

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH YANG TERANCAM PHK PASCA ADANYA AKUISISI DAN MARGER PERUSAHAAN

Elirica Aliyah Irwan Bauw

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Email: 2210611226@mahasiswa.upnvj.ac.id

ABSTRAK

Dalam era perdagangan global yang kompetitif, perusahaan sering mengambil langkah-langkah seperti merger dan akuisisi untuk mengembangkan bisnis mereka. Namun, proses ini dapat menimbulkan masalah hukum terkait dengan perlindungan hak pekerja/buruh yang terancam PHK. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan hak dan kewajiban karyawan, serta perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat akuisisi dan merger perusahaan. Akuisisi dan merger merupakan fenomena umum dalam dunia bisnis yang dapat berdampak signifikan terhadap hak dan nasib pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Dalam menjawab rumusan masalah yang sudah penulis susun, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang nantinya penulis akan mengumpulkan data yang bersumber dari buku, karya tulis ilmiah, serta website ilmiah. Dalam kesimpulan yang dapat penulis ambil dari hasil penelitian ini, menemukan bahwa akuisisi dan merger tidak secara otomatis mengakhiri hubungan kerja karyawan. Perusahaan baru yang dihasilkan dari akuisisi dan merger wajib melanjutkan hubungan kerja karyawan dengan hak dan kewajiban yang telah disepakati sebelumnya. Pekerja/buruh yang mengalami PHK akibat akuisisi dan merger berhak atas perlindungan hukum. Perusahaan wajib memberikan pesangon dan hak-hak lain sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PHK, Marger dan Akuisisi.

ABSTRACT

*In the era of competitive global trade, companies often take steps such as mergers and acquisitions to expand their business. However, this process can lead to legal issues related to the protection of the rights of workers/labourers who are threatened with layoffs. Therefore, this study aims to analyse the changes in employee rights and obligations, as well as the legal protection for workers/labourers who experience termination of employment (PHK) due to company acquisitions and mergers. Acquisitions and mergers are common phenomena in the business world that can have a significant impact on the rights and fate of workers. The research method used is normative juridical research with the problem approach used in this research is a statutory approach (*statue approach*) and Conceptual Approach. In answering the formulation of the problems that have been compiled by the author, the author uses qualitative research methods which later the author will collect data sourced from books, scientific papers, and scientific websites. In the conclusion that the author can draw from the results of this research, it is found that acquisitions and mergers do not automatically end employee employment relationships. New companies resulting from acquisitions and mergers are obliged to continue the employment relationship of employees with the rights and obligations that have been agreed upon*

previously. Workers/labourers who are laid off due to acquisitions and mergers are entitled to legal protection. The company is obliged to provide severance pay and other rights in accordance with the provisions of the law.

Keywords: Legal Protection, Layoff, Marger and Acquisition.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era perdagangan bebas dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan wajib mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan strategi internal untuk bertahan dan berkembang. Untuk itu, perusahaan harus menyusun strategi yang tepat guna mempertahankan eksistensi dan meningkatkan kinerja. Seperti organisme, perusahaan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang dinamis, serta dapat menghadapi kondisi statis atau penyusutan.

Salah satu cara bagi perusahaan untuk tumbuh dan kuat adalah melalui ekspansi dengan merger. Tujuan merger adalah menciptakan sinergi, meningkatkan efisiensi, dan memanfaatkan kekuatan bersama. Merger dapat mengurangi biaya operasional, memperluas pangsa pasar, dan meningkatkan daya saing. Namun, karena proses ini kompleks dan berdampak signifikan, keputusan merger harus diambil dengan cermat, melalui analisis mendalam dan sesuai peraturan.¹

Ada beberapa motivasi di balik merger dan akuisisi, yaitu meningkatkan kesejahteraan pemegang saham, mengatasi ketidaksempurnaan pasar modal eksternal, meningkatkan nilai sekarang bersih, menciptakan pasar modal internal, dan mengurangi fluktuasi pendapatan. Alasan lainnya termasuk sinergi, pertimbangan pajak, pembelian aset di bawah harga penggantian, diversifikasi, insentif manajerial, dan restrukturisasi. Dari semua alasan tersebut, sinergi adalah yang paling dominan.²

