

## **Perlindungan Hukum Pekerja Korban Penggabungan Perusahaan (Merger)**

Widayanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Indonesia

<sup>1</sup>widayanti@untagsmg.ac.id

\* widayanti@untagsmg.ac.id

**ABSTRACT;** *The company that merges, the employees should have a legal protection, as a result of this merger, it employs the injured party. The company must strive to prevent the termination of the employment relationship from the merger of the company (merger) because the legal status of the employees in the company does not automatically end. The method of legal research used is normative jurisprudence, i.e. with the approach of the applicable laws, also referring to the study of the library, data used primary legal material among other provisions of the regulations of the legislation, namely the Law on Limited Associations and the Law of Employment, as well as using secondary legal materials such as books, legal journals. Technical analysis is descriptive, where the technique of legal material analysis descriptively describes a situation or condition as a description of a position. When a company commits a termination of employment (PHK), the negative legal impact of such termination is very detrimental to the workers, while the workers are in a very weak position. The termination of employment has an enormous impact on the workers, because the workers no longer get the income to live themselves or to live their future. If the company is unwilling to be held accountable, the workers can prosecute the company either through litigation or non-litigation.*

**Keywords:** *Legal Protection, Workers' Rights, Corporations, Mergers*

**ABSTRAK;** Perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (*merger*), sudah sepatutnya pekerja mendapatkan suatu perlindungan hukum, akibat penggabungan perusahaan ini pekerjalah pihak yang dirugikan. Perusahaan harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dari penggabungan perusahaan (*merger*) karena status hukum pekerja pada perusahaan tersebut tidak secara otomatis berakhir. Metode penelitian hukum digunakan adalah yuridis normatif yaitu dengan pendekatan perundang-undangan yang berlaku, juga mengacu kepada studi kepustakaan, data yang diguna bahan hukum primer antara lain ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Perseroan Terbatas dan undang-undang Ketenagakerjaan, serta menggunakan bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal hukum. Teknis analisis bersifat dekriptif, dimana teknik analisis bahan hukum secara deskriptif menggambarkan keadaan atau kondisi berupa uraian suatu posisi. Apabila perusahaan tidak mau bertanggung jawab maka pekerja dapat menuntut pihak perusahaan baik melalui jalur litigasi maupun non litigasi.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Hak-hak Pekerja, Perusahaan, Merger

## PENDAHULUAN

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah mengamanatkan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” sedangkan Pasal 28D ayat (2) berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Tenaga kerja merupakan dasar sentral kekuatan perusahaan, tanpa adanya tenaga kerja perusahaan tidak akan berkembang dan tidak bekerja secara maksimal dalam kehidupan sehari-hari. Pada era *globalisasi* dan persaingan bebas yang terjadi saat ini, persaingan antara perusahaan menjadi semakin ketat. Karena sebuah perusahaan dapat terus bertahan dan mampu untuk bersaing yang sangat ketat, maka sebuah perusahaan harus terus berkembang dan membuat inovasi.

Apabila suatu perusahaan tidak dapat bersaing maka perusahaan tersebut akan kalah dan kemudian perusahaan tersebut akan mengalami kebangkrutan. Dalam hal terjadinya berbagai masalah dalam perusahaan, ada perusahaan yang mampu bertahan mencari solusi atau jalan keluar terbaik untuk mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan dari perusahaan tersebut. Namun ada perusahaan yang sulit menemui jalan keluar yang baik dalam mempertahankan perusahaan mereka. Jika perusahaan sudah sulit mencari jalan keluar mereka dapat melakukan suatu aksi yaitu *corporation action* atau disebut dengan aksi korporasi.

