

## **PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEMEGANG SAHAM DI PT. BANK CENTRAL ASIA TBK**

**Oleh :  
Sidi Alkahfi Setiawan, S.H., M.H.**

### ***Abstract***

*Looking at the existing problems in the business world, (including in the label industry company engaged in the field of banking services) as a symbol of the dominant economic system, became inherently clear, structure and function is an anti-thesis of a law for the protection of workers, both always contradictory, found the gap between *das sollen* (must) with *das sein* (reality) and always appeared discrepancy (gap) between the law in the books and law in action. The gap between *das sein* *das sollen* and is due to the difference in perspective between the interests and principles of law (protection of workers) and economic interests (corporate profits), while the law requires the fulfillment of the rights of workers to the maximum, on the corporate side, it actually felt as a barrier because it would reduce the profit or gain. Based on the fact that the authors formulate the problem, which then could conclude as the root of the problem concerning the Legal Protection of Shareholders Workers in PT Bank Central Asia Tbk. Therefore, the need for revision of the package of labor legislation, in order to be able to walk up to the expectations of the presence of packet rules existing labor regulations empower Labour / Trade Unions to be able to carry out the purposes and functions well, the fight for workers' welfare.*

*Keywords: Protection Law, Shares, Shareholders Workers, and Labor relations*

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Diantara para founding father's dan pada akhirnya tercapai kesepakatan untuk mendirikan sebuah negara bernama Indonesia, pada saat itu pula bangsa ini menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi setiap warga negara, sebagaimana landasan konstitusional perburuhan yang utama setelah Indonesia merdeka adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya ditulis UUD NRI 1945), khususnya Perubahan UUD NRI 1945 tentang ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2), yang dirumuskan.

*“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*

Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang dibidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara.<sup>1</sup> Kewajiban Negara tersebut tercermin dalam regulasi hukum ketenaga kerjaan

yaitu UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Krisis ekonomi yang melanda Indonesia membawa dampak yang besar bagi pekerja, kondisi perekonomian yang terpuruk itu menuntut pemerintah untuk segera melakukan tindakan guna penyelesaiannya. Pemulihan perekonomian negara, salah satunya dilakukan oleh pemerintah melalui bidang ketenagakerjaan, menempatkan tenaga kerja sebagai penarik investasi dan sumber devisa.<sup>2</sup>

Pada saat isu globalisasi bergulir, Indonesia seolah menjadi sebuah pangsa pasar yang menjadi primadona tujuan investasi bagi negara-negara investor. Pangsa pasar yang luas membentang di negeri dengan sekitar 230-an juta jumlah penduduknya (pada waktu itu) sekaligus bisa di harapkan menjadi sumber daya manusia yang murah bagi industri dari investor asing.

Sebagaimana diketahui, suatu produk hukum dalam bentuk undang-Undang tidak akan bisa dilepaskan dari

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 1.

<sup>2</sup> Asri Wijayanti dkk, 2007, *Pengadilan Hubungan Industrial (Suatu Telaah Ontologis)* dalam *Bunga Rampai Hakikat Keilmuan Ilmu Hukum, Suatu Tinjauan Dari Sudut Pandang Filsafat Ilmu*, Universitas Airlangga:Surabaya, hlm. 77

konfigurasi Idiologi dan politik yang ada dibelakangnya. Sangatlah tidak mungkin eksistensi suatu hukum diisolasi dan ditutupi dari konteks dimana hukum itu berada. Konfigurasi politik dan idiologi pasti sangat mempengaruhi terhadap suatu produk hukum dan perundang-undangan.<sup>3</sup> Mahfud MD menyatakan, konfigurasi politik suatu negara akan melahirkan karakter produk hukum tertentu dinegara tersebut.<sup>4</sup>

Di Indonesia, Bank Central Asia (BCA) bisa dikatakan sebagai *agent of development* dan menjadi salah satu *pioneer* dari contoh terbinanya hubungan industrial yang komperhensif dalam dunia perbankan Indonesia selama lebih dari satu dasa warsa, telah melaksanakan perundingan penyusunan PKB sebanyak 6 kali yang dilaksanakan dengan SP NIBA BCA, kristalisasi dari perundinga tersebut telah berkomitmen memberikan bonus berupa pemberian saham kepada para pekerja tetapnya.<sup>5</sup>

Menurut data tanggal 12 Pebruari 2012, pekerja tetap PT Bank Central Asia, Tbk, sesuai hasil verivikasi keanggotaan Serikat-Serikat Pekerja pada

PT Bank Central Asia, Tbk. pada tahun 2012, dimana di PT Bank Central Asia, Tbk terdapat 6 Serikat Pekerja yang sesuai dengan hasil verivikasi tahun 2012 adalah sebagai berikut.

