang dengan sengaja semena mena dalam menetapkan peraturan kebijakan kepada karyawannya. Contoh yang sering terjadi nya permasalahan adalah minimnya upah tenaga kerja dan jaminan akan keselamatan kerja.

## **RUMUSAN MASALAH**

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu pertama, bagaimana hubungan hukum induk dan anak perusahaan dalam *holding company* BUMN? Yang kedua, yaitu bagaimana pengaturan hubungan ketenagakerjaan pada PT Pupuk Sriwidjaya (PT PUSRI) setelah struktur perusahaan berubah menjadi 1 perusahaan grup (*holding company*)?

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu yang pertama, untuk mengetahui hubungan hukum perusahaan induk dan anak perusahaan dalam holding company BUMN lalu yang kedua untuk mengetahui bagaimana pengaturan hubungan ketenagakerjaan pada PT Pupuk Sriwidjaya (PT PUSRI) setelah struktur perusahaan berubah menjadi 1 perusahaan grup.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan menggunakan metode penelitian berupa field research dan library research yaitu penelitian wawancara dan terhadap dokumen tertulis sebagai datanya yang bersumber dari data skunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier<sup>11</sup>. Analisis bahan hukum dilakukan dengan menggunakan metode analisis isi (content analysis method) yang dilakukan dengan cara memaparkan materi peristiwa hukum atau produk hukum secara rinci guna memudahkan penafsiran dalam pembahasan<sup>12</sup>, melalui pendekatan perundang-undangan (statute approach)<sup>13</sup>

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hubungan Hukum Perusahaan Induk dan Anak Perusahaan dalam *Holding Company* BUMN**

Langkah awalan dari pemerintah untuk menunjang perekonomian di Indonesia supaya tidak tertinggal jauh dengan negara lain yaitu dengan cara membentuk *holding company* BUMN. Secara pengelolaan holding company BUMN ini hampir mirip dengan holding company swasta. Perusahaan multinasional grup atau holding company sering sekali menggunakan hubungan bisnis dengan tujuan untuk mentransfer pendapatan dan pengeluaran diantara area wilayah pajak tinggi dan area pajak rendah untuk menghindari pajak secara hukum.

Jika sebuah perusahaan memiliki banyak anak perusahaan yang tergabung dalam grup, beberapa anak perusahaan menghasilkan keuntungan (profitmaking) dan yang lain menghasilkan kerugian (loss-making), kemudian hubungan bisnis dapat digunakan untuk mentransfer keuntungan beberapa anak perusahaan grup ke anak perusahaan yang mengalami

---

<sup>11</sup> 4 Rahmat Ramadhani, "Analisis Yuridis Penguasaan Tanah Garapan Eks Hak Guna Usaha PT. Perkebunan Nusantara II Oleh Para Penggarap", Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora 1, No. 1, (2021): p. 859.

<sup>12</sup> Rahmat Ramadhani dan Umami Salamah Lubis, "The Function of the Delimitation Contradictory Principle in the Settlement of Land Plot Boundary Disputes", IJRS: International Journal Reglement & Society 2, No. 3, (2021): p. 138.

<sup>13</sup> Rahmat Ramadhani, "Endless Agrarian Conflict in Malay Land", Proceeding International Conference on Language and Literature (IC2LC), (2020): p. 258.

kerugian. Ketika pencapaian perusahaan dan keuntungan keseluruhan grup tidak berubah (stagnan), keseluruhan pajak grup dapat dikurangi, dan pajak dapat dihindari secara legal<sup>14</sup>.