Dengan berbagai masalah dalam perusahaan, ada perusahaan yang mampu bertahan mencari solusi, atau jalan keluar terbaik mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan perusahaan tersebut. Namun ada pula perusahaan yang kesulitan menemui jalan keluar yang baik untuk mempertahankan perusahaannya. Perusahaan yang sulit mencari jalan keluar dapat melakukan suatu aksi yaitu *corporation action* atau disebut dengan aksi korporasi. Perusahaan tersebut mencoba mempertahankan perusahaan dengan cara melakukan hal sebagai contoh penggabungan (merger)

Merger suwaktu aturan atau kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk memberikan kemudahan atau keringanan bagi para pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan perjanjian kerja. Dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Pasal 1 angka 9 tentang pengertian merger yang berbunyi;

“Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari Perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima Penggabungan dan selanjutnya status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum”.

*Pacta sunt servanda* secara etimologis bermakna “perjanjian itu mengikat”, setelah suatu kontrak ditandatangani oleh para pihak, maka para pihak telah terikat dengan isi atau hal-hal yang mereka tentukan dari kontrak tersebut, keterikatan para pihak terhadap kontrak yang mereka buat sangat kuat.<sup>1</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan dibuat dan bertujuan untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan agar tidak dirugikan dan nilai Hak Asasi Manusia (HAM) terlihat karena semua orang sama di mata hukum

---

<sup>1</sup> M. Natsir Asnawi, *Aspek Hukum Janji Prakontrak*, Yogyakarta, UII Pres, 2017, h. 15

atau *equality before the law*, selain itu juga menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesempatan keberlakuannya tidak mengalami diskriminasi atas dasar apapun, hal dimaksud untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Terjadinya penggabungan atau merger bisa menimbulkan permasalahan hukum baru bagi para pekerja, seorang direktur tidak serta merta melakukan PHK terhadap pekerjanya hal ini merupakan *force majeure* maupun *hardship*. Berbicara tentang kontrak atau penegertian perjanjian kerja merupakan landasan dalam hukum perburuhan Indonesia, untuk menentukan cakupan legislasi dalam hukum perburuhan.

Perusahaan yang setelah melakukan tindakan penggabungan atau merger harus bisa memperhatikan perjanjian kerja awal dengan pekerjanya dan harus bisa memberikan perjanjian kerja awal dengan pekerjanya dan harus bisa mmemberikan solusi kepada para pekerja agar hak-hak pekerja tidak ditugikan oleh perusahaan yang telah melakukan tindakan merger yang merupakan *force majeure* atau *hardship* dan perusahaan harus mematuhi ketentuan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku karena perjanjian kerja merupakan konsekuensi hukum yang sangat mengikat antara pekerja dengan pengusaha dalam melaksanakan kesepakatan perjanjian kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian hukum digunakan adalah yuridis normatif yaitu dengan pendekatan perundang-undangan yang berlaku.<sup>2</sup> Metode penelitian secara yuridis normatif merupakan penelitian yang mengacu kepada studi kepustakaan yang membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada kepustakaan yakni dengan menggunakan bahan hukum seperti bahan hukum primer antara lain ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Perseroan Terbatas dan undang-undang Ketenagakerjaan, serta menggunakan bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal hukum, dan ntulisan atau pendapat-pendatan dari para sarjana, Teknis analisis bahan hukum yang dipakai untuk menganalisis bahan hukum dalam penelitian ini adalah bersifat dekriptif, dimana teknik analisis bahan hukum secara deskriptif menggambarkan keadaan atau kondisi berupa uraian suatu posisi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Perlindungan Hukum Pekerja pada Perusahaan yang Melakukan Penggabungan Usaha (Merger).**

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa negara Republik Indonesia itu adalah negara hukum demokratis yang berdasarkan hukum yang tidak dipisahkan satu sama lain. Sebagai negara hukum, negara berkewajiban untuk menjamin keadilan bagi seluruh rakyat dalam segala bidang. Hal tersebut dituangkan dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang di dalamnya terdapat aspek hukum, aspek pendidikan, aspek kebudayaan, aspek kesejahteraan rakyat agar terwujud negara maju.

---

<sup>2</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2005, h. 133

Hal tersebut diwujudkan secara nyata dalam finansial dan ekonomi yang dijamin dengan adanya peraturan perundang-undang. Salah satu diantaranya adalah peraturan ketenagakerjaan. Peraturan tersebut mengatur tenaga kerja dan perusahaan dimana terdapat keadilan antara perusahaan dan pekerja.