**Tabel :**  
**DAFTAR PESERTA VERIVIKASI**  
**ANGGOTA SERIKAT PEKERJA PADA PT**  
**BANK CENTRAL ASIA, TBK**  
(Tanggal 12.02.2012)<sup>6</sup>

| No | Nama Serikat Pekerja                                | Jml Anggota  | %      |
|----|---|--------------|--------|
| 1  | Serikat Pekerja NIBA BCA                            | 14.782 orang | 76,75% |
| 2  | Federasi Serikat Pekerja Non Afiliasi (F-SPNA)      | 725 orang    | 3,76%  |
| 3  | Pengurus Unit Kerja SP NIBA (PUK SP NIBA)           | 161 orang    | 0,84%  |
| 4  | Serikat Pekerja Produktiva (Ex-PPMI Egi Sudjana)    | 69 orang     | 0,36%  |
| 5  | Serikat Pekerja Solidaritas (SP Solid)              | 73 orang     | 0,38%  |
| 6  | Serikat Pekerja Bersatu (SPB) <sup>7</sup>          | 1.591 orang  | 8,26%  |
| 7  | Tidak Menjadi anggota salah satu SP yang ada di BCA | 1.860 orang  | 9,66%  |
|    | <b>Total...</b>                                     | 19.261 orang | 100%   |

Menurut H.M. Laica Marzuki, terdapat dua macam karakteristik perselisihan yang mewarnai kasus-kasus perburuhan, yakni :

1. Kasus perselisihan hak (*Rechtgeschil, conflict of right*),

<sup>6</sup> *Ibid*

<sup>7</sup> SP Bersatu tidak bersedia mengikuti verivikasi keanggotaan Serikat Pekerja BCA di Tahun 2012, jumlah 1.591 orang adalah merupakan data verivikasi Tahun 2009.

<sup>3</sup> Roberto M. Unger, 1999, *Gerakan Studi Hukum Kritis* (Terjemahan Ifdhal Kashim), Elsam:Jakarta, hlm.xvii

<sup>4</sup> Moch. Mahfud MD, 2001, *Politik Hukum di Indonesia*, LP3ES: Jakarta, hlm. 15.

<sup>8</sup> Miranda S. Goeltom, 2008, *Essay In Macroeconomic Policy The Indonesia*

<sup>5</sup> *Perjanjian Kerja Bersama PT Bank Central Asia, Tbk 2012-2014*, hlm. 99.

yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian yang demikian itu, menitik beratkan pada aspek hukum (*Rechtsmatigheid*) dari permasalahan, utamanya menyangkut pencederaan janji (*wanprestasi*) terhadap perjanjian kerja, suatu pelanggaran peraturan perundang-undanganketenagakerjaan.

2. Kasus perselisihan kepentingan (*belangeschillen, conflict of interest*) yang berpaut dengan tidak adanya kesesuaian paham dengan syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitik beratkan aspek *doelmatigheid* permasalahan.<sup>8</sup>

Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (*co determination*) adalah cara mewujudkan demokrasi diperusahaan melalui struktur perusahaan yang bersifat *monistis*, yaitu dimana perencanaan dan pelaksanaan dilakukan dalam satu organisasi atau melalui perencanaan dan pelaksanaan yang terpisah organisasinya. Upaya ikut

memiliki saham dapat dilakukan dengan *co determination* ini. Sebagai ilustrasi pekerja yang berprestasi akan memperoleh imbalan penghargaan yang berupa bonus atau intensif. Bonus atau intensif itu dapat dikumpulkan dengan tidak diambil oleh pekerja yang selanjutnya digunakan untuk pembelian saham perusahaan yang dijual terbuka. Dengan ikut memiliki saham, pekerja akan lebih merasa menjadi bagian dari usaha itu.<sup>9</sup>

Sebagai perusahaan *go public* komposisi kepemilikan saham (*shareholders*) pada BCA, terus mengalami dinamisasi dengan nilai harga saham yang terus merambah naik, mengingat saham BCA di Bursa Efek Indonesia merupakan salah satu saham *blue chip* dan menjadi favorit dari para investor.

Hubungan kerjasama antara pekerja dan pengusaha ini secara faktual dapat dilihat dalam bentuk partisipasi yang dilakukan oleh pekerja (*worker participation*). Untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, dalam hal ini terdapat beberapa bentuk partisipasi pekerja ditingkat perusahaan yaitu: *Pertama*, partisipasi pekerja yang tercermin dalam keikut sertaan

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, *Pengadilan...dalam Bunga Rampai ...Op Cit*, hlm. 14.

