

**KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA
OLEH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN
PENGGABUNGAN PERUSAHAAN DALAM
MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA
(Studi Terhadap *Merger* PT Pelabuhan Indonesia (Persero))**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**NEIFA SALSABILLAH
1906200121**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 07 Maret 2024 Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : NEIFA SALSABILLAH
NPM : 1906200121
Prodi/Bagian : HUKUM/ HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA OLEH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PENGGABUNGAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA (STUDI TERHADAP MERGER PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO))

Penguji : 1. Dr. R. Juli Moertiono , S.H., MKn., M.H 1.....
2. Nurhilmiyah, S.H., M.H 2.....
3. Rachmad Abduh, S.H., M.H 3.....

Lulus, dengan nilai A , Predikat Istimewa

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (SH).

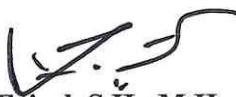
Ditetapkan di Medan

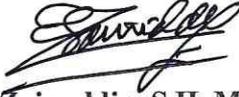
Tanggal, 07 Maret 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502


Dr. Zainuddin, S.H., M.H
NIDN. 0118047901



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi :

Nama : NEIFA SALSABILLAH
NPM : 1906200121
Prodi/Bagian : HUKUM/ HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA OLEH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PENGGABUNGAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA (STUDI TERHADAP MERGER PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO))
Dosen Pembimbing : RACHMAD ABDUH, S.H., M.H. (NIDN : 0004127204)

Selanjutnya layak untuk diujikan.

Medan, 07 Maret 2024

PANITIA UJIAN

KETUA
DEKAN FAKULTAS HUKUM

Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502

SEKRETARIS

Dr. Zainuddin, S.H., M.H
NIDN. 0118047901



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : NEIFA SALSABILLAH
NPM : 1906200121
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA OLEH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PENGGABUNGAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA (Studi Terhadap Merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero))

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 6 Februari 2024

DOSEN PEMBIMBING


RACHMAD ABDUH S.H., M.H.
NIDN: 0004127204

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Umsu merupakan salah satu dari apar dibina oleh pemerintah dan masyarakat

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : Neifa Salsabillah
NPM : 1906200121
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum/ Hukum Perdata
JUDUL SKRIPSI : Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Oleh Perusahaan Yang Melakukan Penggabungan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Terhadap Merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero))
Pembimbing : Rachmad Abduh, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
25 Mei 2023	Acc Judul	<i>[Signature]</i>
16 Juni 2023	Seminar Proposal	<i>[Signature]</i>
12 Juli 2023	Perbaikan BAB I sedikit ke seminar	<i>[Signature]</i>
29 Ags 2023	Diskuasi dan Perbaikan BAB II	<i>[Signature]</i>
13 Sep 2023	Penambahan sumber Kerjasama	<i>[Signature]</i>
14 Okt 2023	Revisi BAB III	<i>[Signature]</i>
20 Des 2023	Konfirmasi & final	<i>[Signature]</i>
17 Jan 2024	Penambahan sumber Kesejahteraan	<i>[Signature]</i>
6 Feb 2024	Acc.	<i>[Signature]</i>

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

[Signature]
(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

[Signature]
(RACHMAD ABDUH, S.H., M.H)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
🌐 <https://fahum.umsu.ac.id> ✉ fahum@umsu.ac.id 📘 [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) 📷 [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) 📺 [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) 📺 [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : NEIFA SALSABILLAH
NPM : 1906200121
Fakultas : HUKUM
Program Studi : ILMU HUKUM
Bagian : HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA OLEH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PENGGABUNGAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA (Studi Terhadap Merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero))

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 6 Februari 2024

Saya yang menyatakan,



NEIFA SALSABILLAH

NPM. 1906200121

ABSTRAK

KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA OLEH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PENGGABUNGAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA (Studi Terhadap Merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero))

NEIFA SALSABILLAH
1906200121

Berkembangnya perekonomian masyarakat Indonesia ikut mewarnai pola perkembangan bisnis Indonesia. Hal ini ditandai dengan makin maraknya perusahaan-perusahaan di bidang perdagangan maupun jasa yang melakukan merger. Dimana *merger* PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo yang merupakan penggabungan BUMN pelabuhan yang secara resmi bergabung pada 1 Oktober 2021. Akibat dari tindakan *merger* tersebut terhadap kesejahteraan tenaga kerja di masing-masing perusahaan sebelumnya haruslah menjadi tanggung jawab Perusahaan hasil dari *merger*. Status, jabatan dan hak-hak serta kesejahteraan pada pekerja haruslah dipenuhi guna menjamin kesejahteraan dan perlindungan sesuai aturan hukum yang mengatur mengenai hubungan keduanya.

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan tentang Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Oleh Perusahaan Yang Melakukan Penggabungan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Terhadap Merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero)). adapun yang dimaksud dengan penelitian hukum yuridis empiris adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menganalisis permasalahan dengan memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh dilapangan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa alasan penggabungan atau merger PT Pelabuhan Indonesia atau pelindo merupakan langkah penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kepelabuhanan nasional. Berdasarkan kesepakatan perjanjian kerja bersama antara PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) dengan SPPIB 2023-2025 menyepakati tetap menggunakan PKB dari masing-masing regional. Kendala yang dialami perusahaan hasil *merger* dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja mengenai imbalan kerja yang terdapat dalam PSAK24 dimana belum dapat dilakukan pemerataan terhadap seluruh sub holding regional PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo. Perusahaan memberikan bantuan hukum dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja sebagai bentuk tanggungjawab perusahaan memenuhi kewajibannya dalam hubungan kerja yang berlangsung antara perusahaan dengan tenaga kerja.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Bersama, Merger, Kesejahteraan, Tenaga Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: **“KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA OLEH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PENGGABUNGAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA (Studi Terhadap Merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero))”**

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Ayahanda Alm. Tito SKM dan Ibunda Meurah Mahrumsih A. Md. Ft yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi ini dengan skripsi yang telah selesai ini.