Dalam dua dekade terjadi 23 aksi korporasi dalam bentuk merger maupun akuisisi, pada tahun 2019 ada 6 aksi merger dan akuisisi, yakni; Bank BCA mengakuisisi PT Bank Rabobank International Indonesia dan PT Bank Royal Indonesia, adapun yang melakukan aksi merger adalah; PT Bank Oke Indonesia Tbk dengan PT Bank Dinar Indonesia Tbk, PT Bank Danamon Tbk dengan PT Bank Nusantara Parahyangan Tbk, PT Bank BTPN Tbk dengan PT Bank Sumitomo Mitsui,³ dua bank asal Thailand, yakni Bangkok Bank dan Kasikorn bank. Masing-masing bank ini akan mengakuisisi bank dalam negeri yakni PT Bank Permata Tbk (BNLI) dan PT Bank Maspion Tbk (BMAS).⁴ Aksi merger maupun akuisisi ini diharapkan akan terjadi efek sinergi, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan

¹ Silitonga, Mario Jeremia. Status Hukum Pekerja Dalam Perusahaan Yang Di Merger. Diss. Universitas Kristen Indonesia, 2020.

² Wijaya, A., Madani, R. L., Rohmawati, R. H., & Rohmah, R. D. A. (2021). ANALISIS DAMPAK MERGER DAN AKUISISI TERHADAP KESEJAHTERAAN PEMEGANG SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BEI.

³ Hakim, D. (2020) "Merger dan Akuisisi Perbankan 2019," KOMPASiana, pp. 5–9. Diakses pada 18 Juni 2024, dari: <https://www.kompasiana.com/dokday/5e39ba4bd541df568f7c8f45/merger-dan-akuisisiperbankan-2019>

⁴ Indonesia.com, C. (2020) "Soal Merger & Akuisisi Bank Saat Corona," CNBC Indonesia, pp. 4–7. Diakses pada 18 Juni 2024, dari: <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200417113027-17-152629/soalmerger-akuisisi-bank-saat-corona-ini-kata-bos-ojk>

Ketentuan mengenai penggabungan usaha di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT). Menurut Pasal 1 angka 9 UUPT, penggabungan adalah perbuatan hukum oleh satu atau lebih perusahaan yang bergabung dengan perusahaan lain yang sudah ada, mengakibatkan aset dan liabilitas perusahaan yang menggabungkan diri beralih kepada perusahaan penerima penggabungan, dan status badan hukum perusahaan yang menggabungkan diri berakhir secara hukum. Penggabungan usaha ini tetap mempertimbangkan sifat sektoral dan tingkat peraturan yang berada di bawah undang-undang.⁵

Hubungan antara pekerja dan perusahaan bergantung pada kondisi perusahaan: semakin baik kondisi perusahaan, semakin terjamin hak-hak karyawannya. Perusahaan cenderung berubah dan mengembangkan praktik bisnis baru untuk terus meraih keuntungan, salah satunya melalui akuisisi.⁶

Akuisisi adalah pengambilalihan seluruh atau sebagian besar saham yang menyebabkan pengalihan kendali perusahaan. Proses ini membentuk tatanan struktural baru dalam perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam menjalankan usahanya. Melalui akuisisi, perusahaan dapat berkembang lebih jauh sesuai dengan bidang usahanya. Akuisisi melibatkan dua pihak: perusahaan yang mengakuisisi dan perusahaan yang diakuisisi, di mana perusahaan pengakuisisi mengambil lebih dari 50% saham perusahaan target. Faktor-faktor pendorong akuisisi meliputi potensi bisnis dari perusahaan yang diakuisisi dan kemampuannya dalam memperkuat perusahaan pengakuisisi. Dengan kata lain, penggabungan ini harus menciptakan nilai tambah dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan. Keberadaan mereka memastikan kelancaran proses produksi. Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1(2), karyawan atau pekerja adalah individu yang mampu melakukan tugas pekerjaan dan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan kepentingan umum, baik dalam maupun luar hubungan kerja.⁷