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Hukum ...Op.Cit*, hlm.99-100

pekerjadalam menentukan upah, syarat-syarat kerja, dan kondisi kerja lainnya melalui perundingan kolektif (*collective labor agreement*). Kedua, partisipasi pekerja yang tercermin dalam keikutsertaanpekerja dalam menentukan kebijaksanaan perusahaanyang bersifat menejerial melalui Dewan Kerja (*Works Council*) atau Dewan Direktur (*Board of Directors*). Ketiga, partisipasi pekerja yang tercermin dalam keikutsertaan pekerja dalam kepemilikan saham perusahaan melalui Program Kepemilikan Saham bagi pekerjaatau ESOP (*Employee Stock Ownership Programmes*).Kepemilikan saham oleh pekerja memiliki dampak yang luar biasa bagi sebuah perusahaan, sebagaimana dikatakan oleh Joseph R. Blasi & Douglas L. Kruse :

*“Through employee stock ownership program is really an internal factor, so that all efforts will be made by workers to improve the progress of the company for the company to profit as much as the magnitude. In other words, a sense of belonging and a sense of responsibility for the company in responsibility of the workers will be even greater, because they are one of the owners, the company where they work.”* (Melalui progamkepemilikan saham pekerja benar-benar merupakan faktor internal perusahaan, sehingga segala daya upaya akan dilakukan oleh pekerja untuk meningkatkan kemajuan perusahaan agar perusahaan meraih untung yang sebesar-besarnya.Dengan kata lain

rasa memiliki dan rasa tanggung-jawab terhadap perusahaan dari kaum pekerja akan semakin besar, karena mereka merupakan salah seorang pemilik, perusahaan dimana mereka bekerja.)<sup>10</sup>

Program kepemilikan sebagian saham oleh kaum pekerja (*Employee Stock Ownership Plan*) ini akan menumbuhkan rasa memiliki kaum pekerja terhadap perusahaan (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab terhadap jalannya perusahaan (*sense of responsibility*) pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja yang selanjutnya meningkatkan kemajuan perusahaan.

Sebagai ilustrasi secara komparatif, di Amerika Serikat, realisasi prinsip kemitraan dalam keuntungan ini tercermin dalam ESOP.Melalui pembentukan ESOP ini, pekerja di Amerika Serikat dapat memiliki saham biasa atau saham istimewa perusahaan dimana mereka bekerja. Sampai pertengahan tahun 1970-an pada umumnya serikat pekerja di Amerika menolak konsep ESOP. Beberapa serikat pekerja Amerika Serikat baru aktif berpartisipasi dalam ESOP pada tahun

<sup>10</sup>Joseph R. Blasi & Douglas L. Kruse, (Spring 1991, No. 8), "*Strategic Problems and Tactical Promise: Unions and Employee Ownership*," *Labor Law Journal*, 42, hlm.400.

1990.<sup>11</sup>

Penolakan serikat pekerja Amerika Serikat terhadap konsep ESOP ini didasarkan pada tiga pertimbangan. *Pertama* banyak perusahaan pada masa lampau yang benar-benar anti gerakan pekerja. *Kedua*, pekerja menyadari sepenuhnya bahwa beban kerugian perusahaan sebagai akibat menurunnya harga saham juga akan dirasakan oleh kaum pekerja yang ikut serta dalam program kepemilikan saham. *Ketiga*, daya beli pekerja terhadap kepemilikan saham yang rendah, sebagai akibat politik pengupahan murah sebagai daya tarik investasi. Untuk itu pemerintah mengusahakan pinjaman lunak bagi pekerja untuk kepemilikan saham oleh pekerja, melalui pinjaman bank khususnya bank pemerintah.<sup>12</sup>

Di Indonesia, Pasal 14 angka 2 huruf f UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyatakan; *fungsi serikat pekerja untuk memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan*, tetapi UU No: 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, justru tidak menyatakan hak kepada pekerja untuk membeli saham pada perusahaan dimana ia bekerja untuk kebutuhan penambahan modal. Hak pekerja untuk membeli saham sebagaimana diatur

dalam Pasal 48 ayat 2 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tersebut dirumuskan sedemikian rupa sehingga pekerja memiliki kesempatan yang sangat kecil untuk mendapatkan kepemilikan saham di tempat ia bekerja. Hingga saat ini pekerja sudah dapat menggunakan haknya untuk membeli saham sebagaimana diatur dalam Pasal 48 ayat 2 yang berbunyi sebagai berikut: *“Persyaratan kepemilikan saham dapat ditetapkan dalam anggaran dasar dengan memperhatikan persyaratan yang ditetapkan oleh instansi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”*. Berdasarkan regulasi Bapepam terlihat bahwa pekerja dapat memiliki saham perusahaan hanya pada perusahaan yang sudah *go public*, hal ini sesuai dengan SK BAPEPAM No: IX/DA/2008.