Merger merupakan penggabungan pada perusahaan di Indonesia dimulai sejak berlakunya Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas dimana praktek penggabungan dilakukan sesuai dengan buku ke III KUHPerduta. Salah satu bentuk dari pertumbuhan ekonomi, perusahaan melakukan penggabungan atau merger dengan tujuan mendapatkan keuntungan melakukan memperkuat modal serta agar menjadi lebih efisien.

Penggabungan usaha merupakan aktivitas yang dilakukan oleh satu atau beberapa perusahaan yang mengekspansi perusahaan lainnya yang bertujuan untuk memperluas perusahaan tersebut. Penggabungan usaha juga dapat di sebut dengan merger. Merger memiliki pengertian yaitu penggabungan dua atau lebih perusahaan menjadi satu perusahaan, dengan nama perusahaan yang digunakan merupakan nama salah satu perusahaan yang melakukan merger.<sup>3</sup>

Penggabungan menjadi pilihan strategis di dalam bisnis atau kegiatan usaha. Akan tetapi, penggabungan dapat merugikan bagi pihak-pihak tertentu yang tergolong lemah, yakni pekerja. Hal tersebut disebabkan karena akan terdapat peleburan posisi kerja. Penggabungan menjadi pilihan strategis di dalam bisnis atau kegiatan usaha, Akan tetapi, penggabungan dapat merugikan bagi pihak-pihak tertentu yang tergolong lemah, yakni pekerja. Hal tersebut disebabkan karena akan terdapat peleburan posisi kerja. Dalam melakukan penggabungan perusahaan haruslah memperhatikan kepentingan pekerja karena mereka memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku. Selain itu, tujuan pembangunan nasional dan pekerja adalah kebutuhan hak asasi setiap warga negara.

Keputusan perusahaan-perusahaan dalam melakukan merger didorong karena beberapa alasan sebagai berikut :

1. Strategis, yaitu untuk meningkatkan daya saing perusahaan di pasar, Merger dapat membantu perusahaan untuk memperluas pangsa pasar, meningkatkan skala ekonomi, dan mengurangi biaya produksi.
2. Operasional, yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan merger dapat membantu perusahaan untuk menggabungkan sumber daya dan proses bisnis yang tidak efisien.
3. Pasar, yaitu untuk memasuki pasar baru atau memperluas pasar yang ada. Merger dapat membantu perusahaan untuk memasuki pasar baru dengan lebih cepat dan mudah.
4. Finansial, yaitu untuk meningkatkan nilai perusahaan. Merger dapat membantu perusahaan untuk memperoleh sumber daya keuangan yang lebih besar.

Maraknya suatu perusahaan melakukan penggabungan, karena dengan melakukan merger dinilai dapat memperbaiki kondisi dan kinerja dari suatu perusahaan. Hal tersebut karena dengan melakukan penggabungan perusahaan, maka dinilai dapat menunjang dari kegiatan usaha perusahaan tersebut, sehingga keuntungan yang

---

<sup>3</sup> Sundari, Retno Ika, "Kinerja Merger dan Akuisisi pada Perusahaan Go Publik." *Telaah Bisnis* 17, No. 1, 2013, h. 51-64

didapat dari perusahaan tersebut akan lebih besar dibandingkan jika perusahaan melakukan kegiatan usaha secara mandiri.<sup>4</sup>

Pada dasarnya status hukum pekerja dalam hal perusahaan melakukan penggabungan usaha (merger) dengan perusahaan lain, tidak secara otomatis membuat putusannya hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja. Karena sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 61 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang menyatakan bahwa perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau berlalainya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah. Dan apabila terjadi penggabungan perusahaan yang disebabkan penjualan, gabungan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru.