Terima kasih kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Prof. Dr. Agussani, M. AP atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum, atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H., dan Wakil Dekan III Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H.

Terimakasih yang tak terhingga juga disampaikan kepada Bapak Rachmad Abduh, S., M.H., selaku Pembimbing yang dengan penuh sabar serta perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini selesai, dan disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berkontribusi dalam memberikan pelayanan sehingga skripsi ini dapat dengan mudah diselesaikan.

Terimakasih kepada abang serta kakak penulis dr. Rahu Alphama, Anda Yustia S.Tr. Keb., Bd, Fitrah Aria Sari Rambe S.Tr. Keb, Afni Mudarsih Rambe S.Pd yang telah memberikan dukungan, do'a dan semangat dalam penyelesaian skripsi dan seluruh keluarga besar yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan Vira Adelia, Kiki Oktasari Br. Tarigan, Muhammad Rizki Amanda, dan Ibrahim Husein yang setia mendukung dan memberi semangat kepada penulis selama ini. Terimakasih telah memberikan motivasi dan saran terbaik yang penulis butuhkan. Terimakasih untuk teman-teman penulis Khairunnisa' Nabilah, Sabrina Veronika, Indri Kristanti Ramadhani, dan Mifta Huljannah yang selalu memberi dukungan hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Tiada memori yang paling indah, terkhusus diucapkan juga kepada teman dekat penulis serta teman-teman seperjuangan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu,

terimakasih atas semua kebaikannya Semoga Allah SWT membalas kebaikan semuanya.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan serta terwujud kesempurnaanya. Terimakasih semua, tiada lain diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, 20 Januari 2024
Penulis,

NEIFA SALSABILLAH

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	9
2. Faedah Penelitian	10
B. Tujuan Penelitian.....	10
C. Definisi Operasional	11
D. Keaslian Penelitian	12
E. Metode Penelitian	14
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	14
2. Sifat Penelitian.....	15
3. Sumber Data	15
4. Alat Pengumpulan Data	17
5. Analisis Data.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Bersama.....	19
B. Tinjauan Umum Tentang Penggabungan Perusahaan (<i>Merger</i>)	22
C. Tinjauan Umum Tentang Kesejahteraan	25
E. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	27

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Penyebab Terjadinya Penggabungan Perusahaan di PT Pelabuhan Indonesia.....	30
B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Perusahaan Yang Melakukan Penggabungan Dengan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja di PT Pelabuhan Indonesia.....	45
C. Kendala Dan Upaya Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Penggabungan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja di PT Pelabuhan Indonesia	60
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian yang berkembang di masyarakat Indonesia meningkatkan perkembangan bisnis dan pembangunan nasional di Indonesia, hal tersebut tidak lepas dari perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi sekarang. Salah satu dampak yang terlihat yakni dengan semakin maraknya perusahaan-perusahaan dibidang perdagangan maupun jasa yang mewarnai perekonomian Indonesia. Adapun suatu perusahaan yang sedang tumbuh dan berkembang dapat melakukan diinversifikasi atau perluasan jangkauan bisnisnya yakni dengan peningkatan faktor internal maupun faktor eksternal, peningkatan internal dapat dilakukan dengan membangun bisnis dari awal dimana memerlukan tahapan yang cukup panjang misalnya harus riset pasar, pembangunan fasilitas produksi dan lain-lain sedangkan secara eksternal dapat dilakukan dengan cara mengrestrukturisasi perusahaan.¹

Berkembangnya perekonomian masyarakat Indonesia ikut mewarnai pola perkembangan bisnis Indonesia. Hal ini ditandai dengan makin maraknya perusahaan-perusahaan di bidang perdagangan maupun jasa yang melakukan merger. Suatu perusahaan yang sedang tumbuh dan berkembang dapat melakukan diversifikasi atau perluasan jangkauan bisnisnya dengan peningkatan secara internal maupun eksternal. Penggabungan perusahaan dari segi bisnis mempunyai

¹Alexander Lay, B.N Marbun, Soy M. Pardede, Murman Budijanto, 2010, *Efektifitas Regulasi Merger dan Akuisisi Dalam Kerangka Hukum Persaingan Usaha*, Jakarta: Sinar Pustaka Harapan, halaman. 131-132.

tujuan tertentu antara lain untuk menjamin sumber bahan baku atau komponen (suku cadang), menguasai jalur distribusi, menambah jenis barang atau jasa yang dapat dijual (diversifikasi usaha). Penggabungan perusahaan bertujuan mengurangi ongkos produksi dan memperbaiki kualitas produk, dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.²

Menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas memberikan pengertian secara autentik terhadap tema penggabungan (*merger*) adalah perbuatan hukum yang dilakukan satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lainnya yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari perseroan yang menggabungkan ini beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum. sehingga dampak akibat yang ditimbulkan oleh *merger* haruslah menjadi perhatian oleh masing-masing perusahaan yang akan melangsungkan *merger* tersebut.

Pada akhirnya, tidak jarang akibat dari tindakan *merger*, banyak terjadi permasalahan-permasalahan baru yang menimbulkan akibat hukum. *Merger* menyebabkan permasalahan-permasalahan mengenai status buruh dan/atau tenaga kerja masing-masing perusahaan, terkait hak-haknya, statusnya sebagai pekerja, pemenuhan klausula kontrak oleh masing-masing perusahaan terhadap buruh tersebut hingga mengenai kesejahteraan pekerja di perusahaan yang melakukan *merger*. Tidak jarang pula, perusahaan yang melakukan *merger* sering kali menysakan persoalan-persoalan mengenai hal mengenai kesejahteraan pekerja dan

²Frans Budianto Wicaksono, 2009, *Tanggung Jawab Pemegang Saham Direksi dan Komisaris Perseroan Terbatas (PT)*, Jakarta: Visimedia, halaman 2.

memastikan status pekerjaannya di perusahaan baru tersebut. Padahal semestinya kesejahteraan seorang buruh merupakan hal penting karena jelas dilindungi oleh regulasi yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UUKK). Sehingga akibat dari *merger* telah seringkali menimbulkan pelanggaran-pelanggaran kontraktuil maupun pelanggaran terhadap hak-hak buruh sehingga menimbulkan kerugian besar terhadap buruh tersebut.