Atas dasar pemikiran dan pertimbangan tersebut, akan dikaji dan dievaluasi secara lebih mendalam hubungan kerja antara pekerja pemegang saham dengan pengusaha/perusahaan pemberi kerja, yang berubah menjadi sebuah *vague norm*, dimana jika sebelumnya seolah telah menjadi sebuah *dalil axioma*, hubungan kerja antara buruh dan majikan (yang kemudian oleh pemerintah orde baru dirubah menjadi pekerja dengan pengusaha) selama ini *aanzigh* dianggap hanyalah menjadi

<sup>11</sup> *Ibid*

<sup>12</sup> *Ibid*

sebuah hubungan horizontal dan mengikat antara pekerja dan pengusaha.

## B. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis dapat menarik benang merah akar permasalahan mengenai Perlindungan Hukum Pekerja Pemegang Saham Di PT. Bank Central Asia Tbk, sebagai berikut :

1. Apakah posisi pekerja pemegang saham PT Bank Central Asia, Tbk dalam konteks hubungan kerja, secara hukum berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja pemegang saham di perusahaan jika terjadi perselisihan hubungan industrial ?

## C. PEMBAHASAN

### 1. Status Hukum Pekerja Pemegang Saham Di PT Bank Centra Asia, Tbk dalam konteks hubungan kerja UU NRI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam pasal 28 D ayat (2) UU NRI Dasar NRI 1945 pasca amandemen

yang berbunyi : *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.* Secara jelas dan gamblang menunjukkan tanggung jawab negara dalam perlindungan dan warga negaranya untuk memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil didalam bekerja. Sedangkan dalam pasal 28 I ayat (5) menegaskan penegakan dan perlindungan hak asasi manusia yang sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Rumusan kata '*dalam*' pada pasal 28 I ayat (5), "*....dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan*" memberikan arti bahwa hak asasi manusia tidak hanya diatur dengan suatu perundang-undangan khusus, melainkan '*dalam*' segala perundang-undangan yang tidak sekalipun mengurangi substansi hak asasi manusia dalam konstitusi. Konsep yang demikian haruslah dipahami oleh Negara sebagai konsep pentahapan maju bentuk perlindungan hukum bagi warga negaranya.<sup>13</sup>

Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (*co*

<sup>13</sup> Franz Magnis Suseno,2001, *Etika Politik Hukum:Prinsip-prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*, GramediaPustaka Utama: Jakarta, hlm 121

*determination*) adalah cara mewujudkan demokrasi diperusahaan melalui struktur perusahaan yang bersifat *monistis*, yaitu dimana perencanaan dan pelaksanaan dilakukan dalam satu organisasi atau melalui perencanaan dan pelaksanaan yang terpisah organisasinya. Upaya ikut memiliki saham dapat dilakukan dengan *co deter-mination* ini. Sebagai ilustrasi pekerja yang berprestasi akan memperoleh imbalan penghargaan yang berupa bonus atau intensif. Bonus atau intensif itu dapat dikumpulkan dengan tidak diambil oleh pekerja yang selanjutnya digunakan untuk pembelian saham perusahaan yang dijual terbuka. Dengan ikut memiliki saham, pekerja akan lebih merasa menjadi bagian dari usaha itu.<sup>14</sup>

Pembahasan mengenai kepemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja di Indonesia pada era reformasi ini menjadi sangat penting, mengingat hubungan industrial di Indonesia dinilai tidak mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan belum mampu menciptakan kesejahteraan pekerja.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, hlm.99-100

<sup>15</sup> Kompas, liputan khusus Hari Buruh Dunia, 1 Mei 2011

Menurut harian Kompas versi internet<sup>16</sup> Aturan batasan maksimal kepemilikan saham sebuah bank sudah terbit, yakni Peraturan Bank Indonesia (PBI). Peraturan Bank Indonesia No. 14/8/PBI/2012 tanggal 13 Juli 2012 tentang Kepemilikan Saham Bank Umum. Singkatnya, batasan maksimal saham adalah berkisar antara 20%, 30%, dan 40% tergantung kategori pihak pemiliknya. Namun ada pihak yang diperbolehkan tetap menjadi pemegang saham lebih dari aturan tersebut karena syarat-syarat tertentu. beberapa kalangan menyebutnya dengan istilah dispensasi.

