

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Pasal 1 Ayat (2) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan). Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 1 Ayat (3) dari Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹ Tenaga kerja meliputi semua orang yang memiliki keterampilan dan niat untuk bekerja, dengan pekerjaan yang dilakukan tidak hanya untuk kebutuhan pribadi tetapi juga untuk kepentingan umum.

Tenaga kerja merupakan komponen vital dalam perekonomian karena mereka memproduksi barang dan jasa yang diperlukan oleh masyarakat. Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan jika pekerja atau buruh adalah orang yang menjalankan tugas tertentu dan mendapatkan imbalan, baik berupa uang maupun bentuk lain, sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Definisi ini mencakup beragam jenis pekerjaan dan bentuk kompensasi, baik dalam lingkungan formal maupun informal. Perusahaan adalah segala jenis usaha yang menjalankan kegiatan secara berkesinambungan untuk mendapatkan keuntungan atau laba, baik yang dikelola oleh individu maupun

¹ “Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

badan usaha berbentuk badan hukum, yang didirikan dan beroperasi di wilayah Negara Republik Indonesia.²

Berdasarkan penjelasan di atas, perusahaan dapat berupa usaha yang dijalankan oleh individu atau badan usaha, yang bisa berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang berperan dalam aktivitas ekonomi nasional dan lokal dengan berbagai struktur kepemilikan dan bentuk organisasi yang berbeda-beda. Perusahaan dan saham mempunyai keterikatan dalam konteks kepemilikan dan pengelolaan. Saham adalah representasi dari kepemilikan atau klaim atas aset dan pendapatan perusahaan oleh para pemegang saham. Hubungan ini menunjukkan bahwa saham tidak hanya merupakan instrumen finansial, tetapi juga mencerminkan hubungan yang rumit antara perusahaan, manajemen, dan pemegang saham dalam konteks kontrak dan struktur perusahaan.

Saham merupakan bagian dari kepemilikan dalam sebuah perusahaan, yang dinyatakan melalui angka yang tercantum pada saham yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut. Jumlah yang tertera pada setiap lembar saham disebut sebagai nilai nominal saham. Pemegang saham diberikan bukti kepemilikan atas saham yang dimilikinya. Bukti ini bisa berupa surat saham untuk saham atas tunjuk, sementara untuk saham atas nama, bukti kepemilikan diserahkan kepada pemegang saham dan diatur dalam anggaran dasar sesuai dengan kebutuhan.

² Nikmah Dalimunthe et al., "Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan," *Jurnal Riset Akuntansi* 1, no. 3 (2023): 83–106.

Setiap saham memberikan hak eksklusif yang tidak dapat dibagi kepada pemiliknya. Pemegang saham tidak diizinkan untuk membagi hak atas saham tersebut sesuai keinginan mereka sendiri. Jika sebuah saham dimiliki lebih dari satu orang, hak yang berkaitan dengan saham tersebut hanya dapat diwakilkan oleh satu orang sebagai perwakilan bersama. Pembagian hak atas saham hanya dapat dilakukan dengan bantuan perusahaan, yang memiliki wewenang untuk menentukan pecahan nominal saham dalam anggaran dasar.³ Perusahaan berupaya untuk tumbuh dan berkembang dengan menetapkan serta menjalankan berbagai strategi bisnis, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Setiap perusahaan mempunyai strategi yang berbeda-beda.

Salah satu strategi yang digunakan adalah meningkatkan kinerja keuangan dengan mengadopsi *Employee Stock Option Program (ESOP)*. *Employee Stock Option Program* (selanjutnya disebut dengan ESOP) adalah salah satu cara perusahaan memberikan penghargaan kepada pekerjanya. Menurut Berbagai Penelitian, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan faktor penting yang mendorong komitmen pekerja terhadap tempat mereka bekerja. Pemberian ESOP adalah bentuk penghargaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, baik bagi pekerja maupun perusahaan. ESOP diberikan kepada pekerja berprestasi dengan harapan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan berharap program kepemilikan saham ini membuat pekerja merasa memiliki perusahaan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk

³ Andrew J Tarigan, Bismar Nasution, and Windha Windha, "Aspek Yuridis Kepemilikan Saham Bagi Karyawan Pada Perseroan Terbuka (PT. Tbk)," *Transparency Journal of Economic Law* 2, no. 2 (2013).

meningkatkan kualitas kerja mereka. Dengan demikian, diharapkan produktivitas tenaga kerja perusahaan akan meningkat sesuai dengan target yang ingin dicapai.⁴

Secara teknis, ESOP telah ada sejak tahun 1952, namun konsepnya sudah digunakan sejak tahun 1921 di beberapa negara maju melalui rencana bonus yang serupa dengan ESOP. Di Indonesia, pada tahun 1999 hanya tugas perusahaan publik yang menerapkan ESOP. Perkembangan ESOP di Indonesia tidak terlepas dari sejarah awal perkembangan ESOP di Amerika Serikat pada tahun 1950-an. Praktik opsi saham di Indonesia sudah ada sebelum tahun 1998 dan diterapkan oleh beberapa perusahaan non-publik. Namun, praktik ini semakin berkembang setelah tahun 1998 dengan adanya peraturan tentang penerapan opsi saham, yaitu PSAK Nomor 53. Setelah PSAK Nomor 53 diberlakukan, semakin banyak perusahaan yang mengadopsi ESOP, terutama perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sejak tahun 1999 hingga sekarang.⁵

Di Indonesia terdapat 2 (dua) kelompok utama yang mulai menerapkan konsep kepemilikan saham oleh pekerja. Kelompok pertama adalah perusahaan publik, yang menerapkan program kepemilikan saham melalui beberapa cara: alokasi khusus bagi pegawai, pemberian bonus dalam bentuk saham, atau opsi kepemilikan saham. Tujuan dari langkah ini adalah untuk menarik minat calon

⁴ Irene Manik, "Penerapan Employee Stock Ownership Program (Program Kepemilikan Saham Oleh Karyawan) Sebagai Salah Satu Penerapan Good Corporate Governance," *Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara* (2018): 8–9.

⁵ Monika Santi Sinaga, "Analisis Kebijakan *Employee stock option program* (ESOP) Terhadap Kinerja Perusahaan," *Skripsi. Universitas Lampung: Bandar Lampung* (2019).

investor dan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memiliki saham. Kelompok kedua terdiri dari perusahaan yang merupakan anak dari perusahaan multinasional. Perusahaan-perusahaan multinasional ini, sebagai bagian dari paket kompensasi global, menerapkan program ESOP yang juga berlaku untuk pekerja anak perusahaan mereka di Indonesia yang memenuhi syarat berpartisipasi.⁶

Penerapan ESOP di Indonesia belum maksimal karena kurangnya perangkat hukum yang secara khusus mengatur ESOP, terutama mengenai status hukum pekerja pemegang saham dari aspek pasar modal, perpajakan, dan ketenagakerjaan. Akibatnya, Penerapan ESOP masih terbatas pada aturan-aturan hukum yang tidak dirancang khusus untuk ESOP. ESOP hanya disebutkan singkat di Pasal 43 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas), yang menyatakan bahwa “Penawaran sebagaimana pada ayat (1) tidak berlaku dalam hal pengeluaran saham ditujukan kepada pekerja Perseroan.”

Menurut Peraturan Bapepam Nomor IX.A.7 tentang Tanggung Jawab Manajer Penjatahan Dalam Rangka Pemesanan dan Penjatahan Efek Dalam Penawaran Umum, pekerja mendapat prioritas penjatahan dengan maksimal 10% dari jumlah penawaran umum. Namun, persentase ini tidak diatur secara spesifik karena bergantung pada keputusan Rapat Umum Pemegang Saham

⁶ Tarigan, Nasution, and Windha, “Aspek Yuridis Kepemilikan Saham Bagi Karyawan Pada Perseroan Terbuka (PT. Tbk).”