Para pengusaha yang menghadapi situasi sulit harus mengambil keputusan krusial untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan mereka. Salah satu langkah yang sering diambil adalah melalui merger perusahaan, yang sering kali menimbulkan masalah hukum terkait dengan status tenaga kerja, hak-hak mereka, dan pemenuhan klausula kontrak. Perusahaan yang melakukan merger sering kali menghadapi tantangan dalam memastikan hak-hak pekerja di perusahaan baru. Hal ini seharusnya menjadi perhatian karena hak pekerja dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Fenomena ini dapat mengarah pada situasi di mana beberapa posisi kerja menjadi tidak diperlukan lagi atau memerlukan jumlah pekerjaan yang lebih sedikit. Hal ini sering kali mengakibatkan konflik terkait pekerjaan dan dapat berdampak pada keberlanjutan pekerja, terutama dalam bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pedoman yang jelas terkait dengan hak dan kewajiban

⁵ Manurung, Adler Haymans, *Restrukturisasi Perusahaan* (Jakarta; STIEP Press, 2011), h. 11

⁶ Abdul .R. Saliman, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan* (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2005), h.112.

⁷ Nurjannah, R. (2022). *Analisis Dampak Merger Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia* Kantor Cabang Kuala Simpang.

dalam konteks PHK yang terkait dengan perubahan status, merger, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan.⁸

Para pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja bisnis dan produktivitas perusahaan. Kontribusi mereka tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan, tetapi juga secara tidak langsung berkontribusi pada pembangunan nasional. Perlindungan terhadap pekerja, yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjamin hak-hak dasar karyawan, persamaan kesempatan, dan perlakuan tanpa diskriminasi. Undang-undang ini dirancang untuk memastikan bahwa pekerja dapat berpartisipasi dalam pembangunan nasional dan mengikuti perkembangan global dalam dunia bisnis.⁹ Namun, dalam praktiknya, masih terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dalam situasi merger atau akuisisi perusahaan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perubahan kepemilikan melalui akuisisi dan merger mempengaruhi hak dan kewajiban karyawan dalam perusahaan yang diakuisisi atau digabung?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat adanya akuisisi dan merger perusahaan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dampak perubahan kepemilikan melalui akuisisi dan merger terhadap hak dan kewajiban karyawannya.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat adanya akuisis dan merger perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif merupakan penelitian hukum dengan studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh bahan-bahan utama penelitian yang berupa teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta ketentuan hukum positif yang berhubungan erat dengan pokok bahasan penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan dapat diartikan sebagai pendekatan yang menggunakan peraturan perundang-undangan atau ketentuan hukum positif yang berlaku saat ini untuk

⁸ Djafar, A. N. M., & Lie, G. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pasca Perusahaan Merger. *UNES Law Review*, 6(2), 6263-6271.

⁹ Nurjannah, R. (2022). Analisis Dampak Merger Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kuala Simpang.

menjawab permasalahan penelitian. Dan disandingkan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian.¹⁰

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Perubahan Kepemilikan Perusahaan Bagi Hak dan Kewajiban Karyawan

Pelaku usaha dapat memperkuat bisnis mereka melalui pengambilalihan (akuisisi) dan penggabungan (merger). Dalam era globalisasi, persaingan semakin ketat, sehingga ketiga metode ini sering diterapkan. Beberapa perusahaan mampu mencari solusi untuk bertahan, sementara lainnya mungkin memerlukan aksi korporasi seperti merger. Jika perusahaan melakukan akuisisi atau merger, mereka wajib memperhatikan kepentingan pemegang saham, karyawan, kreditor, mitra usaha, dan masyarakat, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Pasal 126 ayat (1). Kedua metode ini dapat memperkuat dan memajukan usaha, namun juga dapat memberikan dampak negatif, terutama bagi pekerja yang mungkin terkena pemutusan hubungan kerja sebagai akibat perampangan perusahaan.¹¹