Berkaitan dengan kegiatan penggabungan perusahaan (merger). Sebetulnya ada sebuah peraturan-peraturan perundang-undangan yang mensyaratkan perlindungan hukum bagi karyawan ketika terjadi penggabungan perusahaan (merger). Aturan tersebut diatur dalam undang-undang Perseroan Terbatas, menurut pasal 126 ayat (1) poin a mengatakan bahwa Perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau pemisahan wajib memperhatikan kepentingan, perseroan, pemegang saham minoritas, serta karyawan perseroan. Berdasarkan pasal tersebut jelas menyatakan bahwa kepentingan karyawan harus sangat diperhatikan ketika akan melakukan penggabungan perusahaan (merger).

Syarat penggabungan yang terdapat dalam pasal 126 tersebut bersifat "kumulatif" sehingga satu saja di antaranya dilanggar, mengakibatkan perbuatan hukum penggabungan tidak dilaksanakan.<sup>5</sup> Sebagaimana juga yang terdapat dalam penjelasan dari pasal 126 ayat (1) undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, bahwa penggabungan tidak dapat dilaksanakan apabila merugikan kepentingan pihak-pihak tertentu. Dalam hal ini yang termasuk pihak-pihak tertentu adalah kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas, pekerja perseroan, kepentingan reditor, mitra usahalainnya dari perseroan, kepentingan masyarakat dan persaingan dalam melakukan usaha.

Penggabungan dua perusahaan atau lebih memang memiliki beberapa kelebihan. Kelebihan apabila suatu perusahaan melakukan merger yaitu perusahaan yang melakukan merger dapat menggunakan nama perusahaan yang mengambil alih dan apabila perusahaan melakukannya maka biaya yang diperlukan oleh perusahaan tersebut akan lebih ringan dan perusahaan tersebut tidak memerlukan surat izin untuk usaha baru, Namun dalam melakukan penggabungan usaha yaitu ada polemik tetapi ada juga kekurangannya. Kekurangan melakukan penggabungan usaha yaitu adanya polemik baru, contoh polemik baru yang dapat terjadi adalah hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan.<sup>6</sup>

Polemik yang ada jika dua perusahaan atau lebih bergabung menjadi satu (merger) saalah satu, masalah pekerja. Hal ini dapat menjadi polemik, karena sebelumnya terjadi penggabungan perusahaan, setiap perusahaan memiliki pekerja yang mengisi posisinya masing-masing. Namun karena ada penggabungan perusahaan, maka posisi pekerja di setiap perusahaan akan juga dileburkan, sehingga jumlah pekerja menjadi lebih banyak daripada posisi kerja. Hal tersebut karena adanya penggabungan

---

<sup>4</sup> ibid

<sup>5</sup> M. Yahya Harapan, SH, "Hukum Perseroan Terbatas", Jakarta: Sinar Grafika, 2013, h. 486

<sup>6</sup> Suwena Putri, Wahyu dan Cokorda Istri Anom Pelayun, "Akibat Hukum Penggabungan Perusahaan (Merger) Pada Perusahaan Perseroan Terbatas, Kertha Semaya; Jurnal Hukum 2 No. 5, 2014, h. 1-5.

perusahaan, setiap perusahaan memiliki divisi masing-masing, seperti Divisi Sumber Daya Manusia, Divisi Riset, Divisi Pelatihan, Divisi Pengendalian Keuangan, dan Divisi Operasional. Namun Perusahaan setelah terjadi penggabungan, hanya ada satu perusahaan yang bertahan karena perusahaan yang lainnya berhenti sebagai entitas legal.