(selanjutnya disebut RUPS). Peraturan-peraturan ini tidak menyebutkan secara spesifik perlindungan hukum bagi pekerja yang menerima program ESOP.

Dalam penerapan ESOP terdapat beberapa prosedur yang dapat diterapkan. Pertama, perusahaan dapat memberikan saham kepada pekerja secara gratis yang dikenal sebagai “*Stock Grants*”. Kedua, perusahaan dapat menawarkan saham kepada pekerja untuk dibeli, disebut sebagai “*Direct Employee Stock Purchase Plans*”. Ketiga, program opsi saham atau “*Stock Option Plans*”, yang meskipun lebih rumit cenderung lebih efektif. Dalam program ini, perusahaan setuju untuk menyediakan sejumlah saham bagi pekerja sebagai bagian dari opsi saham. Biasanya, perusahaan menetapkan jangka waktu tertentu agar pekerja dapat menerima surat penawaran opsi saham. Setelah menerima surat penawaran ini, pekerja harus memenuhi syarat yang ditentukan, seperti masa kerja minimum di perusahaan. Jika syarat terpenuhi, pekerja memiliki hak untuk menerima surat penawaran opsi saham dengan jumlah dan harga yang telah ditetapkan. Ketika perusahaan berkembang dan harga saham meningkat, pekerja dapat menjual opsi saham tersebut dan mendapatkan keuntungan dari selisih harga.⁷

Dilihat dari persentase kepemilikan saham, pekerja yang terlibat dalam program ESOP tergolong sebagai pemegang saham minoritas. Kepemilikan saham oleh pekerja telah berkembang pesat di berbagai negara termasuk Indonesia. Oleh karena itu, dibutuhkan peraturan hukum yang melindungi

⁷ “Penyediaan Opsi Pembelian Saham Bagi Pekerja (Employee Ownership Program) (ESOP),” Accessed July 9, 2024”, <https://www.legalku.com/penyediaan-opsi-pembelian-saham-bagi-pekerja-employee-stock-ownership-program-esop/>.

pekerja pemegang saham di Indonesia untuk menciptakan pasar modal yang adil dan efisien. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat posisi mereka yang lemah. Pekerja sering kali dianggap sebagai pihak yang lemah ketika dibandingkan dengan pemberi kerja yang memiliki kekuasaan lebih besar. Akibatnya, pekerja kerap mengalami ketidakadilan saat berhadapan dengan kepentingan perusahaan salah satunya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.⁸

Dalam pelaksanaannya, perusahaan dan pekerja umumnya membuat perjanjian kepemilikan saham pekerja sebagai bagian dari penerapan *Employee Stock Option Program* (ESOP). Namun, tidak ada aturan pasti yang mewajibkan perjanjian tersebut membuat klausul tertentu. Hal ini didasarkan pada asas kebebasan berkontrak, dimana setiap pihak memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian dengan ketentuan apapun selama dilakukan dengan itikad baik dan tidak bertentangan dengan hukum. Tidak ada ketentuan perjanjian yang konkret dalam mengatur tentang pemberian *reward* berupa saham kepada pekerja. Hal ini disebabkan karena antara perusahaan dan pekerja tidak mempunyai aturan yang pasti terkait isi perjanjian tersebut.

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan masih sering muncul di perusahaan besar. Hak-hak yang seharusnya dihormati sesuai undang-undang sering tidak diberikan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada prinsip kebebasan, sehingga PHK tidak bisa dilakukan sepihak dan harus mengikuti

⁸ Dinda Maulia Dini, "Pengaturan Hukum *Employee stock option program* (ESOP) Terhadap Badan Usaha Milik Negara Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Pemilik Saham Minoritas," *Universitas Sriwijaya* (2023): 6.

prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Cipta Kerja). PHK sepihak merusak dan mengabaikan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 yang melindungi hak seluruh rakyat Indonesia. Pekerja yang di PHK secara sepihak harus mendapatkan perlindungan hukum berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, sebagai bagian dari komitmen Presiden dalam meningkatkan kualitas ekonomi. Perusahaan yang melakukan PHK sepihak juga harus dikenakan sanksi yang sesuai karena melanggar undang-undang dan tidak memenuhi hak-hak warga negara yang dijamin oleh konstitusi.⁹