Efek sinergi dari merger dan akuisisi adalah; 1) ekonomi operasi, yang berasal dari skala keekonomian dalam manajemen, pemasaran, produksi, dan distribusi, 2) ekonomi keuangan, termasuk biaya transaksi yang lebih rendah dan cakupan yang lebih baik, 3) perbedaan efisiensi, manajemen dari salah satu perusahaan lebih efisien daripada yang lain dan aktiva dari perusahaan yang lemah akan lebih produktif setelah merger, 4) peningkatan kekuatan pasar akibat berkurangnya persaingan.¹²

Menurut Pasal 131 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat."¹³ Definisi ini lebih luas daripada pengertian pekerja/buruh, karena mencakup tenaga kerja yang sedang terikat dalam hubungan kerja.¹⁴

Dilakukannya Penggabungan usaha atau pengambilalihan usaha dapat berdampak pada tenaga kerja perusahaan, karena merger/akuisisi sering kali mengakibatkan peleburan posisi kerja dan penggabungan tenaga kerja, sehingga jumlah pekerja melebihi jumlah posisi yang tersedia. Meskipun kepentingan pekerja harus diperhatikan oleh pengusaha, merger umumnya menimbulkan masalah bagi pekerja, seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi baik dari pihak perusahaan hasil merger yang melakukan perampangan karyawan karena kelebihan jumlah pekerja, maupun dari pihak pekerja yang tidak ingin melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan hasil merger. Status hukum pekerja di perusahaan yang melakukan merger tergantung pada kesepakatan dalam hubungan industrial. Akibat hukum pada status pekerja di perusahaan

¹⁰ "Metode penelitian ilmu hukum / Bahder Johan Nasution | OPAC Perpustakaan Nasional RI.," diakses 6 Juni 2024, <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=18716> "Metode penelitian ilmu hukum / Bahder Johan Nasution | OPAC Perpustakaan Nasional RI."

¹¹ Tarina, A. (2022). Dampak Hukum Pada Pekerja Akibat Penggabungan Tipe Penyerapan yang Terjadi Pada Hitachi Automotive System Ltd., Keihin Corporation, Showa Corporation dan Nissin Kogyo Co., Ltd. *JURNAL HUKUM PELITA*, 3(1), 62-77.

¹² Brigham dan Houston. 2007. *Fundamentals of Financial Management*. 10th ed., Singapore: South Western.

¹³ Pasal 131 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta; Ghalia Indonesia)

yang melakukan merger seharusnya memberikan pekerja hak untuk mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai. Setiap pekerja berhak atas perlindungan dan penghasilan yang layak untuk diri dan keluarganya, tanpa diskriminasi.¹⁵

Perusahaan yang akan melakukan merger ataupun akuisisi wajib memperhatikan kepentingan pekerja dan mengumumkan rencana penggabungan secara tertulis kepada mereka. Ini dimaksudkan agar pekerja mengetahui rencana merger dan dapat mengajukan keberatan jika merasa dirugikan. Kewajiban ini diatur dalam Pasal 126 ayat (1) huruf a dan Pasal 127 ayat (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas, yang mengharuskan perusahaan memperhatikan kepentingan karyawan dan memberitahukan rencana merger ataupun akuisisi secara tertulis. Meskipun perusahaan harus memperhatikan kepentingan pekerja, merger atau akuisisi dapat menyebabkan pengurangan jumlah pekerja, yang mempengaruhi status hukum mereka. Namun, status hukum pekerja tidak otomatis berakhir dengan adanya merger dan akuisisi.¹⁶

Untuk itu maka perusahaan diharapkan menilai beberapa hal sebelum merger atau akuisisi dilakukan. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam langkah merger atau akuisisi guna menghindari tindakan-tindakan yang tidak ingin terjadi akibat ketidakpuasan karyawan antara lain:

- 1) Prinsip-prinsip umum mengenai kebijaksanaan kesejahteraan sosial yang akan diterapkan setelah merger;
 - 2) Waktu yang tepat untuk berkonsultasi dengan organisasi pekerja;
 - 3) Timing yang tepat untuk menyampaikan informasi merger kepada para pekerja;
 - 4) Cara-cara mencegah atau mengeliminir kemungkinan kerugian materil kepada para pihak pekerja, termasuk memberikan kompensasi yang bersifat materil;
 - 5) Aktivitas khusus dari organisasi pekerja dalam perusahaan;
 - 6) Suatu garansi terhadap keamanan dan ketersediaan pekerja setelah Merger.
- Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mensyaratkan perlindungan terhadap pihak karyawan perusahaan, di samping perlindungan pihak-pihak lainnya, dalam hal terjadinya Merger, akuisisi, dan konsolidasi.

Penerapan asas GCG dalam perlindungan hak karyawan pada perusahaan merger berhubungan dengan asas transparansi (*transparency*) yaitu keterbukaan terhadap proses pengambilan keputusan, dan penyampaian informasi mengenai segala aspek perusahaan terutama yang berkaitan dengan kepentingan stakeholders dan publik secara benar dan tepat waktu.

Transparansi yang dilakukan dari organ perusahaan kepada karyawan melalui perantara Serikat Buruh/ Pekerja seiring dengan timbulnya permasalahan dari merger tersebut.

Setiap serikat buruh/pekerja resmi mempunyai hak :

- 1) Membuat perjanjian pekerja baru dengan perusahaan;
- 2) Mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI);
- 3) Mewakili dalam lembaga ketenagakerjaan;

¹⁵ Kusumadewi, Made Ariputri dan I Nyoman Darmadha. "Kedudukan Hukum Pekerja dalam Hal Terjadinya Pengambil Alihan Perseroan". Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum 4, No. 3(2016): hal, 1 – 13.

¹⁶ Nabilah, 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): hal, 1 - 9

- 4) Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- 5) Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lalu kewajibannya:

- 1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- 2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarga;
- 3) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Jika karyawan setuju dengan terjadinya merger terhadap perusahaan artinya perusahaan dan karyawan bersikap menanggung semua resiko kedepan apabila terjadi kerugian yang ada pada perusahaan dengan kata lain adanya tanggung jawab renteng. Hal tersebut didasarkan karena karyawan siap menerima kenyataan secara sadar dan ikut serta dalam menanggung kerugian dari merger tersebut. Jika Karyawan Tidak setuju dengan terjadinya merger dan dapat merugikan karyawan maka tanggung jawab dari perusahaan untuk diselesaikan melalui jalur penyelesaian hubungan industrial. Perselisihan yang terjadi antara pihak-pihak dalam sebuah perusahaan di dalam dunia kerja disebut sebagai perselisihan hubungan industrial (PHI) diartikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja.

Dalam konteks pengambilalihan dan penggabungan perusahaan, Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) tidak secara khusus mengatur keterlibatan pekerja atau serikat pekerja. Meskipun demikian, UUK menguraikan beberapa prinsip terkait Perjanjian Kerja Bersama (PKB): pertama, saat terjadi pengambilalihan, PKB tetap berlaku hingga jangka waktu perjanjian berakhir; kedua, dalam situasi penggabungan di mana kedua perusahaan memiliki PKB, yang berlaku adalah PKB yang memberikan keuntungan lebih besar bagi pekerja; ketiga, jika hanya satu perusahaan yang memiliki PKB dalam kasus penggabungan, PKB tersebut akan berlaku bagi perusahaan yang melakukan penggabungan sampai jangka waktu perjanjian berakhir.¹⁷

Dalam konteks pengambilalihan dan penggabungan perusahaan, status hubungan kerja mengalami beberapa dampak yang dapat diuraikan sebagai berikut. Pertama, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yang terlibat akan terus berlanjut setelah proses tersebut selesai. Kedua, pengusaha memiliki kewenangan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Dalam situasi ini, pekerja berhak menerima uang pesangon satu kali lipat, uang penghargaan masa kerja satu kali lipat, dan uang penggantian hak, tanpa dianggap sebagai pengunduran diri sesuai dengan Pasal 162 dan Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK). Ketiga, jika pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya setelah pengambilalihan atau penggabungan, pengusaha juga berhak melakukan PHK, di mana pekerja berhak atas uang pesangon dua kali lipat dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali lipat dari ketentuan, dan uang penggantian hak.