Paradigma pembangunan di bidang ketenagakerjaan memang perlu pembaharuan, dimana pekerja hanya cenderung dilihat sebagai faktor produksi atau bagian dari komoditi harus diubah menjadi pekerja sebagai manusia Indonesia seutuhnya atau sebagai subjek atau pelaku proses produksi dalam pembangunan dengan segala harkat dan martabatnya.³

Sarana pembaharuan dalam rangka pembangunan, dapat diartikan sebagai penyaluran terhadap kegiatan manusia yang mengarah kepada pembangunan. Jadi, masyarakat memiliki arahan untuk penyaluran pembangunan di bidang ketenagakerjaan demi mewujudkan perkembangan nasional yang akan ditujukan untuk mengawasi, membina, dan mengatur seluruh kegiatan di dunia ketenagakerja sehingga tercapailah keadilan. Pengawasan ini didasari oleh perundang-undangan ketenagakerjaan yang patut dan adanya penyesuaian terhadap tumbuh kembang

³Achmad Aminullah, Yusuf M. Said, Gunawan Nachrawi. (2022). "Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan dalam Peningkatan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia yang Berbasis Nilai Keadilan Sosial" Jurnal Kewarganegaraan, Vol.6 No.2, halaman 3791.

pembangunan yang sangat cepat terjadi demi mengantisipasi desakan persediaan tenaga kerja, dan tingkatan dalam meraih perlindungan terhadap tenaga kerja.⁴

Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memperoleh pekerjaan merupakan hak asasi manusia. Dalam pasal 1 ayat 2 UUKK yang dimaksud Tenaga Kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Salah satu latar belakang lahirnya UUKK adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini yang kurang menguntungkan dalam tenaga kerja dan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Lahirnya UUKK ini diharapkan dapat menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja, Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi.⁵

Dimana perusahaan besar seperti sekarang ini adalah seperti *merger* PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo yang merupakan penggabungan BUMN pelabuhan yang secara resmi bergabung pada 1 Oktober 2021. Alasan *merger* dari perusahaan yang bergerak dibidang kepelabuhan dimana merupakan operator pelabuhan terbesar di Indonesia yakni untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kepelabuhan nasional. Akibat dari tindakan *merger* tersebut, kemudian terhadap kesejahteraan tenaga kerja di masing-masing perusahaan sebelumnya

⁴Rachmad Abduh. (2023). “Sistem Hukum Pengupahan Tenagakerja Nasional Dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia”. *Sanski2023*, Vol. 2 No. 1, halaman 106-107.

⁵Niru Anita Sinaga, & Tiberius Zalachu. (2021). “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia”. *Jurnal Universitas Surya Darma*, halaman 56.

haruslah menjadi tanggung jawab perusahaan hasil dari *merger*. Status, jabatan dan hak-hak serta kesejahteraan pada pekerja haruslah dipenuhi guna menjamin kesejahteraan dan perlindungan sesuai aturan hukum yang mengatur mengenai hubungan keduanya.

Mengenai kesejahteraan tenaga kerja sendiri memiliki banyak indikator yang dapat diukur, tingkatan kesejahteraan tenaga kerja juga sering mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Lebih lanjut, mengenai kesejahteraan tenaga kerja yang merupakan tanggung jawab perusahaan terdapat dalam perjanjian kerja bersama yang mana pengusaha dan pekerja terlibat dalam suatu hubungan kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban. Semua itu sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara dalam pelaksanaan asas kebebasan berkontrak yang menyebutkan siapa yang sepakat mengikatkan diri pada suatu perikatan, maka perikatan tersebut menjadi hukum baginya. Maka sebuah perjanjian kerja bersama yang telah disepakati menjadi sebuah aturan hukum yang mengikat dan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut bagi para pihak yang terikat di dalamnya. Maka dari itu, timbullah kewajiban perusahaan dalam bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerjanya dengan semaksimal mungkin terhadap fasilitas kesejahteraan terhadap tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 100 ayat 3 UUKK.

Prinsip utama perjanjian kerja dalam islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud di sini adalah pemenuhan hak dan kewajiban para pekerja atau buruh yang dipekerjakan. Tidak boleh dalam islam seorang pekerja atau buruh

mencurahkan jeri payah dan keringatnya sementara buruh atau pekerja tidak mendapatkan upah atau gajinya.⁶

Terbentuknya akad suatu perjanjian dalam islam dijelaskan berdasarkan kedua belah pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan majikan. Jika akad tersebut tidak berlandaskan kerelaan atau keridhoan kedua dan merupakan kehendak salah satu pihak, artinya dalam akad terdapat ada unsur paksaan. Maka akad tersebut dipandang tidak sah. Mengenai isi kontrak yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan ketentuan syari'ah adalah tidak sah. Maka perjanjian yang dijadikan dengan sendirinya batal demi hukum. Demikian pula masing-masing pihak harus rela akan isi kontrak dan sesuai kehendak masing-masing.⁷

Menurut hukum islam dalam menepati janji atau perjanjian itu sangat penting. Karena mencerminkan integritas dan kepercayaan diri, janji yang ditepati membawa kebaikan dan sebaliknya. Janji yang diingkari dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain. Hal tersebut mengacu pada praktek muamalah yang saling menguntungkan serta melindungi satu sama lain. Demikian dapat dilihat dari QS. An-Nahl ayat 91, yang berbunyi:

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا
وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ ﴿٩١﴾

⁶Suryadi Bata Ahmad, & Rahmah Amir. (2020). "sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam". Shautuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab, Vol. 1, No. 2, halaman 25.