Dalam Pasal 1 Ayat (25) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tersebut yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁰ Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan kecuali keadaan tertentu yang memaksa untuk melakukan PHK. Perlindungan hukum ini berarti memastikan hak dan kewajiban yang diatur dalam undang-undang benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak. Undang-Undang Perseroan Terbatas yang mengatur hak-hak pemegang saham minoritas tidak menjelaskan secara detail, sehingga substansinya terasa kurang melindungi.

⁹ Axcel Deyong Aponno and Aisyah Puspitasari Arifiani, "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat TBK)," *Jurnal Kertha Semaya* 9, no. 10 (2021): 1896–1906.

¹⁰ "Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

Menurut data dari studi yang dilakukan oleh Tim Studi Penerapan ESOP atau perusahaan publik di pasar modal Indonesia terdapat 24 perusahaan terbuka (*go public*) yang telah mengimplementasikan program ESOP.¹¹

Berikut daftar nama perusahaannya.

Tabel 1.1 Perusahaan yang Menerapkan ESOP

Perusahaan Publik yang Menerapkan ESOP	
1. PT. Asia Kapitalindo Securities Tbk	13. PT. Indoexchange Dotcom Tbk
2. PT. Astra Agro Lestari Tbk	14. PT. Indofood Sukses Makmur Tbk
3. PT. Astra Graphia Tbk	15. PT. Integrasi Teknologi Tbk
4. PT. Astra Internasional Tbk	16. PT. Lapindo Packaging Tbk
5. PT. Astra Otoparts Tbk	17. PT. Limas Stokhomindo Tbk
6. PT. Bank Central Asia Tbk	18. PT. Makindo Tbk
7. PT. Bank Universal Tbk	19. PT. Metamedia Teknologi Tbk
8. PT. Bimantara Citra Tbk	20. PT. Metrodata Electronics Tbk
9. PT. Centrin Online Tbk	21. PT. Sierad Produce Tbk
10. PT. Cipta Panelutama Tbk	22. PT Telkom Indonesia Tbk
11. PT. Davomas Abadi Tbk	23. PT. United Tractors Tbk
12. PT. Dynaplast Tbk	24. PT Net Visi Media Tbk

Sumber: <https://ukmindonesia.id/baca-deskripsi-posts/memberdayakan-pekerja-dengan-employee-stock-ownership-program-banyak-kelebihannya>.

Dari beberapa Perusahaan di Indonesia yang menerapkan ESOP salah satunya adalah PT Net Visi Media Tbk, Perusahaan tersebut dikabarkan melakukan PHK sebanyak 30 persen terhadap pekerjanya. Alasan NET TV melakukan PHK dikarenakan dampak kebijakan pemerintah yaitu pemindahan dari siaran TV analog ke TV digital. Di Indonesia penerapan ESOP belum optimal, kepemilikan saham oleh pekerja semakin berkembang melihat hal tersebut dibutuhkan peraturan hukum sebagai perlindungan hukum bagi pekerja

¹¹ Asri Murwanti, "Memberdayakan Pekerja Dengan Employee Stock Ownership Program, Banyak Kelebihannya!," Last Modified 2023, Accessed June 30, 2024", <https://ukmindonesia.id/baca-deskripsi-posts/memberdayakan-pekerja-denganemployee-stock-ownership-program-banyak-kelebihannya>.

pemegang saham karena termasuk dalam pemilik saham minoritas atau kedudukannya lemah.