Menurut Black's Law Dictionary, *holding company adalah a super-corporation which owns or at least controls such a dominant interest in one or more other corporations that it is enabled to dictate their policies through voting power; a corporation organized to hold the stock of other corporations; any company, incorporated or unincorporated, which is in a position to control or materially influence the management of one or more other companies by virtue, in part at least, of its ownership or securities in the other company or companies*

Holding company merupakan suatu gabungan dari berbagai perusahaan perseroan yang secara yuris independen berhubungan dengan yang lain secara erat membentuk satu kesatuan ekonomi yang tunduk pada 1 kepemimpinan yaitu sebuah perusahaan induk selaku pemimpin sentral<sup>15</sup>. Hampir sama dengan pengertian induk perusahaan, Perseroan Terbatas yang mempunyai hak suara (voting) yang ada dalam Rapat Umum Pemegang Saham kepada perusahaan lain untuk mengelola kebijakan dan kinerja manajemen didalamnya. Serta perusahaan induk memiliki satu atau lebih aset perusahaan.

Menurut sistem *civil law* yang dianut oleh negara Indonesia, PT ialah merupakan sebuah entitas hukum (*legal entity*) yang dimana ia merupakan subjek hukum yang dibebani oleh hak dan kewajiban. Walaupun sebenarnya tidak ada pengaturan tersendiri dan khusus tentang holding company di dalam UU Perseroan Terbatas, pada prakteknya anak perusahaan tersebut didirikan dengan status PT. Yang sehingga membuat anak perusahaan tersebut memiliki entitas hukum yang mandiri dan independen. Anak perusahaan tersebut dapat berkedudukan sebagai intensitas hukum yang mandiri dan independen sebagai subjek hukum. Yang dimana anak perusahaan tersebut dapat memiliki harta kekayaan sendiri, melakukan perbuatan hukum secara perdata serta dapat menggugat dan digugat di hadapan pengadilan. Hans Kelsen menentukan kriteria entitas hukum yang meliputi, *The being or artificial person; Conduct; Legal capacity; Subjective rights; Obligations The will; and Juridical personality*<sup>16</sup>.

Induk perusahaan dan anak perusahaan sama-sama memiliki kedudukan entitas hukum. Sehingga juga berlaku hak dan kewajiban yang terbatas dalam lingkup lapangan

---

<sup>14</sup> Shi Jianzhong, Op.Cit., hlm. 3

<sup>15</sup> Emmy Pangaribuan Simanjuntak, Perusahaan Kelompok, Seksi Hukum Dagang Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1996, hlm. 1.

<sup>16</sup> Elvia A.Q. Adriano, "The Natural Person, Legal Entity or Juridical Person and Juridical Personality", Penn State Journal of Law & International Affairs, Vol. 4, Issue 1 Seventeenth Biennial Meeting of The International Academy of Commercial and Consumer Law, 2015, 364-391, hlm. 374-375.

harta kekayaan (*limited liability*). Prinsip *limited liability* tentang harta kekayaan terpisah, berartian bahwa harta kekayaan pemegang saham dengan harta kekayaan badan hukum benar-benar terpisah<sup>17</sup>. Jika badan hukum memiliki hutang, maka selanjutnya pemegang saham tidak dapat dimintai pertanggungjawaban untuk pembayaran hutang badan hukum tersebut lalu demikian sebaliknya. Juga kerugian yang ditanggung oleh pemegang saham sebatas hanya sejumlah modal yang disetorkan pada Perseroan tersebut.

*Holding company*  mempunyai keistimewaan sebagai anak perusahaan holding yaitu statusnya disamakan dengan BUMN itu sendiri. Pengertian dipersamakan disini yaitu keistimewaan menjalankan serta mengembangkan bisnis tertentu yang berkaitan dengan hajat hidup orang banyak atau berupa sumber daya alam yang penting bagi negara.

Persero terbagi menjadi 2 jenis yaitu Perusahaan Perseroan (Persero) dan Perusahaan Umum (Perum). Persero juga dibagi menjadi dua yaitu Perseroan Tertutup dan Perseroan Terbuka yang terjun langsung di lantai bursa dengan adanya modal dan adanya jumlah pemegang saham yang harus memenuhi kriteria tertentu ataupun juga bisa Persero tersebut yang akan melakukan penawaran umum sesuai yang sudah jelas tertera dalam peraturan perundang undangan di bidang pasar modal.