⁷*Ibid.*, halaman 25.

Artinya: “Tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji. Janganlah kamu melanggar sumpah(-mu) setelah meneguhkannya, sedangkan kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Menurut penafsiran Imam Abu Ja’far at-Thabari dalam kitab tafsir Jami’al Bayan Jilid 17 ayat ini Allah memerintahkan pada hamba-Nya untuk selalu menepati janji yang dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak melanggarnya. Janji yang dimaksud adalah janji yang baik dan tidak bertentangan dengan ajaran islam. Janji yang baik itu misalnya tidak melanggar aturan, tidak merugikan orang lain dan sesuai dengan nilai-nilai moral.⁸

Sementara itu, menurut Syekh Nawawi Banten dalam kitab tafsir Marah Labid Jilid I menyebutkan bahwa ayat ini memerintahkan umat islam untuk selalu menepati janjinya, baik janji yang dibuat dengan orang lain maupun janji yang dibuat dengan Allah SWT. Janji yang dimaksud di sini adalah janji yang dibuat dengan kesadaran dan kemauan sendiri, bukan janji yang dibuat karena terpaksa atau karena alasan lain.⁹

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat untuk dan atas nama perusahaan dan pekerja, maka yang melaksanakan perjanjian kerja tersebut haruslah orang yang sudah dewasa yakni telah bisa membedakan antara yang baik dan yang buruk sehingga tidak ada kekeliruan dan tidak merasa saling dirugikan dengan adanya perjanjian yang telah disepakati.

⁸<https://www.nu.or.id/amp/tafsir/tafsir-surat-an-nahl-ayat-91-larangan-mengingkari-janji-mbiPu> (diakses 2 Februari 2024 pukul 16.42 wib)

⁹*Ibid.*,

Kewajiban perusahaan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan terhadap tenaga kerja dapat berpotensi menghambat perusahaan. Tidak ada kejelasan aturan mengenai kriteria skala usaha perusahaan yang diwajibkan untuk menyediakan bentuk perlindungan dan fasilitas kesejahteraan serta kebutuhan tenaga kerja merupakan salah satu penyebabnya. Segala bentuk aturan dalam lingkup ketenagakerjaan bertujuan untuk kesejahteraan tenaga kerja. Pengaturan kesejahteraan terdapat pada Pasal 99, Pasal 100, Pasal 101 UUKK. Pasal 99 UUKK mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan.¹⁰

Berdasarkan Pasal 100 UUKK, penyediaan fasilitas kesejahteraan tersebut dilaksanakan dengan melihat pada kebutuhan pekerja/tenaga kerja maupun ukuran kemampuan perusahaan. Pasal 101 UUKK menentukan bahwa kebutuhan dan ukuran tersebut akan diatur lebih lanjut dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Penelitian ini akan secara khusus membahas tentang hukum perjanjian kerja bersama oleh perusahaan yang melakukan *merger* dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja seperti hak dan perlindungan yang didapat pada perusahaan yang melakukan penggabungan berdasarkan UUKK dan UU Cipta Kerja.

Namun tidak semua berjalan lancar sebagaimana yang telah ditentukan UUKK. Banyak perusahaan yang melakukan penggabungan sering kali

¹⁰Welsen Kandarani. (2020). "Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga kerja". Jurnal Education and Development: Institut Pendidikan Tapanuli Selatan, Vol.8, No.2, halaman 192-193.

mengabaikan ketentuan-ketentuan yang ada. Untuk itu, UUKK ada dan dibuat untuk memberikan perlindungan, memberdayakan dan memberi kesempatan kerja kepada para tenaga kerja, baik itu pekerja, buruh dan karyawan dalam rangka mewujudkan apa yang menjadi hak tenaga kerja, mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja, dan mewujudkan kewajiban perusahaan para pengusaha dan tenaga kerja harus memahami UUKK yang sudah diatur.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Oleh Perusahaan Yang Melakukan Penggabungan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Terhadap *Merger* PT Pelabuhan Indonesia (Persero))”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas dapat dirumuskan beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apa yang menjadi penyebab terjadinya penggabungan perusahaan di PT Pelabuhan Indonesia?
- b. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara perusahaan yang melakukan penggabungan dengan tenaga kerja dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di PT Pelabuhan Indonesia?
- c. Bagaimana kendala dan upaya hukum pelaksanaan perjanjian kerja bersama terhadap perusahaan yang melakukan penggabungan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di PT Pelabuhan Indonesia?

2. Faedah Penelitian

Penulisan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan manfaat yang dibutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, memperluas wawasan, khususnya dalam bidang ilmu hukum keperdataan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kajian hukum perjanjian kerja bersama oleh perusahaan yang melakukan penggabungan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pekerja maupun perusahaan agar dapat diterapkan dalam proses penggabungan perusahaan agar tidak adanya perselisihan antara perusahaan dan tenaga kerja.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penyebab terjadinya penggabungan perusahaan di PT Pelabuhan Indonesia.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara perusahaan yang melakukan penggabungan dengan tenaga kerja dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di PT Pelabuhan Indonesia.

3. Untuk mengetahui kendala dan upaya hukum pelaksanaan perjanjian kerja bersama terhadap perusahaan yang melakukan penggabungan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di PT Pelabuhan Indonesia.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya.¹¹ Berdasarkan judul penelitian ini yaitu: **“Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Oleh Perusahaan Yang Melakukan Penggabungan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Terhadap *Merger* PT Pelabuhan Indonesia (Persero))”** maka, selanjutnya dapat peneliti jelaskan dalam definisi operasional penelitian dari variabel judul tersebut sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
2. Penggabungan Persusahaan (*Merger*) adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu badan usaha atau lebih untuk menggabungkan diri dengan badan usaha lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari badan

¹¹Faisal, *et.al*, dkk, 2023, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)*, Medan: CV Pustaka Prima, halaman 5.

usaha yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada badan usaha yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan usaha yang menggabungkan diri berakhir karena hukum.