Selain PT Net Visi Media Tbk, beberapa perusahaan besar di Indonesia juga telah menerapkan program ESOP dengan skema yang bervariasi. Misalnya, PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk (GOTO) yang menetapkan masa *vesting* atau masa tunggu selama maksimal 3 (tiga) tahun sebelum saham dapat dimiliki sepenuhnya oleh pekerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.¹² Sementara itu, PT Bukalapak.com Tbk (BUKA) juga menerapkan program ESOP dengan periode *vesting* yang berlangsung antara 3 (tiga) hingga 5 (lima) tahun, di mana karyawan dapat menebus saham secara bertahap sesuai dengan masa kerja dan kinerja yang telah ditentukan.¹³ Berbeda dengan dua perusahaan tersebut, PT Net Visi Media Tbk memang mencantumkan program ESOP dalam dokumen resminya, namun belum terdapat informasi publik yang jelas mengenai jangka waktu *vesting* yang diterapkan. Dari perbandingan ini dapat dilihat bahwa setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda dalam menentukan masa *vesting*, namun secara umum bertujuan untuk mendorong loyalitas dan kinerja jangka panjang karyawan sebagai bagian dari strategi retensi perusahaan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas perlu untuk melakukan penelitian tentang ketentuan-ketentuan terkait dengan ESOP dalam rangka

¹² PT Bukalapak.com Tbk. *Laporan Tahunan 2021*. Jakarta: PT Bukalapak.com Tbk, 2022, Accessed September 7, 2025, <https://bukalapak.com/investor-relations/annual-report>.

¹³ PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. *Laporan Tahunan 2022*. Jakarta: PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk, 2023, Accessed September 7, 2025, <https://www.gotocompany.com/id/investor-relations/annual-reports>.

perlindungan hukum ESOP yang dilakukan oleh beberapa perusahaan di pasar modal Indonesia, sehingga akan dilakukan penelitian dengan judul
 “Hak Pekerja Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Kepemilikan *Employee Stock Option Program* (ESOP)”

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah pekerja yang telah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) masih memiliki hak atas *Employee Stock Option Program* (ESOP)?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisa pekerja yang telah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) masih memiliki hak atas *Employee Stock Option Program* (ESOP).

1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengaturan hukum *Employee Stock Option Program* (ESOP) dan untuk membangun, memperkuat, menyempurnakan teori yang telah ada. Serta diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan, referensi, dan acuan bagi penelitian berikutnya.

- b. Secara Praktis

Memberikan informasi serta wawasan kepada pemerintahan, pekerja, serta masyarakat untuk mengetahui pengaturan hukum pada *Employee Stock*

Option Program (ESOP) dan mempertimbangkan mengenai penerapan program tersebut berdasarkan risiko hukum.

1.5 Keaslian

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang Diusulkan
1.	Mahlil Mujahidin Siregar, Hasnati, Indra Afrita, dan Yeni Triana, Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Di PHK Oleh PT. CPI Di Kota Pekanbaru	1. Bagaimana kah perlindungan hukum hak/pekerja /buruh yang di PHK oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru? 2. Bagaimana kah faktor yang menghamb at dalam perlindungan hukum hak/pekerja /buruh yang di PHK oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru? 3. Bagaimana kah upaya mengatasi hambatan dalam perlindungan hukum hak/pekerja /buruh yang di PHK oleh PT.	Faktor penghambat upaya mengatasi perlindungan hukum hak/pekerja/b uruh yang di PHK oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru.	1. Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian hukum sosiologis, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. 2. Penelitian terdahulu meneliti tentang perlindungan hukum hak/pekerja/buruh yang di PHK oleh PT. CPI di Kota Pekanbaru, sedangkan penelitian ini meneliti tentang perlindungan terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) di Perusahaan yang menerapkan <i>Employee Stock Option Program</i> (ESOP).