Dari uraian tersebut diatas atas pengertian Pekerja Pemegang Saham ditarik sebuah benang merah, bahwasanya :

1. Pekerja Pemegang Saham Perusahaan (minoritas) secara normatif adalah *masih tergolong* sebagai pekerja biasa (dengan strata sedikit lebih tinggi dibanding pekerja *aanziig*, mengingat pekerja tersebut sebagai pemegang saham memiliki *bargaining power* yang lebih dibanding pekerja *aanziig*);
2. Meskipun kepemilikan atas saham tersebut hanya minoritas dan tersebar sebanyak pekerja, pada sisi

<sup>16</sup><http://ekonomi.kompasiana.com/moneter/2012/07/24/bi-bikin-asing-tetap-tersenyum/>, terakhir di akses tanggal 28 November 2012, Jam 19.30 WIB



yang lain dengan kepemilikan sahamnya tersebut, para pekerja dapat menggabungkan saham yang dimilikinya dengan pekerja yang lain (Serikat Pekerja) dengan demikian pekerja (Serikat Pekerja) memiliki kemampuan untuk untuk menciptakan tekanan publik kepada pihak manajemen perusahaan tersebut;

3. Kepemilikan/pembagian saham kepada pekerja pada satu sisi sebenarnya juga sangat menguntungkan bagi pemilik (*owner's*) lama, mengingat adalah jauh lebih mudah memobilisasi suara pemegang saham (yang dimiliki pekerja) pada saat RUPS, dibanding pada kepemilikan saham oleh pribadi-pribadi yang ada diluar (pasar bebas/Bursa Efek Indonesia), sehingga hakekatnya meski ada Peraturan Bank Indonesia No. 14/8/PBI/2012 tanggal 13 Juli 2012, juncto Surat Edaran BI No. 15/4/DPNP Tanggal 6 Maret 2013, yang menetapkan kepemilikan saham untuk lembaga keuangan maksimal 40 persen, lembaga hukum non keuangan maksimal 30 persen, dan kepemilikan saham individu sebesar 20 persen. Setelah 31 Desember 2013, jika ada individu memiliki porsi saham

lebih dari 40 persen di sebuah bank, wajib divestasi.

4. Kedudukan hukum pekerja pemegang saham belum terlindungi secara jelas didalam pasal-pasal undang-undang ketenagakerjaan yang ada, ketidak berpihakan pemerintah sebagai *authorize regulation* terhadap perundang-undangan yang diharapkan mampu mensejahterakan dan meningkatkan martabat pekerja dan keluarganya sebagaimana tercantum didalam konsideran UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, masih perlu dibuktikan lebih lanjut;
5. Kepemilikan/pembagian saham kepada pekerja pada satu sisi sebenarnya juga sangat menguntungkan bagi pemilik (*owner's*) lama, mengingat adalah jauh lebih mudah memobilisasi suara pemegang saham (yang dimiliki pekerja) pada saat RUPS, dibanding pada kepemilikan saham oleh pribadi-pribadi yang ada diluar (pasar bebas/Bursa Efek Indonesia), disamping akan meningkatkan kepedulian pekerja (*sense of belonging, sense of responsibility, sense of crisis*) atas masa depan perusahaan.

## 2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pemegang Saham Di PT Bank Central Asia, Tbk Jika Terjadi Perselisihan Hubungan Industrial

Perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh sangat perlu mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin<sup>17</sup>, yaitu: *perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja.*

Perlindungan hukum adalah salah satu wacana yang banyak digulirkan guna menjamin hak-hak masyarakat. Teori Perlindungan Hukum (TPH), terkait dengan dibangun oleh Salmond dan dikembangkan oleh J.P. Fitzgerald, dan di Indonesia, TPH juga dikembangkan oleh Philipus M. Hadjon, Fitzgerald saat menjelaskan TPH Salmond, menguraikan bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat, dengan cara membatasi berbagai kepentingan tersebut,

karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak.<sup>18</sup>

Lebih lanjut, Fitzgerald menjelaskan bahwa hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya secara terukur, dalam arti ditentukan keluasannya dan kedalamannya, untuk bertindak dalam rangka kepentingannya, yang disebut sebagai hak. Jadi, tidak setiap kekuasaan dalam masyarakat itu bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu saja, yaitu yang diberikan oleh hukum kepada seseorang.<sup>19</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum bagi rakyat, dengan menitik beratkan pada “tindakan pemerintahan” (*bestuurshandeling* atau *administrative action*) dalam dua macam bentuk, yaitu:

- a. Perlindungan hukum preventif, bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang memberi rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya

<sup>17</sup> Zainal Asikin dkk, 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada: Jakarta, hlm. 5.

<sup>18</sup> J.P. Fitzgerald. *Salmond on Jurisprudence*, 2000, (London: Sweet & Maxwell, 1966), dikutip dari Dyah Ochtorina Susanti, 2013, *Teori Perlindungan Hukum*, (Diktat Bahan Kuliah), Fak. Hukum UJ:Jember, hlm. 1

<sup>19</sup> *Ibid*

sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, yang sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi;

- b. Perlindungan hukum represif, bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia.<sup>20</sup>

Berdasarkan substansi TPH Salmond dan Fitzgerald, maka dapat dipahami bahwa hukum harus diciptakan dengan tujuan melindungi kepentingan masyarakat, dengan cara mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi hak-hak masyarakat dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepada mereka untuk bertindak, misalnya tindakan hukum untuk menuntut melalui institusi hukum, agar hak mereka terpenuhi.