Dulu setiap perusahaan mempunyai divisi masing-masing, setelah terjadi penggabungan perusahaan maka divisi lebur jadi satu divisi. Maka nantinya akan terjadi kelebihan jumlah pekerja di penggabungan perusahaan tersebut, jumlah kerja yang sebelumnya ada di setiap perusahaan, akan mejadi satu di perusahaan penggabungan (merger). Dengan dilaksanakannya merger oleh perusahaan, hal tersebut akan memiliki akibat hukum terhadap status pekerja pada perusahaan yang melakukan merger, maka sudah seharusnya setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam memperoleh perlindungan dan penghasilan yang layak dan nantinya bisa digunakan untuk keperluan pekerja dan keluarganya, tanpa adanya diskriminasi terhadap hak tersebut.<sup>7</sup>

Perusahaan yang melakukan merger, wajib memperhatikan kepentingan pekerja dan juga wajib mengumumkan ringkasan rencana penggabungan perusahaan secara tertulis kepada pekerjanya. Hal tersebut dimaksudkan agar para pekerja di perusahaan yang akan melakukan merger mengetahui tentang rencana merger dan memiliki kesempatan bagi para pekerja untuk mengajukan keberatan apabila kepentingannya dirugikan.

Pengaturan mengenai kewajiban perusahaan yang melakukan merger harus memperhatikan kepentingan pekerja dan wajib mengumumkan rencana penggabungan perusahaan, diatur dalam Undang-undang Perseroan Terbatas (UUPT) Pasal 126 ayat (1) huruf a tentang kewajiban untuk memperhatikan kepentingan karyawan dalam perbuatan hukum. Undang-undang Perseroan Terbatas (UUPT) Pasal 27 ayat (2) ayat (2) yang menyatakan bahwa "Direksi perusahaan yang akan melakuakn penggabungan perusahaan wajib memberitaukan secara tertulis kepada karyawan terhadap rencana penggabungan perusahaan". Walaupun dalam pelaksanaan merger, perusahaan wajib memperhatikan kepentingan pekerja, namun dengan adanya penggabungan perusahaan maka akan terjadi pengurangan jumlah pekerja di perusahaan yang nantinya akan berakibat terhadap status hukum pekerja di perusahaan tersebut.

Pengurangan pekerja akan berdampak pada status hukum para pekerja yang bekerja di perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (merger), namun status hukum pekerja pada perusahaan yang melakukan merger tidak secara otomatis berakhir. Karena perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan dengan perusahaan lain (merger), hubungan kerja yang dimiliki oleh pekerja dan perusahaan tidak akan secara otomatis berakhir.<sup>8</sup> Hubungan kerja yang dimiliki oleh pekerja dengan pengusaha atau perusahaan yang merger tidak otomatis berakhir, hal tersebut membuat status hukum para pekerja di perusahaan yang melakukan merger juga tidak secara otomatis berakhir.

---

<sup>7</sup> Kusumadewi, Made Ariputri dan I Nyoman Darmadha, "Kedudukan Hukum Pekerja dalam Hal Terjadinya Pengambil Alihan Perseroan". *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum* No. 3 (2016), h. 1-13

<sup>8</sup> Nabila, Hana, Syafira Permana, Alya dan Alfiansyah, Rizaldi, "Tinjauan Hukum Merger BTPN dengan Bnk Sumitomo Terhadap Kepentingan Karyawan". *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* No. 2, 2019, h. 1-9.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) pada Pasal 61 ayat (2) yang menyatakan bahwa “hubungan kerja yang dimiliki oleh pekerja dengan perusahaan tidak berakhir karena beralihan hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan perusahaan tersebut” dan Pasal 61 ayat (3) juga menyatakan bahwa “apabila terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak yang dimiliki oleh pekerja akan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang baru hasil dari pengalihan tersebut”.

Berdasarkan peraturan tersebut status hukum pekerja pada perusahaan yang melakukan merger tidak secara otomatis berakhir. Dengan demikian, status hukum pekerja pada perusahaan yang melakukan penggabungan usaha (merger) tidak berakhir secara otomatis, Namun, perlu diingat bahwa penggabungan usaha dapat menyebabkan terjadinya peleburan posisi kerja yang dapat menyebabkan beberapa pekerja harus diberhentikan karena alasan efisiensi. Pekerja yang diberhentikan karena alasan efisiensi dalam hal penggabungan usaha berhak menerima hak-hak sesuai Undang-undang Ketenagakerja.