		CPI di Kota Pekanbaru?		
2.	Erica Gita Mogi, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	1. Bagaimana kah perlindungan hukum ketenagakerjaan yang di PHK berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? 2. Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?	Kondisi ketenagakerjaan menimbulkan masalah-masalah dalam hubungan industrial yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja sepihak dan menolak membayar hak-hak pekerja selama dalam proses PHK sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan.	Penelitian terdahulu meneliti tentang perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sedangkan penelitian ini meneliti tentang perlindungan terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) di Perusahaan yang menerapkan <i>Employee Stock Option Program</i> (ESOP).
3.	Dinda Maulia Dini, Pengaturan Hukum <i>Employee Stock Option Program</i> (ESOP) Terhadap Badan Usaha Milik Negara Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja	1. Bagaimana pengaturan hukum <i>Employee Stock Option Program</i> (ESOP) pada Badan Usaha Milik Negara? 2. Bagaimana perlindungan hukum kepemilikan	Pengaturan hukum <i>Employee Stock Option Program</i> (ESOP) pada badan usaha milik negara.	Penelitian terdahulu meneliti tentang pengaturan dan perlindungan hukum terhadap kepemilikan saham oleh pekerja dengan berlakunya Stock Option Program (ESOP) pada badan usaha milik negara, sedangkan penelitian ini meneliti tentang perlindungan

	Pemilik Saham Minoritas	n saham oleh pekerja dengan diberlakukannya <i>Employee Stock Option Program</i> (ESOP) pada Badan Usaha Milik Negara?		terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) di Perusahaan yang menerapkan <i>Employee Stock Option Program</i> (ESOP).
4.	Andrew J Taringan, Bismar Nasution, dan Keizerina Devi, Aspek Yuridis Kepemilikan Saham Bagi Pekerja Pada Perseroan Terbuka (PT. Tbk)	1. Bagaimana pengaturan mengenai kepemilikan saham bagi pekerja? 2. Bagaimana sarana dan pokok permasalahan strategis dalam kepemilikan saham oleh pekerja dan praktiknya yang telah dilakukan di berbagai negara? 3. Bagaimana kepemilikan saham oleh pekerja pada negara-negara lain di Indonesia?	Ketentuan-ketentuan yang mengatur hal-hal terkait dengan ESOP dalam rangka mengantisipasi rencana ESOP yang disampaikan oleh Emiten atau Perusahaan Publik di pasar modal Indonesia, dan juga oleh perusahaan asing atau multinasional .	Penelitian terdahulu meneliti tentang pengaturan kepemilikan saham dan pokok permasalahan strategis dalam kepemilikan saham oleh pekerja dan praktiknya yang telah dilakukan di berbagai negara, sedangkan penelitian ini meneliti tentang perlindungan terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) di Perusahaan yang menerapkan <i>Employee Stock Option Program</i> (ESOP).

5.	Holyness N. Singadimedja, Ema Rahmawati, dan Rai Mantili, <i>The Role Of Employee Stock Option Program (ESOP) In Improving Laborers` Welfare</i>	Apakah penerapan ESOP sudah sesuai dengan ketentuan hukum undang-undang ketenagakerjaan?	Peran ESOP dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan kesejahteraan pekerja serta praktik penerapan ESOP pada Perseroan Terbatas (PT) dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerjanya.	Penelitian terdahulu melakukan pengamatan penerapan program ESOP dalam undang-undang ketenagakerjaan, sedangkan penelitian ini meneliti tentang perlindungan terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) di Perusahaan yang menerapkan <i>Employee Stock Option Program</i> (ESOP).
----	--	--	--	--

Sumber : responden beberapa universitas

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Menurut Peter Mahmud, “Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.” Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yang juga disebut penelitian hukum *doctrinal* (*doctrinal research*). Metode ini dilakukan dengan meneliti bahan pustaka, data sekunder, serta bahan hukum tersier. Peter Mahmud Marzuki menyatakan bahwa semua penelitian yang berkaitan dengan hukum (*legal research*) pada dasarnya bersifat normatif.¹⁴ Penulisan proposal skripsi

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, “Pengantar Ilmu Hukum,” Jakarta : Penerbit Kencana (2011): 47.

ini menggunakan penelitian *doctrinal* dengan bertujuan menghasilkan penjelasan yang sistematis mengenai aturan hukum yang berhubungan dengan perlindungan hak pekerja dari dampak pemutusan hubungan kerja terhadap kepemilikan saham pekerja pada perusahaan tersebut.