Pengertian anak perusahaan BUMN Persero diatur dalam Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-03/MBU/2012 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengangkatan Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (Permen BUMN No. 3/2012). Pasal 1 angka 2 Permen BUMN No. 3/2012 dijelaskan bahwa Anak Perusahaan BUMN adalah Perseroan terbatas yang sebagian besar sahamnya dimiliki oleh BUMN atau Perseroan terbatas yang dikendalikan oleh BUMN. Menurut pasal tersebut, dapat dimaknai bahwa BUMN sebagai induk perusahaan memiliki porsi kewenangan lebih besar terhadap anak perusahaannya terkait dengan pengurusan dan pengelolaan perusahaan.

Menteri yang mengelola urusan pemerintahan di bidang BUMN hanya berwenang mengangkat dan memberhentikan Direksi dan Komisaris BUMN Perseron yang saham seluruhnya yang kepemilikannya negara. Menteri tidak berwenang atas anak perusahaan BUMN, karena juga bukan berstatus sebagai BUMN, saham anak perusahaan BUMN tidak dimiliki negara secara langsung<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Putu Edgar Tanaya dan Kadek Agus Sudiarawan, "Akibat Hukum Kepailitan Badan Usaha Milik Negara Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara", Jurnal Komunikasi Hukum, Vol 3, No. 1, 2017, 117-126, hlm. 5

<sup>18</sup> Ilman Hadi, Status Hukum Anak Perusahaan BUMN, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt50629054c7269/status-hukum-anak-perusahaan-bumn>, diakses tanggal 10 September 2018

Hal ini menunjukkan bahwa anak perusahaan BUMN bertempat dan berkedudukan dibawah pengaruh besar induk perusahaannya. Karena meski pengangkatan Direksi dan Dewan Komisaris melewati Rapat Umum Pemegang Saham anak perusahaan, pengelolaan baik secara langsung maupun tidak langsung tetap dipegang oleh *holding* BUMN. Serta pemberhentian Direksi dan Dewan Komisaris menjadi kewenangan Direksi BUMN lewat Rapat Umum Pemegang Saham anak perusahaan.

Undang undang perseroan terbatas dan peraturan perundang-undangan yang lainnya masih memberikan pengakuan kepada status badan hukum sendiri dan anak perusahaan sebagai subjek hukum mandiri. Hal ini juga bereorientasi pada status induk dan anak perusahaan yang masing masing tetap menjadi subjek hukum mandiri meskipun saling adanya keterkaitan sebagai satu kesatuan ekonomi. Bentuk pengakuan yuridis terhadap anak perusahaan sebagai suatu subjek hukum mandiri menunjukkan bahwa yaitu pengaturan antara induk perusahaan dan anak perusahaan masih menggunakan pendekatan Perseroan Tunggal, walaupun anak perusahaan menjadi bagian dari kesatuan ekonomi bagi induknya.

Legitimasi UU PT terhadap kepemilikan induk perusahaan terhadap saham anak perusahaan memberikan label dimasukannya konsep controlling oleh induk perusahaan kepada anak perusahaan ke dalam lingkup hukum Perseroan. Konsepsi tersebut telah menimbulkan munculnya kontradiksi aspek yuridis dengan aspek realitas hukum bisnis mengenai keterkaitan antara induk dengan anak perusahaan. Sulistiowati menyatakan, bahwa konsepsi pengendalian oleh Perseroan terhadap Perseroan lain seharusnya tidak berada dalam ranah hukum Perseroan, karena pengendalian oleh suatu Perseroan terhadap Perseroan lainnya mengakibatkan lahirnya hubungan subordinasi diantara badan hukum yang sejatinya bersifat mandiri<sup>19</sup>.

Sebuah kondisi yang berlawanan dengan prinsip kemandirian anak perusahaan yang utamanya adalah merupakan *separate legal entitiy*. Berhadap dengan konteks luas, konsepsi dari kedudukan anak perusahaan BUMN menjadi sangat penting, terlebih khususnya saat terkait dengan perbuatan bisnis (*corporate action*) tertentu baik dilakukan oleh anak perusahaan BUMN.