## **2. Hak-hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Perusahaan Yang Melakukan Penggabungan Usaha (Merger)**

Status hukum para pekerja yang bekerja di perusahaan yang melakukan merger tidak secara otomatis berakhir sesuai Pasal 61 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan dan hak-hak para pekerja pada perusahaan tersebut akan menjadi tanggung jawab dari pengusaha baru sesuai dengan Pasal 61 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan. Karena adanya penggabungan perusahaan maka akan terjadi peleburan posisi kerja sehingga menyebabkan jumlah pekerja yang dimiliki perusahaan lebih banyak dibandingkan jumlah posisi kerja yang ada. Hal itu dapat menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja dalam perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (merger).

Perusahaan yang melakukan merger terkadang dapat menimbulkan masalah bagi karyawan, hal ini dapat menjadikan masalah karena hak dan kewajiban karyawan berubah drastis pasca merger. Salah satu dampak yang bisa terjadi dan sangat beresiko bagi karyawan ketika perusahaan melakukan merger adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ketika ke dua perusahaan atau lebih digabungkan menjadi satu perusahaan baru, diperlukan seleksi pekerja dari ke dua perusahaan asal, karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu hal yang sangat memungkinkan untuk terjadi.

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25) tentang Pengakhiran Hubungan Kerja atau PHK memiliki pengertian yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu alasan tertentu yang nantinya pengakhiran hubungan kerja ini dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Pengakhiran Hubungan Kerja dibagi kedalam empat (4) kelompok, sebagai berikut, yaitu:<sup>9</sup>

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, yaitu terjadi tanpa perlunya dilakukan tindakan, Pemutusan Hubungan Kerja ini terjadi sendiri misalnya berakhirnya hubungan kerja karena waktu atau karena meninggalnya pekerja.

---

<sup>9</sup> Aisha, Berliana Destrie, “Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan Pada Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja Bersama” *Jurisdiction* 2 No., 2019, h. 63-76

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pekerja, yaitu terjadi karena adanya kehendak dari pekerja sendiri dengan alasan dan juga prosedur tertentu.
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha, yaitu terjadi karena kehendak dari pengusaha dengan alasan dan persyaratan serta juga prosedur tertentu.
4. Pemutusan Hubungan Kerja karena putusan pengadilan, yaitu terjadi karena adanya alasan tertentu yang mendesak dan penting, misal terjadinya peralihan kepemilikan perusahaan, peralihan aset perusahaan atau perusahaan mengalami pailit.

Adapun kategori pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang terjadi dalam suatu peristiwa penggabungan perusahaan (merger), biasanya terjadi dalam dua kemungkinan:

1. Karena pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang melakukan merger, yang menyebabkan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
2. Hak yang diterima pekerja apabila perusahaannya melakukan penggabungan perusahaan (merger) atau dengan kata lain perusahaan yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, mempertahankan eksistensi perusahaan namun hanya memberikan keuntungan bagi salah satu pihak dalam hal ini adalah perusahaan, tapi justru mengabaikan pihak lain yaitu pekerja sebagai pihak yang dirugikan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja adalah salah satu bentuk permasalahan dalam hubungan kerja yang dihadapi oleh pekerja dengan perusahaan, karena dengan diberhentikan pekerja oleh perusahaan melalui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja akan kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Yang ditakuti oleh para pekerja, apabila mengingat saat ini pada kenyataannya mencari pekerjaan yang baru itu sangat sulit. Semakin tahun persaingan pencari kerja sangat ketat dan angkatan kerja semakin bertambah.