3. Kesejahteraan adalah suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.
4. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

D. Keaslian Penelitian

Orisinalitas atau keaslian karangan ilmiah berhubungan dengan kemampuan penalaran dan sikap ilmiah seseorang. Semakin tinggi kemampuan menalar seseorang, maka akan semakin tinggi pula penghargaan terhadap karya orang lain.¹² Keaslian penelitian adalah penjelasan yang menunjukkan bahwa masalah peneliti lainnya atau menunjukkan dengan tegas perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Penulis meyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat hal yang sama sebagai tajuk dalam berbagai penelitian. Namun berdasarkan bahan kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis hanya menemukan penelitian yang mendekati dengan penelitian penulis. Penelitian yang akan dilakukan dengan judul **“Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Oleh Perusahaan Yang Melakukan Penggabungan**

¹²Ramlan, Tengku Erwinsyahbana, dan Nurul Hakim, 2017, *Malu Menjadi Plagiator Aturan dan Sanksi Bagi Penulis*, Malang: Intelegensia Media, halaman. 6.

Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Terhadap *Merger* PT Pelabuhan Indonesia (Persero))”. Penelitian terkait dan mendekati dengan judul penelitian yang penulis teliti dan mungkin akan dijadikan sebagai salah satu referensi dalam penelitian ini adalah:

1. Skripsi Taufik Hidayat, NPM. 1406200324 Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2019 yang berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Akibat Perusahaan melakukan *Merger*”. Skripsi ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris yang menekankan penelitian langsung khususnya pemeriksaan dengan informasi lapangan sebagai sumber informasi mendasar, seperti hasil pertemuan. Penelitian secara empiris dilakukan oleh peneliti berdasarkan data yang diperoleh dari narasumber yaitu pensiunan pekerja PT, Bank Mandiri Persero Tbk.
2. Skripsi Andel Panggabean, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas HKBP Nomensen, tahun 2018 yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Penggabungan Perusahaan (*Merger*)”. Skripsi ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, Penelitian secara empiris dilakukan oleh peneliti berdasarkan data yang diperoleh dari salah satu perseroan hasil *merger* di Kota Medan.

Secara konstruktif, substansi, dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk skripsi ini mengarah kepada Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Oleh Perusahaan Yang

Melakukan Penggabungan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Terhadap *Merger* PT Pelabuhan Indonesia (Persero)).

E. Metode Penelitian

Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan sesuatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada.¹³ Dalam hal ini metode memegang peran penting untuk mencapai suatu tujuan. Metode penelitian yang dimaksud adalah cara-cara melaksanakan penelitian (yang meliputi kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis sampai menyusun laporan) berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala secara ilmiah. Metode penelitian bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan agar didapatkan hasil yang maksimal.¹⁴ Sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian yang akan dilakukan meliputi:

a. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian yuridis empiris atau disebut dengan penelitian lapangan yakni. Penelitian yuridis empiris dalam penelitian ini bertujuan menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh dilapangan¹⁵ yaitu tentang Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Oleh Perusahaan Yang Melakukan

¹³ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram Universitas Press, halaman 21.

¹⁴ Faisal, *et.al*, *Op. Cit.*, halaman 7.

¹⁵ *Ibid.*, halaman 8.

Penggabungan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Terhadap *Merger* PT Pelabuhan Indonesia (Persero)).

Selain itu, untuk mendapatkan suatu informasi maupun referensi penulis menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*staute approach*). Metode pendekatan tersebut bertujuan untuk mengkaji ketentuan peraturan perundang-undangan dan regulasi hukum yang terkait isu hukum yang sedang dibahas atau diteliti pada penelitian ini.¹⁶ Pendekatan perundang-undangan (*staute approach*) dalam penelitian ini dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaa serta mencari penelusuran studi pustaka dengan mengambil data-data melalui kepustakaan seperti buku, jurnal, artikel dan peraturan perundang-undangan yang terkait.

b. Sifat Penelitian

Penelitian hukum bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat. Berdasarkan tujuan penelitian hukum tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif.¹⁷ Maka, penelitian ini bersifat deskriptif yakni penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

c. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:¹⁸

¹⁶Abdulkadir Muhammad, 2017, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 134.

¹⁷Faisal, *et.al*, *Op. Cit.*, halaman 7.

¹⁸*Ibid.*, halaman 8.

- a. Data kewahyuan, yaitu data yang bersumber dari hukum islam, yaitu Al-Qur'an dan Hadist (Sunnah Rasul).
- b. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer juga diartikan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara, dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari pihak PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo Regional 1. Mengenai perjanjian kerja bersama di perusahaan yang melakukan merger terhadap kesejahteraan tenaga kerja.
- c. Data sekunder, yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.

Pada penelitian proposal ini data sekunder terdiri dari:¹⁹

- 1) Bahan hukum primer; yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat meliputi: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁹*Ibid.*, halaman 8.

- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku yang terkait dengan masalah yang dikaji, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus hukum tau kamus ensiklopedia atau kamus bahasa indonesia untuk menjelaskan maksud atau pengertian istilah-istilah yang sulit untuk diartikan.

d. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu:²⁰

- a. Studi lapangan (*field research*) yaitu dilakukan dengan mewawancarai perusahaan tersebut.
- b. Studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan dua cara, yaitu:
 - 1) *Offline*; yang menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan (baik didalam maupun di luar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

²⁰*Ibid.*, halaman 8.

- 2) *Online*; yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

e. Analisis Data

Analisis data menguraikan tentang bagaimana memanfaatkan data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan permasalahan penelitian. Jenis analisis data terdiri dari analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis kualitatif sesuai dengan tipe dan tujuan penelitian.²¹ Analisis data kualitatif adalah analisis yang didasarkan dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan konsep yang dapat dikelola, konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang didasarkan pada data yang dikumpulkan.²²

²¹*Ibid.*, halaman 8.