1.6.2 Metode Pendekatan

Pendekatan dalam penelitian hukum digunakan untuk menjawab permasalahan isu hukum yang diajukan. Untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan maka penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konsep (*Conceptual Approach*). Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) yaitu mendekati permasalahan dari sudut hukum positif sehingga bahan utama yang akan dianalisis adalah instrumen-instrumen hukum baik terdiri dari instrumen hukum nasional maupun internasional tentang perlindungan hak pekerja terhadap kepemilikan saham pada perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja.¹⁵ Selain menggunakan pendekatan perundang-undangan, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual dimana peneliti melakukan penelitian berdasarkan peraturan hukum yang ada. Jika konsep penelitian tidak terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, peneliti akan mengonstruksi konsep tersebut berdasarkan penelusuran bahan hukum sekunder. Dalam proses pembentukan konsep, peneliti mempelajari pandangan-pandangan serta doktrin-doktrin ilmu

¹⁵ Ibid, 137.

hukum untuk memperoleh pemahaman tentang hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu hukum yang sedang diteliti.¹⁶

1.6.3 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum ini dilakukan dengan cara *Library Research* atau studi kepustakaan guna menemukan bahan hukum primer. Pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan dengan cara *Library Research* dan *Internet Research*. Mengenai bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, bahan hukum sekunder berupa buku teks dan dialog hukum yang diterbitkan dalam suatu berita di internet untuk menunjang penelitian ini.

a. Bahan hukum primer yaitu perundang - undangan antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2010 tentang Perhitungan Penghasilan Kena Pajak Penghasilan Dalam Tahun Berjalan
- 6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

¹⁶ Ibid, 177.

- 7) Peraturan Bapepam Nomor IX.A.7 tentang Tanggung Jawab Manajer Penjatahan Dalam Rangka Pemesanan dan Penjatahan Efek Dalam Penawaran Umum
- 8) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor 32/POJK.04/2015 tentang Penambahan Modal Perusahaan Terbuka Dengan Memberikan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu
- 9) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 14 /POJK.04/2019 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 32/POJK.04/2015 tentang Penambahan Modal Perusahaan Terbuka dengan Memberikan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu

b. Bahan hukum sekunder :

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal dan sebagainya serta bahan hukum yang terkait dengan penelitian ini.

1.6.4 Metode Analisa Bahan Hukum

Metode analisa bahan hukum penelitian ini dilakukan melalui dua metode utama, yaitu metode interpretasi hukum dan analisis preskriptif. Metode interpretasi hukum digunakan untuk memahami dan menafsirkan makna norma hukum secara tepat sesuai konteksnya. Penafsiran ini mencakup beberapa pendekatan antara lain: interpretasi gramatikal yaitu menafsirkan norma berdasarkan arti kata dalam teks hukum, interpretasi sistematis yaitu menempatkan suatu ketentuan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem hukum secara keseluruhan, interpretasi teleologis yang

mempertimbangkan tujuan sosial atau nilai-nilai norma yang ingin dicapai oleh norma hukum, interpretasi historis yakni dengan meninjau latar belakang historis pembentukan suatu aturan hukum, serta interpretasi sosiologis yang memperhatikan perkembangan masyarakat dan kondisi sosial saat norma diterapkan.

Sedangkan, analisis preskriptif digunakan untuk membentuk pandangan normatif mengenai bagaimana seharusnya hukum idealnya mengatur dan melindungi hak-hak pekerja yang memiliki saham perusahaan melalui program Employee Option Stock Program (ESOP) khususnya bagi yang pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Analisis ini tidak hanya bertujuan untuk menguraikan aturan hukum yang berlaku (*das sein*), namun juga menilai kelayakan dan keadilan dalam penerapannya. Di samping itu, analisis ini bertujuan untuk memberikan saran perbaikan hukum dan merumuskan norma hukum ideal (*das sollen*) yang seharusnya diterapkan untuk menjamin prinsip keadilan dan perlindungan hukum secara menyeluruh bagi para pekerja.¹⁷

¹⁷ Ibid, 251.