Berkaitan dengan kegiatan penggabungan perusahaan merger, peraturan perundang-undangan yang mensyaratkan perlindungan hukum bagi pekerja ketidakterjadinya penggabungan perusahaan (merger). Aturan tersebut terdapat dalam undang-undang perseroan terbatas menurut Pasal 126 ayat (1) poin a mengatakan bahwa Perbuatan hukum Penggabungan, peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan: perseroan, pemegang saham minoritas, serta pekerja perseroan. Berdasarkan pasal tersebut jelas menyatakan bahwa kepentingan pekerja harus sangat diperhatikan ketika akan melakukan penggabungan perusahaan (merger) Syarat penggabungan yang terdapat dalam pasal 126 tersebut bersifat "kumulatif" sehingga salah satu diantaranya dilanggar, akan mengakibatkan perbuatan hukum penggabungan tidak dapat dilaksanakan<sup>10</sup> Perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 pada pasal 126 diatas ruang lingkupnya hanya terbatas bagi perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Namun kita, juga dapat menemukan beberapa aturan perlindungan hukum bagi pekerja secara lebih luas. Seperti halnya yang diatur dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>10</sup> M. Yahya Harahap, "Hukum Perseroan Terbatas", Sinar Grafika, 2013, h. 486

Dalam Undang-undang tersebut ada beberapa pasal yang memberikan sebuah perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan kerja (PHK). Dalam undang-undang Ketenagakerjaan pasal 151 menyatakan:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan pasal 151 di atas jelas bahwa mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) itu tidak boleh, pengusaha harus mengupayakan agar tidak sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Apabila telah dilakukan segala upaya, dan masih tidak dapat dihindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka berdasarkan Pasal 152 Undang-undang Ketenagakerjaan, pengusaha wajib untuk merundingkan atau mendiskusikan Pemutusan Hubungan kerja tersebut dengan pihak pekerja yang bersangkutan.

Berdasarkan hal tersebut Undang-undang Ketenagakerjaan berusaha melindungi pekerja dari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan yang nantinya dapat merugikan pekerja. Selain melindungi pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga nantinya hak-hak pekerja tersebut terlindungi.

Dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak-hak yang harus diberikan oleh pengusaha apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja, yang menyatakan "perusahaan diwajibkan untuk memberikan sejumlah uang pesangon dan/atau uang penghargaan atas masa kerja pada perusahaan tersebut serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja". Ketentuan mengenai besaran jumlah uang pesangon, uang penghargaan atas masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan khususnya dapat dilihat pada Pasal 156 ayat (2) mengenai besaran uang pesangon, pada Pasal 156 ayat (3) tentang besaran uang penghargaan atas masa kerja, serta pada Pasal 156 ayat (4) mengenai uang penggantian hak pekerja.<sup>11</sup>

Dalam kegiatan penggabungan perusahaan (merger) ada 2 hak yang dapat diterima oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

1. Hak jika pekerja yang tidak lagi bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang telah melakukan merger sehingga pekerja tersebut di PHK.
2. Hak karena pekerja sendiri yang memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja.

---

<sup>11</sup> Sonhaji, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja", *Administrative Law & Governance Jurnal* 2 No. 1, 2019, h. 60-78.

Dalam hal penggabungan perusahaan (merger), yang menyebabkan perusahaan memiliki kelebihan pekerjaan dibandingkan dengan posisi kerja yang dimiliki. Perusahaan memiliki hak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja di perusahaan tersebut. Hak Perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (merger) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Selain mengatur hak perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (merger) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja di perusahaan tersebut, Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena penggabungan perusahaan (merger). Hak yang dapat diterima oleh pekerja apabila mengalami Petusan hubungan Kerja (PHK) karena penggabungan perusahaan (merger) dibagi 2 yaitu :

1. Hak yang diterima pekerja apabila pekerja tidak lagi bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang melakukan merger, yang menyebabkan perusahaan melakukan Pemutusan hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja.
2. Hak diterima pekerja apabila perusahaan sendiri yang tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya yang melakukan penggabungan perusahaan (merger) atau dengan kata lain perusahaanlah yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, sehingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja.

Jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah melakukan penggabungan perusahaan, dan terjadi perselisihan setelah pemutusan hubungan kerja (PHK) maka mekanisme yang dapat ditempuh dalam setiap perselisihan adalah sebagai berikut;<sup>12</sup>

- a. Bipartite
- b. Mediasi
- c. Pengadilan hubungan industrial.