### **Pengaturan Hubungan Ketenagakerjaan PT. Pupuk Sriwidjaya (PT PUSRI) Setelah Struktur Perusahaan Berubah Mnejadi 1 Perusahaan Grup**

PT. Pupuk Sriwidjaya didirikan sebagai pelopor utama dalam produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Sumatera Selatan yang beranamakan PT Pupuk

---

<sup>19</sup> Sulistiowati dalam Inda Rahadiyan, Op. Cit., hlm. 632-633.



Sriwidjaya (Persero). PT. Pupuk Sriwidjaya memulai operasional perusahaannya dengan bertujuan untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah didalam bidang ekonomi dan pembangunan nasional yang khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya.

Dalam pengawasan pemilihan umum dalam hal ini memiliki kekurangan sumber daya manusia untuk mengawasi proses pemilihan umum legislatif serta juga memiliki hambatan lain yang dapat memicu akan terjadinya tindak pidana pemilihan umum pada yang berdasar pada peraturan yang sudah dikeluarkan oleh perusahaan itu sendiri yang dapat dilihat bahwasannya yang dalam terjadi rekonstruksi kedudukan perusahaan dari induk perusahaan menjadi anak perusahaan yang dimana pada dasarnya ketetapan tersebut dibuat dengan berdasar pada keputusan perusahaan sendiri tanpa adanya melibatkan pekerja.

Dalam surat keputusan direksi tentang penugasan karyawan tertulis

*Surat Direktur Utama PT. PUSRI tentang Penugasan Wilayah Tanggung Jawab Pengadaan Dan Penyaluran Pupuk Bersubsidi Untuk Sektor Pertanian Provinsi-Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Kepulauan Riau Menjadi Wilayah Tanggung Jawab Pupuk Inskandar Muda (PIM). Menimbang bahwa surat perjanjian antara PT. PUSRI dan PT. PIM sesuai notulen rapat koordinasi lanjutan tentang pemanfaatan Sumber daya manusia, PT.PIM belum memiliki karyawan berpengalaman dan membutuhkan bantuan SDM dari PT. PUSRI, sehingga PT. PUSRI menugaskan bebrapa karyawannya untuk membantu kegiatan operasional PT. PIM.*

Bisa dilihat dari isi surat keputusan diatas bahwa menjelaskan peraturan perusahaan dibuat dengan berdasar pada rapat koordinasi yang dimnaa hasil rapat wajib dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan penempatan mutase yang dilakukan.

Dilihat pada ketentuan berikutnya disebutkan yaitu dalam surat penugasan :

“Selama ditugaskan di PT. PIM, semua hak-hak karyawan atas biaya gaji dan seluruh tunjangan pendapatan lainnya yang didapat dari PT. PUSRI diantaranya, gaji, tunjangan, kesejahteraan, jasa operasi, insentif, fasilitas kesehatan ketentuan menempati rumah dinas, tetap diberikan oleh PT. PUSRI untuk selanjutnya akan diperhitungkan kemudian oleh PT. PUSRI kepada PT. PIM untuk di *reimbursement*.”

Keterkaitan antar induk perusahaan dan anak perusahaan tentang hal ini merupakan kebijakan strategis untuk mendukung kepengurusan anak perusahaan atau dominasi induk perusahaan dalam pengelolaan anak perusahaan melalui pemberian instruksi yang wajib

dilakukan dan dijalankan oleh anak perusahaan<sup>20</sup>. Dari wawancara beberapa karyawan PT. Pupuk Sriwidjaya dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki option bagi para pekerja yang tidak ingin dimutasi yaitu dapat mengajukan pensiun dini dengan fasilitas dan manfaat yang berpegang pada kesejahteraan pekerja. Dari keterangan para yang memilih pensiun dini yaitu mengatakan bahwa yang lama bekerja tinggal beberapa tahun saja menunggu pensiun, mengatakan puas dengan penggantian pesangon serta segala pemenuhan hak yang diberikan perusahaan. Di sisi lain, karyawan yang memilih mutasi merupakan karyawan yang masih lama jabatan pekerjaannya dan lebih memilih tetap bekerja dan bersedia untuk dimutasi.