²² Aris Prio Agus Santoso, *et. al*, 2022, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, halaman 138.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama sebagai sarana pendukung yang sangat penting dalam mewujudkan hubungan industrial, melestarikan, dan mengembangkan keserasian hubungan kerja karena PKB merupakan wahana partisipasi antara pekerja/buruh dan pengusaha (periksa Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama).²³

Perjanjian Kerja Bersama atau juga dikenal dengan ringkasan PKB, pada dasarnya merupakan perjanjian yang dibuat oleh 2 (dua) pihak, yakni serikat pekerja dengan satu pengusaha atau lebih yang berlaku dalam 1 (satu) perusahaan. Keberadaannya menjadi penting karena ia merupakan sarana untuk mempertemukan kepentingan, pandangan, nilai, dan tujuan yang berbeda untuk kemudian disesuaikan dalam 1 (satu) wadah bersama. PKB juga mengatur hal-hal pokok berupa kondisi kerja dan persyaratan kerja yang terkait dengan berbagai aspek penting kehidupan pekerja dan pengusaha di dalam dan di luar perusahaan

²³Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, halaman 94.

serta kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, seperti jam kerja, cuti dan libur kerja, dan upah kerja yang merupakan daya dukung utama kualitas kerja. Terlebih, ia juga mampu meningkatkan hubungan pekerja-pengusaha, mencegah penyimpangan oleh pekerja-pengusaha, dan sampai batas tertentu mengatasi perselisihan di antara pekerja-pengusaha.²⁴

Selain argumen tersebut, UUKK secara implisit memuat alasan-alasan normatif pentingnya keberadaan PKB di perusahaan (epistemologi), yang mana PKB:²⁵

1. Mendasari hubungan kerja pekerja dan pengusaha yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
2. Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua pihak.
3. Mendudukan dan menegaskan posisi yang setara antara pekerja dan pengusaha karena ia merupakan hasil perundingan dan musyawarah kedua pihak tersebut.
4. Merupakan sarana melaksanakan hubungan industrial.
5. Merupakan dasar dan kewajiban bagi serikat pekerja, pekerja, dan pengusaha untuk melaksanakannya.
6. Merupakan pedoman bagi pembuatan perjanjian kerja.

Dalam berbagai kepustakaan, mengenai perjanjian kerja bersama (PKB) tidak ada sarjana yang memberikan pengertian yang berbeda tentang PKB. Hal ini

²⁴Elisabet A. E. Pinontoan, & Fonnyke Pongkorang. (2023). "Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Lex Privatum: Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Vol XII, No. 2, halaman 1.

²⁵Ahmad Riski Sridadi, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Malang: Empatdua Media, halaman 7.

terjadi karena undang-undang yang mengaturnya telah memberikan pengertian yang jelas mengenai PKB. Hanya saja penyebutan nama atau istilah yang belum ada keseragaman. Ada yang pernah menamakannya persetujuan Ketenagakerjaan kolektif, persetujuan Ketenagakerjaan bersama, dan ada juga yang menamakannya syarat-syarat kerja umum. Pada akhirnya timbul istilah baru, yaitu kesepakatan kerja bersama dan PKB. Namun istilah PKB merupakan yang paling tepat daripada istilah dengan kesepakatan kerja bersama, karena tidak memenuhi unsur syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:²⁶

- a. adanya kesepakatan;
- b. adanya kecakapan;
- c. adanya suatu hal tertentu;
- d. adanya sebab yang halal.

Jadi, istilah kesepakatan kerja bersama hanya memenuhi unsur kesepakatan, berbeda dengan PKB yang mencakup 4 (empat) syarat sahnya perjanjian tersebut.

Dengan memahami nilai esensial hadirnya PKB di perusahaan, diharapkan kedua belah pihak baik pekerja dan pengusaha berinisiatif mewujudkan dan memelihara keberlanjutan pelaksanaan PKB. Budiarti menguraikan tujuan (aksiologi) diadakannya PKB:²⁷

- a. Menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja;

²⁶Ida Hanifah, 2009, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan: CV. Ratu Jaya, halaman 58.

²⁷Budiarti Indah, 2012, "Perjanjian Kerja Bersama untuk Kesejahteraan Buruh, buku seri Pendidikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh". Diakses 31 Januari 2024 melalui: <https://unionism.files.wordpress.com/2012/02/definisi-negosiasi-danperjanjian-kerja-bersama.pdf>

- b. Mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja;
- c. Mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja.

Selain itu, berdasarkan Pasal 124 ayat (1) UUKK, menyebutkan PKB paling sedikit memuat hak dan kewajiban perusahaan, hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh, jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB dan tanda tangan para pihak pembuat PKB.

PKB mempunyai kedudukan tertinggi dalam perusahaan. Oleh karena itu, setiap perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan PKB. Demikian pula PKB tidak boleh diganti dengan PP. PKB dapat dibuat dengan jangka waktu berlakunya paling lama 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang lagi masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuatnya.²⁸

Dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja, segala hal dan/atau biaya yang diperlukan menjadi tanggung jawab dari pengusaha. Dengan disepakatinya perjanjian kerja, pengusaha dan pekerja/buruh akan terikat dalam suatu hubungan hukum yang dinamakan sebagai hubungan kerja.²⁹

B. Tinjauan Umum Tentang Penggabungan Perusahaan (*Merger*)

a. Pengertian Penggabungan Perusahaan (*Merger*)

Definisi *merger* atau penggabungan dalam Pasal 1 butir 9 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas disebutkan sebagai perbuatan

²⁸Ida Hanifa, *Op. cit.*, halaman 60.

²⁹Fitriani, 2021, *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja*, Jawa Barat: CV Gema Insani Press, halaman 13.

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.