Moral Pancasila, merupakan ciri khas negara kesejahteraan Indonesia yang direalisasikan dalam bentuk penyelenggaraan berbagai fasilitas dan tindakan-tindakan khusus untuk meningkatkan kesejahteraan golongan-golongan sosial yang kurang mampu.<sup>21</sup> Negara bertanggung jawab untuk pemenuhan hak-hak klasik dan hak-hak sosial, bagi masyarakat untuk dapat hidup bebas dari kemiskinan dan ketergantungan ekonomi.

Aspek perlindungan hukum terhadap pekerja perbankan di BCA dapat dicermati dalam PKB 2012-2014 dalam arti lebih dari 70% hal ini Nampak dari Bab-bab, Pasal-Pasal dan penjelasan-penjelasan pasal yang mengacu pada perlindungan hukum ketentuan tersebut dimaksudkan memberikan ruang yang lebih luas kepada pekerja guna mewujudkan kesejahteraan diri pekerja dan keluarganya yang lebih bermartabat.

Pada perkembangan selanjutnya dalam bertumbuhnya dunia usaha jasa perbankan di Indonesia, pada perusahaan tertentu muncul tren baru yaitu adanya upaya pemberian saham perusahaan terhadap pekerjanya, sehingga isu hukum yang muncul akibat dari pemberian saham tersebut adalah pergeseran pemahaman pada definisi pekerja yang

<sup>20</sup>Dyah Ochtorina Susanti, *Op.Cit.*, hlm. 2-3.

<sup>21</sup> Frans Magnis Suseno dalam Hieronymus .....*Op. Cit.*, hlm 17.

selama ini hanya berkonotasi sebagai orang upahan, pada perkembangan berikutnya justru seolah menjadi “*pemilik perusahaan*” dalam hal ini konflik norma yang mengatur hubungan industrial mulai nampak. Konflik norma<sup>22</sup> muncul kalau terdapat pertentangan antara norma hukum dari undang-undang tersebut, yang mengatur hal yang sama, oleh karena perlu ditetapkan norma mana yang ditetapkan pada norma yang konflik tersebut.

Perlindungan hukum terhadap pekerja pemegang saham di BCA jika terjadi perselisihan hubungan industrial menjadi segmentasi yang menarik untuk dikaji ulang secara mendalam, mengingat kedudukan hukum pekerja pada BCA menjadi lebih tinggi dibanding tataran pekerja *aanziig*, dengan mengacu pada *asas lex specialis (lex specialis derogate lex generali)* dengan semangat *win-win solution* dan menggunakan PKB sebagai acuan hukum tertinggi.

Untuk mengawal cita-cita akan kesetaraan dan memperkecil *disparitas* kesejahteraan antara Pengusaha/Perusahaan pada satu sisi dan Pekerja pada sisi yang lain, maka perlu ada sebuah lembaga yang mampu menjembatani kebutuhan bersama

tersebut dalam koridor hubungan industrial yang sehat. Secara prinsip, pemaknaan Hubungan Industrial yang terjadi antara pihak pekerja sebagai *counterpart* dari pihak perusahaan menempatkan pekerja adalah mitra usaha yang sejajar dalam membangun perusahaan, sedangkan lembaga yang dimaksud adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang diatur didalam UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Banyaknya Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan juga menimbulkan masalah dalam rangka pembuatan perjanjian kerja bersama. Hal ini memicu serikat pekerja yang mempunyai anggota minoritas untuk menghasut atau bahkan mengancam pekerja yang bukan anggotanya untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengarah pada perselisihan perburuhan. Untuk mengatasi hal tersebut, perlu dilaksanakan suatu interpretasi yang lebih mendalam bagi upaya mengatasi kekosongan hukum akibat adanya perbedaan intepretasi atas keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mewakili perundingan dalam memperjuangkan aspirasi anggotanya, dalam jangka panjang *disharmonisasi* yang terjadi diantara Serikat Pekerja-Serikat Pekerja/Serikat Buruh-Serikat

<sup>22</sup> Herowati Poesoko, 2007, *Parate Executie-Obyek Hak Tanggungan*, Laksbang Presindo:Yogyakarta, hlm. 265

Buruh dapat mengganggu target dan *core business* dari perusahaan;

### C. PENUTUP

#### Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan sebagai hasil kajian dan analisa dalam penelitian ini, berikut kesimpulan sekaligus temuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