Mekanisme diatas merupakan bagian dari perlindungan hukum yang diberikan oleh undang-undang ketenagakerjaan bagi para pekerja. Agar pekerja tidak menjadi korban serta pihak yang dirugikan, dengan adanya suatu penggabungan perusahaan (merger) yang mana memiliki sebuah risiko bagi pekerjanya.

Pada dasarnya penggabungan perusahaan (merger) bisa memperoleh keuntungan bagi perusahaan, apabila hal tersebut dapat menimbulkan kerugian salah satu pihak maka tentu menjadi hal yang tidak baik untuk dilaksanakan. Masing-masing orang mempunyai kepentingan dan terlibatan dalam suatu perusahaan, harusnya mendapatkan suatu perhatian dan diberikan jaminan untuk tidak dirugikan atas dasar dan alasan apapun. Semuanya memiliki hak dan juga untuk mendapatkan suatu keadilan dari sebuah kebijakan yang berlaku.

## **KESIMPULAN**

Perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (merger), sudah sepatutnya pekerja mendapatkan suatu perlindungan hukum, akibat penggabungan perusahaan ini pekerjalah pihak yang dirugikan. Maka sebelum melakukan penggabungan harus memperhatikan banyak pihak, biar tidak ada pihak yang dirugikan. Perusahaan juga harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dari

---

<sup>12</sup> Bambang R Joni S, "Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, 2013. h. 310

penggabungan perusahaan (merger), status hukum pekerja pada perusahaan tersebut tidak secara otomatis berakhir, walaupun dalam penggabungan perusahaan (merger) terjadi peralihan hak atas perusahaan, hal ini berdasarkan pada ketentuan Pasal 61 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun pekerja juga memiliki hak-hak apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan yang melakukan penggabungan Perusahaan (merger) diatur dalam Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan. Apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), dampak hukum yang negatif berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut sangat merugikan pekerja, sedangkan pekerja diposisi yang sangat lemah. Akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut mempunyai dampak luar biasa bagi pekerja, karena pekerja sudah tidak mendapatkan penghasilan untuk menghidupi diri sendiri maupun untuk menghidupi keluarganya. Adanya dampak hukum bagi pekerja, akibat terjadinya penggabungan perusahaan (merger), sudah sepatutnya pekerja mendapat perlindungan hukum. Adapun perlindungan hukum bagi pekerja yang merasa dirugikan atas terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut dapat mengajukan hak-haknya untuk dapat dipenuhi kepada pihak perusahaan. Apabila perusahaan tidak mau bertanggung jawab maka pekerja dapat menuntut pihak perusahaan baik melalui jalur litigasi maupun non litigasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Bambang R Joni S, 2013, "Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia.  
Mahmud Marzuki, Peter, 2005, Penelitian Hukum, Jakarta, Prenadamedia Group.  
M. Natsir Asnawi, 2017, Aspek Hukum Janji Prakontrak, Yogyakarta, UII Pres.  
M. Yahya Harahap, SH, 2013, "Hukum Perseroan Terbatas", Sinar Grafika.  
Sundari, Retno Ika, (2013), "Kinerja Merger dan Akuisisi pada Perusahaan Go Publik."  
Telaah Bisnis 17, No. 1.

### Jurnal

- Aisha, Berliana Destrie, 2019, "Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan Pada Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja Bersama" *Jurisdiction 2* No. 1 (2019) *Administrative Law & Governance Journal 2* No. 1.  
Kusumadewi, Made Ariputri dan I Nyoman Darmadha, (2016), "Kedudukan Hukum Pekerja dalam Hal Terjadinya Pengambil Alihan Perseroan". *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum* No. 3.  
Nabila, Hana, Syafira Permana, Alya dan Alfiansyah, Rizaldi, 2019, "Tinjauan Hukum Merger BTPN dengan Bnk Sumitomo Terhadap Kepentingan Karyawan". *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* No. 2.  
Sonhaji, 2019, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja", *Administrative Law & Governance Journal 2* No. 1.

### Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945  
Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan  
Undang-undang Nomor 40 tentang Perseroan Terbatas