Menurut Reed and Lajoux dalam Adler Haymans Manurung mendefinisikan *merger* adalah bergabungnya dua atau lebih perusahaan untuk beroperasi di masa mendatang dimana salah satu perusahaan tidak beroperasi lagi (hilang). Perusahaan yang tetap beroperasi bisa berganti nama setelah merger dilakukan untuk menyatakan operasi perusahaan. Perusahaan yang digabungkan harus dileburkan atau dibubarkan untuk menyatakan telah terjadi penggabungan perusahaan.³⁰ Tindakan merger merupakan sebuah tindakan yang harus mengikuti sebuah hukum perjanjian. Sentral hukum dari tindakan merger, terletak pada Hukum Perjanjian. Menurut Pasal 1320 KUHPerdara, sahnya sebuah perjanjian harus memenuhi empat syarat, yakni: adanya dua pihak yang sepakat untuk mengikatkan dirinya, cakap untuk membuat sebuah perikatan, untuk suatu hal tertentu, dan sesuatu yang halal.

b. Bentuk-bentuk *Merger*

Secara umum *merger* dapat terjadi dalam 3 (tiga) macam bentuk, yaitu:³¹

³⁰Adler Haymans Manurung, *et. al*, 2021, *Restrukturisasi Perusahaan: Merger, Akuisisi dan Konsolidasi serta pembiayaannya*, Jakarta Timur: PT Adler Manurung Press, halaman 13.

³¹Mustariyakuma, Muhammad Surya. (2022). "Tinjauan Yuridis Notifikasi Merger Dalam Hukum Persaingan Usaha: Studi Kasus PT FKS Multi Agro TBK". Dharmasisya: Jurnal Program Magister Hukum FHUI: Vol. 2, Article 13, halaman 172.

- 1) *Merger* horizontal. *Merger* horizontal terjadi apabila dua perusahaan yang memiliki lini usaha yang sama bergabung atau apabila perusahaan-perusahaan yang bersaing di industri yang sama melakukan *merger*. Dengan kata lain, *merger* horizontal adalah *merger* antar pesaing.
- 2) *Merger* vertikal. *Merger* vertikal melibatkan suatu tahapan operasional produksi yang berbeda yang saling terkait satu sama lainnya, mulai dari hulu hingga ke hilir. *Merger* vertikal adalah *merger* antara dua atau lebih perusahaan yang tidak saling bersaing, namun berada dalam rantai pasok (*supply of chain*) yang sama. *Merger* vertikal dapat juga berbentuk 2 jenis yakni *upstream vertical merger* dan *downstream vertical merger*.
- 3) *Merger* konglomerat. *Merger* konglomerat terjadi apabila 2 (dua) perusahaan yang tidak memiliki lini usaha yang sama bergabung. Dengan kata lain, *merger* konglomerat terjadi antara perusahaan-perusahaan yang tidak bersaing dan tidak memiliki hubungan penjual-pembeli.

c. Dasar Hukum *Merger*

Dasar hukum *merger* tertuang di dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Perseroan Terbatas Jo. Pasal 109 angka 1 Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, yang pada dasarnya menyimpulkan *merger* merupakan suatu penggabungan sebagai perbuatan hukum penggabungan satu perseroan atau banyak perseroan terhadap perseroan lainnya yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari perseroan yang menggabungkan dirinya menjadi beralih penggabungannya serta

status badan hukum perusahaan yang menggabungkan diri akan berakhir karena hukum.³²

C. Tinjauan Umum Tentang Kesejahteraan

Istilah kesejahteraan bukanlah hal yang baru, baik dalam wacana global maupun nasional. Dalam membahas analisis tingkat kesejahteraan, tentu kita harus mengetahui pengertian sejahtera terlebih dahulu. Kesejahteraan itu meliputi keamanan, keselamatan, dan kemakmuran. Pengertian sejahtera adalah suatu keadaan yang aman, sentosa, dan makmur. Dalam arti lain jika kebutuhan akan keamanan, keselamatan dan kemakmuran ini dapat terpenuhi, maka akan terciptalah kesejahteraan.

Sedangkan dalam UUKK pasal 1 Memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu “Suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tida langsung dapat memepertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada tenaga kerja yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa tunjangan, asuransi, perawatan rumah sakit, fasilitas, dana pension dan sebagainya.³³

³² Aspek Hukum Merger, Konsolidasi Dan Akuisisi, melalui <https://www.kennywiston.com/aspek-hukum-merger-konsolidasi-dan-akuisisi/> diakses Kamis, 2 Maret 2023 Pukul 21.46 Wib.

³³Siswanto Sastrohadiwiryono, Asrie Hadaningsih Syuhada, 2019, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Operasional (Edisi Revisi)*, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, halaman 203.

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu hal penting yang harus mendapat perhatian sungguh-sungguh demi tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi. Apabila pekerja tidak diberikan perhatian yang lebih, akan lahir risiko-risiko yang berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³⁴ Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Dalam UUKK memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohaniah, baik didalam dan diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Yang dimaksud kesejahteraan disini adalah kesejahteraan para pekerja yaitu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan sosial pekerja setinggi-tingginya seperti gaji, jaminan sosial, uang lembur serta lingkungan kerja yang nyaman. Seperti yang tercantum dalam UUKK Pasal 99 -100.

³⁴Suwanto, Donni Juni Priansa, 2022, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, halaman 277.

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut:³⁵

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan-karyawan kepada perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan

E. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

a. Tenaga Kerja

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam UUKK Pasal 1 angka 3, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

³⁵Jasman Syaripuddin. (2013). “Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes”. *EkonomiKawan: Jurnal Umsu*, halaman 2.

Tenaga kerja dapat pula didefinisikan sebagai bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁶

UUKK menetapkan, bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang dimana UUKK menyatakan bahwa kedua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:³⁷

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
- b. Menerima upah imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dua unsur ini, penting untuk membedakan apakah seseorang masuk kedalam kategori pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan atau tidak, dimana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

³⁶Parlin Dony Sipayung, *et.al*, 2022, *Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: Yayasan Kita Menulis, halaman 50.

³⁷*Ibid.*, halaman 50.