¹⁷ Pasal 131 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Aturan tersebut menunjukkan bahwa pekerja atau serikat pekerja tidak memiliki peran dalam mekanisme penggabungan atau peralihan kepemilikan perusahaan. Artinya, aturan tersebut menempatkan pekerja sebagai pihak yang tidak terlibat dalam peralihan kepemilikan perusahaan. Serikat pekerja berupaya untuk memperjuangkan kepastian pekerja dalam mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Serikat pekerja minimal harus dapat mengawal pelaksanaan hak-hak pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Akuisisi Dan Merger Perusahaan.

Seiring dengan perkembangan perusahaan yang melakukan merger, kesejahteraan pekerja seharusnya meningkat. Secara hukum, merger mengakibatkan penghapusan satu atau lebih perusahaan yang bergabung, dengan nama perusahaan yang menerima penggabungan sebagai pengganti. Namun, perusahaan yang bergabung tetap dapat melanjutkan operasionalnya dengan nama baru. Oleh karena itu, meskipun keberadaan perusahaan yang bergabung berakhir, status hukum pekerja di perusahaan tersebut tidak otomatis berakhir.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah tantangan bagi pengusaha dan pekerja. Pengusaha melihatnya sebagai hal yang biasa dalam operasi perusahaan, tetapi bagi pekerja, PHK berdampak luas, termasuk kehilangan mata pencaharian dan kemampuan memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Oleh karena itu, PHK harus dihindari. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus bekerja sama untuk mencegah PHK, menjadikannya pilihan terakhir. Langkah-langkah pencegahan PHK meliputi pengaturan waktu kerja, perbaikan metode kerja, dan pelatihan pekerja.¹⁸

Jika upaya-upaya tersebut diatas sudah dilakukan, namun PHK tidak dapat dihindarkan, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh harus merundingkannya, apabila perundingan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak memperoleh kesepakatan atau persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi akibat aksi korporasi, terutama pengambilalihan serta penggabungan perusahaan yang mengubah status kepemilikan. Pasal 163 UUK menyatakan bahwa PHK bisa dilakukan jika terjadi perubahan kepemilikan perusahaan. Pengusaha dapat melakukan PHK jika terjadi pengambilalihan saham yang mengakibatkan perubahan kendali perusahaan. PHK ini bisa dilakukan tanpa alasan lain seperti reorganisasi atau kondisi keuangan yang buruk. PHK sah jika sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, meskipun Pasal 126 UU PT mensyaratkan bahwa pengambilalihan harus memperhatikan kepentingan pekerja, pemegang saham minoritas, kreditor, mitra usaha, dan masyarakat, serta menjaga persaingan usaha yang sehat.

Pasal 163 UUK tidak mengatur alasan yang dapat digunakan pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja/buruh, baik karena pengusaha menolak melanjutkan hubungan kerja maupun karena pekerja/buruh menolak melanjutkan

¹⁸ Pasal 151 Ayat (1) UUK dan Penjelasannya, hasil perubahan UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

hubungan kerja. Alasan yang diatur di sini adalah pengambilalihan perusahaan yang mengubah status kepemilikan, bukan alasan yang substansial untuk melakukan PHK. Jika pengambilalihan perusahaan hanya digunakan sebagai alasan untuk PHK, maka pekerja/buruh tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memastikan kelangsungan hubungan kerja mereka, karena pengambilalihan perusahaan bisa terjadi kapan saja, mengancam pekerja/buruh dengan PHK setiap saat.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 117/PUU-X/2012 mengenai judicial review Pasal 163 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003, menegaskan bahwa kata "dapat" dalam Pasal tersebut melindungi hak-hak pekerja/buruh dan hak-hak pengusaha untuk menjalankan usaha secara efektif. Pengusaha memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan yang memastikan keberlangsungan usaha, termasuk dalam situasi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. MK menyatakan bahwa jika pekerja/buruh menolak melanjutkan hubungan kerja, pengusaha dapat memandangnya sebagai pengunduran diri sukarela pekerja/buruh. Dengan demikian, berdasarkan Pasal 163 ayat (1) UUK, pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang menolak bekerja, sebaliknya, pengusaha juga dapat mem-PHK pekerja/buruh karena tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

Pengusaha memang berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh akibat perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan. Jika pengusaha menolak menerima pekerja/buruh di perusahaannya, namun pekerja/buruh berhak mendapatkan kompensasi sebagai berikut: 1) uang pesangon sebesar dua kali lipat dari yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2), 2) uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali lipat dari yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3), dan 3) uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).¹⁹

Apabila sebuah perusahaan melakukan penggabungan (merger), berdasarkan ketentuan tersebut, perusahaan memiliki hak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pekerja yang di-PHK karena tidak ingin melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan hasil penggabungan berhak mendapatkan uang pesangon satu kali lipat, uang penghargaan masa kerja satu kali lipat, dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK). Sementara itu, pekerja yang di-PHK karena perusahaan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengannya setelah penggabungan, berhak mendapatkan uang pesangon dua kali lipat, uang penghargaan masa kerja satu kali lipat, dan uang penggantian hak berdasarkan Pasal 163 ayat (2) UUK.

Serikat Pekerja sebagai organisasi yang didirikan oleh Pekerja/Buruh dan untuk Pekerja/Buruh sebagai ujung tombak perjuangan peningkatan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, mempunyai peran yang sangat penting di sebuah Perusahaan. Peraturan Perundang-Undangan mendefinisikan tentang Serikat Pekerja/Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, Mandiri, Demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini senada dengan pengertian yang terdapat didalam Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu:

¹⁹ Zainab, N., Syauket, A., Abadi, C. L. N., & Malang, M. K. L. K. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM bagi Pekerja & Serikat Pekerja dalam hal Peralihan Kepemilikan Perusahaan.

- 1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;
- 2) Serikat Pekerja/Serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan;
- 3) Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan;
- 4) Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh;
- 5) Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi pekerja/serikat buruh;

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh didirikan dengan tujuan agar mampu memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya.

Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha atau serikat pekerja dalam perusahaan (perselisihan hubungan industrial) sudah sering terjadi. Cara penyelesaian dapat ditempuh melalui berbagai macam cara diantaranya:

- a) Penyelesaian bipartit, penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang sedang berselisih dengan musyawarah untuk mufakat. Pasal 6 UUPPHI. Jika perundingan bipartit berhasil dilakukan dan mencapai kesepakatan maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang isinya mengikat para pihak. Perjanjian Tersebut harus didaftarkan pada pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak mengadakan perjanjian tersebut. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan kesepakatan maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan dimana perjanjian bersama itu didaftarkan.
- b) Penyelesaian di luar pengadilan, ditempuh melalui 3 cara :
 - 1) Arbitrase, penyelesaian diluar pengadilan yang disepakati secara tertulis oleh parapihak denganmemiliharbiter tunggal atau majelis arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.
 - 2) Konsiliasi, penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antar Serikat Pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas kesepakatan para pihak.
 - 3) Mediasi, penyelesaian perselisihan hak,perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral yang terdaftar di instansi ketenagakerjaan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada perusahaan yang melakukan penggabungan ataupun pengambilalihan, status hukum pekerja tidak secara otomatis berakhir karena hubungan kerja tidak terputus secara langsung meskipun terjadi peralihan hak atas perusahaan, sesuai dengan Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK). Hak-hak pekerja akan menjadi tanggung jawab perusahaan baru berdasarkan Pasal 61 ayat (3) UUK. Ketentuan mengenai Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) pekerja oleh perusahaan yang melakukan penggabungan atau pengambilalihan diatur dalam Pasal 163 ayat (1) dan (2) UUK. Jika pekerja di-PHK karena mereka tidak ingin melanjutkan hubungan kerja setelah merger, sesuai Pasal 163 ayat (1) UUK, mereka berhak atas uang pesangon satu kali lipat berdasarkan Pasal 156 ayat (2) UUK, uang penghargaan masa kerja satu kali lipat berdasarkan Pasal 156 ayat (3) UUK, dan uang penggantian hak berdasarkan Pasal 156 ayat (4) UUK. Sedangkan jika PHK terjadi karena perusahaan merger tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, sesuai Pasal 163 ayat (2) UUK, pekerja berhak atas uang pesangon dua kali lipat berdasarkan Pasal 156 ayat (2) UUK, uang penghargaan masa kerja satu kali lipat berdasarkan Pasal 156 ayat (3) UUK, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK.

B. Saran

Dalam pelaksanaan penggabungan perusahaan (*merger*) ataupun pengambilalihan perusahaan (*akuisisi*), penting untuk mempertimbangkan kepentingan pekerja. Saat melakukan merger dan akuisisi, perusahaan perlu menyesuaikan kembali struktur organisasi mereka, terutama dalam hal penyesuaian budaya kerja. Karyawan dapat menerima atau menolak merger tersebut, bahkan dalam beberapa kasus, ini dapat mengarah pada pemutusan hubungan kerja. Namun, disarankan agar pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai opsi terakhir yang sebaiknya dihindari.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul .R. Saliman, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan* (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2005), h.112.
- Manurung, Adler Haymans, *Restrukturisasi Perusahaan* (Jakarta; STIEP Press, 2011), h. 11.
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta; Ghalia Indonesia)

Jurnal

- Brigham dan Houston. (2007). *Fundamentals of Financial Management*. 10th ed., Singapore: South Western.
- Djafar, A. N. M., & Lie, G. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pasca Perusahaan Merger. *UNES Law Review*, 6(2), 6263-6271.
- Kusumadewi, Made Ariputri dan I Nyoman Darmadha. "Kedudukan Hukum Pekerja dalam Hal Terjadinya Pengambil Alihan Perseroan". *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 4, No. 3(2016): hal, 1 – 13.
- Nabilah, 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): hal, 1 - 9
- Nurjannah, R. (2022). *Analisis Dampak Merger Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kuala Simpang*.
- Silitonga, Mario Jeremia. *Status Hukum Pekerja Dalam Perusahaan Yang Di Merger*. Diss. Universitas Kristen Indonesia, 2020

- Tarina, A. (2022). Dampak Hukum Pada Pekerja Akibat Penggabungan Tipe Penyerapan yang Terjadi Pada Hitachi Automotive System Ltd., Keihin Corporation, Showa Corporation dan Nissin Kogyo Co., Ltd. *JURNAL HUKUM PELITA*, 3(1), 62-77.
- Wijaya, A., Madani, R. L., Rohmawati, R. H., & Rohmah, R. D. A. (2021). ANALISIS DAMPAK MERGER DAN AKUISISI TERHADAP KESEJAHTERAAN PEMEGANG SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BEI.
- Zainab, N., Syauket, A., Abadi, C. L. N., & Malang, M. K. L. K. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM bagi Pekerja & Serikat Pekerja dalam hal Peralihan Kepemilikan Perusahaan.

Undang-Undang

Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
UUK dan Penjelasan, hasil perubahan UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Internet

“Metode penelitian ilmu hukum / Bahder Johan Nasution | OPAC Perpustakaan Nasional RI,” diakses 6 Juni 2024, <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=18716> “Metode penelitian ilmu hukum / Bahder Johan Nasution | OPAC Perpustakaan Nasional RI.”