#### 1. Posisi Hukum Pekerja Pemegang Saham PT Bank Central Asia, Tbk Dalam Konteks Hubungan Kerja

Politik hukum perburuhan di Indonesia mengalami perubahan cukup signifikan pada saat reformasi bergulir, hal ini ditandai dengan diundangkannya paket UU Ketenagakerjaan sebagai wujud komitmen pemerintah dalam upaya memberikan perlindungan terhadap buruh, utamanya pada rumusan Pasal 14 angka 2 huruf f UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyatakan ; *fungsi serikat pekerja untuk memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan*, sayangnya hal ini masih belum didukung oleh ketentuan-ketentuan perundangan lainnya, seperti UU

No. No: 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, justru dirasakan kurang memberi ruang yang memadai berupa pemberian hak kepada pekerja untuk membeli saham pada perusahaan dimana ia bekerja untuk kebutuhan penambahan modal.

#### 2. Perlindungan Negara Terhadap Pekerja Pemegang Saham Di Perusahaan Jika Terjadi Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemerintah yang pada saat sebelum reformasi bergulir hanya memberikan perlindungan berupa upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui upaya mediasi di tingkat bipartit dan tripartit, dan setelah reformasi bergulir, pemerintah menerbitkan regulasi lewat UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan membangun lembaga Pengadilan Hubungan Industrial, Sebagai pengadilan baru, memang peran Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan kasus perburuhan masih akan diuji oleh sejarah. Kehadirannya sejak awal 2006 diharapkan mampu menjawab kebutuhan aturan akan perlindungan pekerja

sebagaimana diamanatkan oleh UUD NRI 1945.

### Saran- Saran

1. Dalam rangka membangun kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan, menyangkut aspek perlindungan pekerja pemegang saham sebagaimana Hubungan Industrial Pancasila, diharapkan pembentuk undang-undang dapat menambahkan klausula dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berupa penegasan status Pekerja Pemegang Saham, utamanya ketika mengambil posisi dihadapan pengusaha dalam relasi hubungan kerja.
2. Kedepan, perlu adanya amandemen pada UU No. 2/2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, khususnya pada Pasal 2 huruf d yang merumuskan penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan., pasal ini sudah seyogyanya dihapuskan, mengingat pasal ini merupakan pintu yang abash bagi sebuah perusahaan untuk bermanuver menggunting jaringan sebuah serikat pekerja yang didukung

oleh seluruh pekerja yang ada, mengingat semakin banyak serikat pekerja di dalam sebuah perusahaan akan memudahkan bagi perusahaan untuk mengeksploitasi para pekerjanya, sementara serikat pekerja yang terpecah-pecah dan berjumlah banyak, menjadikan pekerja menjadi lemah dan tidak memiliki daya tawar yang memadai.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Archibald Cox, (et.al), 1996, *Labor Law :Cases and Materials*, 12<sup>th</sup>. ed., (Westbury, New York: The Foundation Press)
- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika,
- Asri Wijayanti dkk, 2007, *Pengadilan Hubungan Industrial (Suatu Telaah Ontologis) dalam Bunga Rampai Hakikat Keilmuan Ilmu Hukum, Suatu Tinjauan Dari Sudut Pandang Filsafat Ilmu*, Universitas Airlangga:Surabaya
- Dyah Ochterina Susanti, 2013, *Teori Perlindungan Hukum*, (Diktat Bahan Kuliah), Fak. Hukum UJ:Jember..
- Ellydar Chaidir, dalam Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, RajaGrafindo:Jakarta.

- Franz Magnis Suseno, 2001, ***Etika Politik Hukum: Prinsip-prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern***, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Herowati Poesoko, 2007, ***Parate Executie-Obyek Hak Tanggungan***, Laksbang Presindo: Yogyakarta.
- Karl Marx, 2004, ***Kapital Sebuah Kritik Ekonomi Politik, Buku Pertama: Proses Produksi Kapital***, terjemahan ***Das Kapital, Kritik der Politisehen Oekonomie (Penerbit: Hamburg Verlag von Otto Meisner 1867)***, Terjemahan dalam Edisi Bahasa Indonesia diterbitkan oleh Hasta Mitra (tanpa kota).
- Moch. Mahfud MD, 2001, ***Politik Hukum di Indonesia***, LP3ES: Jakarta, hlm. 15.
- Miranda S. Goeltom, 2008, ***Essay In Macroeconomic Policy The Indonesia Experince***, PT Gramedia Pustaka Utama Publisher: Jakarta
- Payaman J. Simanjutak, 2000 ***Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia***, (Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia: Jakarta)
- Roberto M. Unger, 1999, ***Gerakan Studi Hukum Kritis*** (Terjemahan Ifdhal Kashim), Elsam: Jakarta.
- Zainal Asikin dkk, 1993. ***Dasar-Dasar Hukum Perburuhan***, RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Nopember 2011, Mahkamah Konstitusi: Jakarta.
- Jhon D. Ruckerfer Jr., 1996, ***Cooperation in Industri***, International Labor Reveu, 135 (No.3-4)
- Joseph R. Blasi & Douglas L. Kruse, (Spring 1991, No. 8), ***"Strategic Problems and Tactical Promise: Unions and Employee Ownership," Labor Law Journal*** 42.
- Owen E. Hemerstad, (Winter 1992, No.1), ***"Why some Union Hesitate to Parcipate in Labor-Management Corporation Program"*** The Labor Lawyer, 8

#### PKB/Laporan Tahunan/Media Cetak

Laporan Tahunan 2011 PT Bank Central Asia, Tbk, 2011, ***Membina Hubungan, Mendukung Pertumbuhan***, Menara BCA Grand Indonesia: Jakarta

Kompas, liputan khusus Hari Buruh Dunia, 1 Mei 2011

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) BCA Tahun 2012-2014.

#### Internet

file:///K:/%5BMIA%5D%20Ernest%20Mandel%20%20%27Pengenalan%20Kepada%20Teori%20Ekonomi%20Marxis%27.htm, diakses terakhir tgl. 4 Mei 2013, Jam 09.40 WIB

<http://ekonomi.kompasiana.com/moneter/2012/07/24/bi-bikin-asing-tetap-tersenyum/>, terakhir di akses tanggal 28 November 2012, Jam 19.30 WIB

#### Jurnal

Aries Harianto, ***Konfigurasi Ekonomi Global Dalam Politik Hukum Perburuhan Di Indonesia (Kajian Politik Hukum Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan)***, Jurnal Mahkamah Konstitusi, Volume III No. 2

## Tentang Penulis

Lahir di Jember pada tanggal 26 April 1967, **Sidi Alkahfi Setiawan, S.H.,M.H.**, sejak usia SMP aktif terlibat dibelbagai kegiatan organisasi, mulai dari dari organi-sasi intra sekolah seperti OSIS, Senat Mahasiswa dll, maupun organisasi Ekstra Kampus seperti menjadi aktivis Pergerakan Maha-siswa Islam Indonesia (PMII), saat ini posisinya sebagai staf salah satu Bank Swasta Nasional terkemuka, ternyata tidak mampu mengurangi kepeduliannya akan komitmen kebangsaan, dalam berbangsa dan bernegara, hal ini nampak manakala ikut berperan aktif sebagai sekretaris Tim Advokasi Korban Isu Santet di Wilayah Tapal Kuda, Anggota Presidium Komite Independen Pemantau Pemilu Daerah (KIPPPDA Jember) dan salah satu pendiri Forum Komunikasi Kesatuan Bangsa (FKKB Jember), Anggota Tim Litigasi Nasional SP NIBA BCA dll.

Kegiatan organisasi yang paling menonjol dan yang paling lama diikuti adalah berperan aktif di Organisasi Serikat Pekerja NIBA BCA, mulai tahun 1999 hingga sekarang, memiliki hobby membaca dan menulis serta pengkoleksi buku ini, mampu menjadikan dirinya sebagai penulis yang cukup baik, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya beberapa

gelar juara tulis menulis ditingkat nasional. Bersama para penulis muda yang tergabung di **In, Uit, Samen !!!** Penulis tergolong produktif didalam menulis, hal ini dibuktikan penulis dengan beberapa penulis muda lainnya telah berhasil menerbitkan 3 buah buku dengan judul:

1. Konstitusi-Konstitusionalisme Indonesia, Kini dan Esok (Kado Untuk Para Guru Bangsa),
2. Dibawah Tiang Bendera (Bab-Bab Tentang Konstitusi) dan
3. Negara & Kekuasaan (Bab-Bab Tentang Pemilu).

Pada saat ini penulis sedang mempersiapkan penerbitan dua judul buku yang ditulisnya sendiri dengan tajuk Perlindungan Hukum Pekerja Pemegang Saham & Mozaik Hukum Perburuhan (terdiri dari dua jilid)

Penulis menyelesaikan, study Magister Ilmu Hukum di Program Pasca Sarjana Universitas Jember lulus dengan pujian dan hanya membutuhksn waktu 1 Tahun 10 Bulan 4 hari, penulis mengambil pendalaman Hukum Tata Negara dengan spesialisasi Hukum Ketenagakerjaan ini memiliki moto hidup ***hanya ikan mati yang berenang mengikuti arus***, sekarang memilih tinggal di ***dhamarsentir@yahoo.com***