## KESIMPULAN

Berdasar pada pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa belum adanya kepastian yang mengatur terkait hubungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan dalam perusahaan grup. Pada hal ini menyebabkan karyawan sulit mengetahui haknya tanpa peraturan dasar hukum yang menompang karena adanya kekosongan hukum distu. Hubungan hukum yang tercipta hanya berdasar pada peraturan perundang undangan ketenagakerjaan yang berdampak kerugian pada tenaga kerja yang menimbulkan konflik kedepannya. Dan untuk terjadinya pergantian peraturan yang didasarkan pada surat keputusan pemindahan atau yang disebut mutasi, sesuai SK mutasi yang dikeluarkan yang terdapat adanya *reimbursement*, yang diaman gaji, tunjangan, dan segala pemenuhan hak pekerja yang akan diberikan oleh PT. Pupuk Sriwidjaya yang nantinya akan diperhitungkan pada anak perusahaan lain yang menerima pekerja mutasi. Penetapan ini menyatakan bahwa PT. Pupuk Sriwidjaya tidak berpindah menjadi pekerja anak perusahaan lain yang artinya pekerja hanya dimutasi tetapi dalam status kepegawaiannya masih tetap berada didalam naungan PT. Pupuk Sriwidjaya.

## SARAN

Keterkaitan hubungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan yang berbetuk perusahaan grup (*holding company*) secara legal masih belum memiliki kepastian hukum yang pasti yang hanya didasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Diharap pada kedepannya pemerintah dapat melihat adanya kekosongan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan yang bersifat grup sehingga dapat membentuk peraturan baru.

---

<sup>20</sup> Sulistiowati, Aspek Hukum dan Realita Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia (Erlangga: Jakarta 2010) hal. 139

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Rudi Prasetya. Perseroan Terbatas Teori dan Praktik. (Jakarta : Sinar Grafika). Hlm 144
- Rudhi Prasetya, Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas disertai dengan Ulasan Menurut Undang-Undang Nomor 1 tahun 1995, Cetakan Ketiga, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 58
- Johny Sudharmono, Manajemen Berbasis Sinergi: Studi Kasus Holding BUMN Pupuk dan Semen Indonesia, Manajemen Strategik, Volume 5 (2017)
- Rahmat Ramadhani, “Analisis Yuridis Penguasaan Tanah Garapan Eks Hak Guna Usaha PT. Perkebunan Nusantara II Oleh Para Penggarap”, Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora 1, No. 1, (2021)
- Rahmat Ramadhani dan Umami Salamah Lubis, “The Function of the Delimitation Contradictory Principle in the Settlement of Land Plot Boundary Disputes”, IJRS: International Journal of Regement & Society 2, No. 3, (2021)
- Rahmat Ramadhani, “Endless Agrarian Conflict in Malay Land”, Proceeding International Conference on Language and Literature (IC2LC), (2020)
- Emmy Pangaribuan Simanjuntak, Perusahaan Kelompok, Seksi Hukum Dagang Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1996, hlm. 1.
- Shi Jianzhong, Op.Cit., hlm. 3
- Elvia A.Q. Adrianlo, “The Natura Person, Legal Entity or Juridical Person and Juridical Personality”, Pennl State Journal of Law & International Affairs, Vol. 4, Issue 1 Seventeenth Biennal Meeting of The International Academy of Commercial and Consumer Law, 2015, 364-391, hlm. 374-375.
- Putu Edgar Tanaya dan Kadek Agus Sudiawan, “Akibat Hukum Kepailitan Badan Usaha Milik Negara Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara”, Jurnal Komunikasi Hukum, Vol 3, No. 1, 2017, 117-126, hlm. 5
- Sulistiowati, Aspek Hukum dan Realita Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia (Erlangga: Jakarta 2010) hal. 139

## **Data Elektronik**

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/t50629054c7269/status-hukum-anak-perusahaan-bumn>, diakses tanggal 10 September 2018

## **Peraturan Perundang – undangan**

Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas