



Aspek Hukum Perjanjian Kerja Dengan Kontrak Baku Antara Perusahaan Dengan Pekerja Dalam Perusahaan Satu grup : Analisis Putusan Pengadilan Negeri Medan No.132/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn

Franz Mika Widardo Harahap
Budiman Ginting, Agusmidah, Mahmud Siregar

franzharahap@gmail.com

Abstract. In group company, there is often a transfer of work agreements to employees from one company to another in a group of companies. Where the transfer of work agreements is made in a work agreement with a standard contract. The legal vacuum that regulates group companies opens a legal loophole that can harm other parties in general and specially the workers who transferred to another company within the group's companies. This certainly can eliminate the rights of employee in particular the reduction in working period because they transferred to a different company.. This study was used to analyze the Decision of the Medan District Court No.132 / Pdt.Sus-PHI / 2016 / PN.Mdn, dated November 16, 2016 with literature support, and elaborating legislation. Legal protection has been given by the panel of judges who handle cases to employee who had the termination of employment. By declaring null and void the work agreement of a certain time of the employee and automatically making the status of permanent for employees. The panel of judges also canceled the employee's resignation letter because it was proven not because of the will of the employee but because of coercion from the company and it was proven that the employee had worked for 3 (three) years and 3 (three) months worked continuously in the same company, it was termination of employment relationship and has the right to receive severance pay and length of service awards.

Keywords: work agreements, standard contracts and group companies

PENDAHULUAN Latar Belakang

Dalam perusahaan grup kerap kali terjadi pengalihan perjanjian kerja terhadap karyawan dari perusahaan yang satu ke perusahaan yang lain dalam satu grup perusahaan. Dimana pengalihan perjanjian kerja dari perusahaan yang berbeda dalam satu grup perusahaan hanya dibuat dalam suatu perjanjian kerja dengan kontrak baku, sedangkan karyawan tidak mendapat perubahan gaji atau mendapatkan pesangon atas peralihan perjanjian kerja itu. Biasanya pengalihan perjanjian kerja antar perusahaan dalam perusahaan satu grup diadakan juga perjanjian kerja berbeda, sehingga berdasarkan isi perjanjian itu maka terjadi juga peralihan hubungan kerja. Dimana perjanjian kerja yang baru diadakan oleh tenaga kerja dengan perusahaan yang berbeda walaupun masih merupakan satu grup perusahaan sebelumnya.

Peraturan perundang-undangan hanya mengatur keterkaitan antara induk perusahaan dengan anak perusahaan dan tidak mengatur mengenai perusahaan grup. Perusahaan grup mengacu pada realitas bisnis tergabungnya perusahaan-perusahaan untuk membentuk perusahaan grup sebagai suatu kesatuan ekonomi. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tidak memuat terminologi grup yang mengacu pada perusahaan grup, padahal terminologi sedemikian terdapat dalam Pasal 56 huruf b Undang-Undang Nomor 1 tahun 1995 tentang Perseroan terbatas yang menyatakan bahwa neraca gabungan dari perseroan yang tergabung dalam "satu grup". Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas lebih menitik beratkan sebagai dasar hukum perseroan, kerangka pengaturan keterkaitan perusahaan induk dan anak perusahaan yang tergabung dalam perusahaan kelompok yang masih menggunakan pendekatan perseroan tunggal.¹

Kasus yang menjadi bahan analisa dalam tesis ini adalah Putusan Perkara Hubungan Industrial No. 132/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn yang pada pokoknya adalah gugatan pembayaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja dari pegawai/buruh (penggugat).

Penggugat dalam perkara bernama Hendra Sinaga yang adalah mantan karyawan tergugat yaitu PT.Bina San Prima. Hubungan kerja antara penggugat dan tergugat berakhir dengan alasan pengurangan karyawan, dimana

¹ <https://www.pphbi.com/2018/01/25/tanggung-jawab-perusahaan-induk-dalam-perseroan-grup/> diakses pada tanggal 14 April 2018

karyawan dipaksa menandatangani surat pengunduran diri dan tidak mendapatkan pesangon maupun uang penghargaan dari perusahaan.

PT. Bina San Prima adalah perusahaan distributor yang awalnya hanya mendistribusikan berbagai macam produk obat yang diproduksi oleh PT. Sanbe Farma. Setelah perusahaan semakin berkembang maka PT. Bina San Prima juga mendistribusikan berbagai produk makanan dan minuman dari berbagai perusahaan lainnya. PT. Bina San Prima merupakan anak perusahaan dari PT. Sanbe Farma yang merupakan perusahaan grup dibawah Sanbe Farma grup.²

Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja dalam hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat dalam suatu bentuk perjanjian baku?
2. Apakah pengalihan hubungan kerja waktu tertentu kepada perusahaan lain dalam suatu grup yang didasarkan pada suatu kontrak baku dapat menghilangkan atau mengurangi hak-hak normatif pekerja dalam hubungan kerja waktu tertentu?
3. Bagaimana perlindungan hukum terkait oleh hak-hak pekerja PKWT yang dialihkan hubungan kerjanya pada perusahaan lain dalam satu grup dalam putusan perkara No.132/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja dalam hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat dalam suatu bentuk perjanjian baku yang hanya dipersiapkan oleh perusahaan (pengusaha).
2. Untuk mengetahui dampak pengalihan hubungan kerja waktu tertentu kepada perusahaan lain dalam suatu grup yang didasarkan pada suatu kontrak baku terhadap hak-hak normatif pekerja dalam hubungan kerja waktu tertentu.
3. Memperoleh pertimbangan hakim dalam atas perselisihan antara karyawan yang di PHK oleh perusahaan satu dengan yang perjanjian kerjanya menggunakan kontrak baku, dalam putusan perkara No.132/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn.

KERANGKA TEORI

Teori yang digunakan pada teori ini adalah Teori Perlindungan Hukum, Teori Hubungan Kerja & Teori *Single Economic Entity*.

a. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar bisa menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.³

Menggunakan teori perlindungan hukum kita dapat memastikan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan secara khusus yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan grup dan berdasarkan perjanjian baku yang dibuat oleh perusahaan karyawan tersebut tidak mendapatkan hak apa pun.

b. Teori Hubungan Kerja

Prof. Imam Soepomo secara rinci menjelaskan pengertian dan unsur-unsur hubungan kerja sebagai berikut: pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁴

Berdasarkan teori hubungan kerja maka dapat dijelaskan hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha yang timbul setelah adanya perjanjian kerja, termasuk pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan lain yang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya seperti dalam kasus yang sedang diteliti.

c. Teori Single Economic Entity

Teori *Single Economic Entity Doctrine*, yang memandang bahwa "*parent company and subsidiary relationship in which the subsidiaries do not have the independence to determine the policy direction of companies as one economic entity*"⁵ (hubungan antara induk dan anak perusahaan, anak perusahaan tidak memiliki independensi untuk menentukan arah kebijakan perusahaan sebagai satu kesatuan entitas ekonomi). Penerapan teori ini mengakibatkan suatu perusahaan dapat diminta pertanggungjawaban atas tindakan yang dilakukan oleh perusahaan lain dalam satu kesatuan ekonomi (perusahaan grup). Berdasarkan teori ini jelas

² https://www.sanbe-farma.com/sanbe_coverage_area diakses pada 11 Agustus 2018

³ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti 2000)*, hlm. 54

⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan 2003), hlm 13-14

⁵ Alison Jones and Brenda Surfin, *EC Competition Law, Text, Cases, and Materials*, New York: Oxford University Press, 2004), hlm. 123.

bahwa induk perusahaan grup bertanggungjawab atas tindakan hukum yang dilakukan anak perusahaan termasuk mengenai perjanjian kerja maupun pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan grupnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja Dalam Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) Yang Dibuat Dalam Suatu Bentuk Perjanjian Baku.

Pemerintah telah melakukan upaya perlindungan hukum dalam hubungan kerja dan terhadap hak-hak normatif tenaga kerja dengan melahirkan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Tentu saja segala peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan ini untuk juga menjamin terciptanya keadilan dan ketertiban dalam hubungan kerja.

Bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang ini dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan legislasi maupun politik perburuhan, terutama dibidang perundangan berikut peraturan pelaksanaannya. Tercatat UU No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan peraturan dibawahnya. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), UU No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU No.7 tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan. Peraturan lainnya yaitu peraturan yang lebih rendah dengan Undang-Undang. Adalah merupakan rangkaian peraturan yang lahir terkait masalah ketenagakerjaan/perburuhan di Indonesia.⁶

Karyawan yang merasa dirugikan dapat menuntut haknya melalui jalur litigasi ataupun nonlitigasi seperti yang sudah diatur dalam peraturan perundangan-undangan mengenai ketenagakerjaan dan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Dalam keadaan seperti ini sering kali karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) lebih memilih pasrah dan terpaksa kehilangan haknya karena dalam posisi lemah dari segi waktu dan keuangan.

Pengalihan Hubungan Kerja Waktu Tertentu Kepada Perusahaan Lain Dalam Suatu Grup Dengan Kontrak Baku Dan Dampaknya Terhadap Hak Normatif Pekerja.

1. Pengalihan Hubungan Kerja Waktu Tertentu Kepada Perusahaan Lain Dalam Suatu Perusahaan Grup Dengan Kontrak Baku

Pengalihan hubungan kerja karyawan antar perusahaan dalam perusahaan grup, adalah yang yang biasa terjadi. Dan terhadap pengalihan hubungan kerja itu belum ada aturan khusus mengenai pengalihan kerja antar perusahaan dalam perusahaan grup. Dengan demikian pengalihan hubungan kerja antar perusahaan dalam perusahaan grup tidak berbeda dengan pengalihan hubungan kerja antar perusahaan tunggal.

Sepanjang pengalihan hubungan kerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja antar karyawan dengan perusahaan dan tetap menjaga kewajiban dan hak masing-masing pihak serta sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pengalihan hubungan kerja antar perusahaan dalam perusahaan satu grup itu adalah sah demi hukum.

Setiap perusahaan berdasarkan peraturan yang ada saat ini adalah merupakan badan hukum terpisah, walaupun dalam kenyataannya merupakan induk atau pun anak perusahaan dalam perusahaan grup. Demi legalitas pengalihan hubungan kerja antar perusahaan dalam perusahaan grup, maka karyawan harus membuat surat pengunduran diri dari perusahaan awal dia bekerja untuk mengakhiri perjanjian kerja dengan perusahaan awal dan kemudian membuat perjanjian baru dengan perusahaan barunya. Bagi pekerja PKWT maka pada masa berakhirnya perjanjian kerja dengan perusahaan lama, maka dibuatlah perjanjian baru dengan perusahaan yang baru.

2. Dampak Pengalihan Hubungan Kerja Antar Perusahaan Grup Terhadap Hak-hak Normatif Pekerja

Beralihnya hubungan kerja pekerja PKWT disuatu perusahaan kepada perusahaan lain dalam perusahaan grup, maka dampaknya perjanjian PKWT karyawan dengan perusahaan lama akan putus atau berakhir dan memulai perjanjian kerja baru dengan perusahaan baru. Pengalihan hubungan kerja ini tentu akan berdampak kepada berkurangnya masa kerja karyawan dengan PKWT di perusahaan lama yang menghilangkan kesempatan perubahan status karyawan PKWT menjadi PKWTT.

Terhadap induk dan anak perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas, hukum perseroan masih mempertahankan pengakuan yuridis terhadap berlakunya prinsip hukum mengenai kemandirian badan hukum induk dan anak perusahaan untuk bertindak sebagai subjek hukum mandiri yang berhak melakukan tindakan hukum sendiri. Berlakunya prinsip hukum mengenai badan hukum induk dan anak perusahaan sebagai subjek hukum mandiri berimplikasi kepada induk perusahaan tidak bertanggungjawab atas perbuatan hukum yang dilakukan anak perusahaan dan berlakunya prinsip hukum *limited liability* yang melindungi induk perusahaan sebagai pemegang saham anak perusahaan untuk tidak bertanggungjawab melebihi nilai investasinya atas ketidakmampuan anak perusahaan untuk menyelesaikan tanggungjawab hukum kepada pihak ketiga.⁷

⁶Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga*, Jurisprudentie, Vol. 3 Nomor 2, 2016

⁷ Sulistiawati, *Aspek Hukum dan Realitas Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia*, (Jakarta : Erlangga, 2010), hlm.155

Kepastian Hukum Hak Pekerja PKWT Akibat Pengalihan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Satu Grup Dalam Putusan Perkara No.132/Pdt.Sus/2016/PN.Medan

1. Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan PT.Bina San Prima

Hendra Sinaga sebagai penggugat bekerja di perusahaan Sanbe Farma grup, diberikan perjanjian kerja waktu tertentu dalam kontrak baku oleh PT.Bina San Prima sebagai tergugat yang adalah anak perusahaan dari PT.Sanbe Farma. Dan sepanjang 3 tahun 3 bulan bekerja sempat dialihkan hubungan kerja tetapi dengan PKWT ke PT.Sanbe Farma dan dikembalikan kembali kepada tergugat di perjanjian kerja tahun ke 3, dan akhirnya mengalami PHK oleh tergugat tanpa menerima uang penghargaan dan pesangon, karena dianggap tetap sebagai karyawan PKWT.

Tergugat adalah anak perusahaan yang awalnya didirikan sebagai distributor produk obat-obatan dari PT.Sanbe Farma dan perusahaan Sanbe Farma grup lainnya. Semakin berkembangnya usaha maka tergugat membuka diri juga sebagai distributor produk dari perusahaan-perusahaan lain dengan produk makanan, minuman dan lain sebagainya.

2. Pertimbangan Hukum Dan Putusan Majelis Hakim

Majelis hakim dalam pertimbangan menyatakan, bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah mengenai:

- a. Apakah status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Karyawan tetap)?
- b. Jika terjadi pemutusan hubungan Kerja, apa yang menjadi hak-hak Penggugat, yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku?

Majelis hakim berpendapat bahwa tidak sahnya pengalihan hubungan kerja antara Penggugat dengan PT.Sanbe Farma dengan perjanjian kerja waktu tertentu, yang sama sekali tidak ada hubungan hukum dengan Tergugat (PT. Bina San Prima), sehingga patut diduga tidak punya kewenangan bagi karyawan PT. Sanbe Farma dapat dipekerjakan pada PT. Bina San Prima sebagaimana yang dilakukan oleh dua badan hukum tersebut diatas, maka dengan demikian hubungan kerja penggugat dengan tergugat (PT.Bina San Prima) dengan akumulasi masa kerja yakni 3 tahun 3 bulan. Terhadap surat pengunduran diri yang diajukan oleh penggugat tidaklah atas dasar kemauan penggugat dan tidak sesuai sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 162 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan oleh karena Pengunduran diri dimaksud menurut majelis hakim adalah pengunduran diri yang tidak sah menurut hukum;

Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sebagaimana yang diamanatkan Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Majelis hakim mengadili dan memberikan putusan menghukum tergugat untuk membayar hak-hak penggugat akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa yang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan dan pengobatan, dan upah proses dengan jumlah keseluruhannya sebesar Rp. 32.229.115,- *Terbilang (Tiga puluh dua juta dua ratus dua puluh Sembilan ribu seratus lima belas rupiah).*

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja dalam hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat dalam suatu bentuk perjanjian baku telah dijamin oleh UU yang berlaku. Dimana perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara karyawan dan perusahaan dalam bentuk perjanjian baku yang sudah dibuat sepihak oleh perusahaan dan ditandatangani oleh karyawan meskipun dalam keadaan yang tidak seimbang tetap mengikat bagi kedua pihak. Akan tetapi isi perjanjian tetap harus sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku. Apabila ternyata isi perjanjian melanggar hukum maka dapat dibatalkan demi hukum. Dalam hal PKWT ternyata tidak memenuhi unsur PKWT seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, maka perjanjian itu akan batal dan menjadi perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT). Karyawan yang merasa dirugikan hak-hak normatifnya dapat mengajukan keberatan dan menempuh jalur hukum baik itu melalui jalur non litigasi maupun litigasi di pengadilan hubungan industrial yang berada di pengadilan negeri kabupaten/kota setempat.
2. Pengalihan hubungan kerja waktu tertentu dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain dalam suatu grup yang didasarkan pada suatu kontrak baku tidak dapat menghilangkan atau mengurangi hak-hak normatif pekerja dalam hubungan kerja waktu tertentu. Pengalihan hubungan kerja waktu tertentu kepada perusahaan lain dalam satu grup bukanlah mutasi karyawan yang lazim dilakukan dalam suatu perusahaan, akan tetapi adalah pemutusan hubungan kerja dengan karyawan dan membuat perjanjian kerja baru dengan perusahaan yang berbeda. Hal ini karena peraturan perundangan-undangan Indonesia saat ini tidak mengenal adanya perusahaan grup dan menganut teori *separate legal entity* yang menyatakan bahwa setiap perseroan merupakan badan hukum mandiri, meskipun dalam prakteknya dalam perusahaan grup ada suatu hubungan ekonomi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya sesuai teori *single economic entity*. Maka dengan demikian, karyawan yang mengalami pengalihan hubungan kerja antara perusahaan dalam perusahaan grup telah diputuskan hubungan kerja atau berakhir hubungan kerja dengan perusahaan lama dan memulai perjanjian baru dengan perusahaan berbeda. Segala hak-hak normatif

- pekerja PKWT yang diatur oleh undang-undang tidak akan hilang meskipun telah terikat dengan perjanjian yang isinya mengandung klausula yang isinya menghilangkan hak-hak pekerja tersebut
3. Perlindungan hukum telah diberikan terhadap hak-hak pekerja PKWT yang dialihkan hubungan kerjanya pada perusahaan lain dalam satu grup dalam putusan perkara No.132/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn. Majelis hakim telah melakukan perlindungan hukum dengan menyatakan tidak sahnya menurut hukum dan membatalkan surat pengunduran diri yang dibuat karena adanya tekanan dan juga dengan menyatakan batalnya perjanjian kerja waktu tertentu dan otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena melanggar UU Ketenagakerjaan. Majelis hakim menyatakan bahwa tidak ada hubungan hukum antara PT.Bina San Prima dengan PT.Sambe Farma meskipun merupakan satu perusahaan grup. Perjanjian kerja waktu tertentu yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang kemudian diperpanjang dengan mengalihkan perjanjian kerja kepada perusahaan induk dalam perusahaan grup dalam waktu terus-menerus selama 3 tahun 3 bulan dinyatakan batal demi hukum dan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Saran

1. Dalam upaya menjamin perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja dalam hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat dalam suatu bentuk perjanjian baku sebaiknya dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang berada di wilayahnya. Semua perjanjian kerja waktu tertentu yang dicatatkan perusahaan di dinas ketenagakerjaan agar lebih diteliti secara khusus mengenai jenis pekerjaannya dan perpanjangan perjanjiannya agar tetap memenuhi unsur PKWT.
2. Perlu dibuat suatu peraturan khusus mengenai perusahaan grup yang menyatakan bahwa seluruh perjanjian hubungan kerja dan pengalihan hubungan kerja waktu tertentu dalam suatu grup perusahaan merupakan tanggungjawab grup perusahaan tersebut. Perubahan juga diperlukan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas yang belum mengatur secara khusus tentang perusahaan grup, agar dapat mengikat induk perusahaan untuk juga bertanggungjawab atas perjanjian kerja yang dibuat oleh anak perusahaan. Selain itu Undang-Undang Ketenagakerjaan juga perlu direvisi secara khusus mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Karena ada penafsiran bahwa PKWT hanya bisa dibuat paling lama 3 tahun, akan tetapi ada penafsiran lain bahwa PKWT bisa diperpanjang sehingga total paling lama 5 tahun.
3. Penyimpangan atau pelanggaran hukum yang terjadi dapat diminimalisir dengan meningkatnya pengawasan kepada perusahaan secara khusus oleh dinas ketenagakerjaan. Praktek menekan karyawan untuk membuat surat pengunduran diri dan kemudian memberikan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru dari perusahaan berbeda dalam satu grup yang mencoba menghilangkan hak karyawan ini adalah persoalan aktual yang sangat sering dan masih terus terjadi di Indonesia. Dalam kasus ini jelas terbukti ada praktek penipuan yang dilakukan perusahaan yang dapat menghilangkan hak-hak normatif dari karyawan. Penyidik Pegawai Negeri Sipil dari Dinas Sosial Ketenagakerjaan harus lebih aktif menanggapi dan menyelidiki praktek-praktek tindak pidana dalam ketenagakerjaan yang ada dilapangan yang mungkin juga belum diatur dalam UU secara tegas ataupun ekspresif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alison Jones and Brenda Surfin, *EC Competition Law, Text, Cases, and Materials*, New York: Oxford University Press, 2004
- Raharjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2000
- Soepomo Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan 2003
- Sulistiowati, *Aspek Hukum dan Realitas Bisnis Perusahaan Grup di Indonesia*, Jakarta :Erlangga,2010

Jurnal Hukum

- Kahfi Ashabul, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga*, Jurisprudentie, Vol. 3 Nomor 2, 2016

Internet :

- <https://www.pphbi.com/2018/01/25/tanggung-jawab-perusahaan-induk-dalam-perseroan-grup/> diakses pada tanggal 14 April 2018
- https://www.sambe-farma.com/sambe_coverage_area diakses pada tanggal 11 Agustus 2018

Putusan Pengadilan:

- Putusan Pengadilan Negeri Medan No.132/Pdt.Sus/2016/PN.Medan