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan fungsi dan peran tenaga kerja dalam keberlangsungan perkembangan perusahaan sewajarnya apabila hak-hak tenaga kerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara tenaga kerja dengan pengusaha dalam perusahaan. Terutama tenaga kerja melakukan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan maksimal.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyebab Terjadinya Penggabungan Perusahaan di PT Pelabuhan Indonesia

Penggabungan badan usaha perseroan (*Business combination*) adalah bentuk kegiatan pembesaran atau perluasan bagi perusahaan dengan melalui pemilikan atau penyatuan beberapa perusahaan ke dalam satu kepemilikan. Dalam praktiknya penggabungan badan usaha ini banyak dilakukan dalam aktivitas bisnis dan yang lebih menonjol lagi setelah pasar modal di Indonesia diaktifkan kembali pada tahun 1987. Tentu saja penggabungan badan usaha ini dilandasi oleh beberapa kepentingan yang secara ekonomi lebih efisien dan menguntungkan.³⁸

Dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, 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. Ada 3 unsur utama dalam penggabungan, yaitu:³⁹

- a. Perbuatan hukum penggabungan dari satu atau lebih perseroan dengan perseroan lainnya yang telah ada

³⁸Nur Latifa Aini, & Zainal Asikin. (2022). "Kajian Hukum Terhadap Merger Perusahaan (Studi Kasus PT Indosat TBK dan PT Hutchison 3 Indonesia)". Fakultas Hukum Universitas Mataram, halaman 5.

³⁹Safarni Husain. (2011). "Penggabungan PT Tanpa Likuidasi Terlebih Dahulu Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Risalah Hukum, Vol. 7, No. 1, halaman 124.

- b. Beralihnya aktiva dan pasiva dari perseroan yang menggabungkan diri kepada perseroan yang menerima penggabungan karena hukum.
- c. Berakhirnya karena hukum status badan hukum perseroan yang menggabungkan diri.

Adapun yang menjadi motif dari merger perusahaan adalah sebagai berikut:⁴⁰

- a. Motif ekonomi, perusahaan melakukan merger untuk meningkatkan nilai bagi perusahaannya dan pemegang saham, serta untuk mendapatkan skala ekonomi yang lebih luas.
- b. Motif Sinergi, dua perusahaan bergabung akan menciptakan kerja sama yang sangat efektif bagi perusahaan. Sinergi yang tercipta dari merger membuat nilai perusahaan yang telah digabungkan melebihi dari jumlah nilai perusahaan individu.
- c. Motif Diversifikasi, strategi perluasan keanekaragaman bisnis usaha yang dapat dilakukan perusahaan melalui merger, dengan memasuki pasar baru dengan bisnis usaha baru untuk mendapatkan keuntungan yang lebih.
- d. Motif Perpajakan, perusahaan yang menghasilkan laba atau memiliki keuntungan dan perusahaan yang memiliki kerugian. Dengan melakukan merger akan mendapatkan pengurangan pajak dengan memanfaatkan kerugian pajak dari perusahaan yang rugi tersebut.

⁴⁰Nur Latifa Aini, *Op.cit.*, halaman 6.

- e. Motif Perluasan, mendapatkan suatu perusahaan atau wilayah di mana perusahaan bermaksud untuk melakukan perluasan merupakan cara yang lebih cepat untuk ekspansi dibandingkan dengan perluasan secara internal.
- f. Motif Non-ekonomi, merger dilakukan berdasarkan kepentingan pribadi dari pemilik perusahaan atau manajemen perusahaan, yang menginginkan perusahaan yang lebih besar sekaligus ingin menguasai sektor bisnis untuk mengembangkan perusahaannya

Syarat penggabungan menurut Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, penggabungan tidak dapat dilaksanakan apabila merugikan kepentingan pihak-pihak tertentu yang disebutkan pada pasal 126 ayat (1) UUPT, jo. Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998. Penggabungan tidak dapat dilaksanakan apabila merugikan kepentingan pihak-pihak tertentu, dapat ditafsirkan dan dikonstruksikan, kepentingan pihak-pihak tertentu tersebut merupakan syarat yang tidak boleh dilanggar pada perbuatan hukum penggabungan. Perbuatan hukum penggabungan wajib memperhatikan kepentingan pihak tertentu yang terdiri atas:⁴¹

- a. Kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan perseroan
- b. Kepentingan kreditor dan mitra usaha lainnya dari perseroan, dan
- c. Kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

⁴¹ *Ibid.*, halaman 6

Secara ringkas dijelaskan bagaimana tahapan yang dapat dilakukan perusahaan dalam melakukan *Merger*. Sebagai berikut:⁴²

a. Tahap *Pre-Merger* (Sebelum Penggabungan)

1. Penunjukan Pihak Profesional Dalam proses merger sangat perlu dilibatkannya para profesional dalam bidangnya, seperti akuntan, konsultan dan sebagainya, diperlukan untuk memberikan saran ataupun strategi dalam pelaksanaan merger.
2. Pemeriksaan Hukum Sebelum melakukan merger terlebih dahulu pihak yang melakukan merger melakukan pemeriksaan hukum, menguji kelayakan suatu perusahaan, mengetahui situasi dan kondisi dari perusahaan yang akan melakukan merger, hal ini disebut dengan legal due diligence. Hasil dari due diligence berupa legal opinion atau legal audit, dilakukan oleh konsultan hukum.

b. Tahap *At-Merger* (Saat Penggabungan)

1. Penyusunan Rencana dan Rancangan *Merger* Dalam penyusunan suatu usulan rencana penggabungan oleh Direksi masing-masing perseroan yang melakukan merger dan menyusun suatu rancangan penggabungan oleh Direksi perseroan yang melakukan merger dengan bersama-sama.
2. Penyampaian Rancangan *Merger* Kepada Kreditur Rancangan penggabungan (*merger*) disampaikan kepada seluruh kreditur

⁴²*Ibid.*, halaman 7.

perseroan yang melakukan merger wajib dilakukan untuk memperoleh persetujuan kreditur tersebut terhadap merger yang akan dilakukan tersebut, sepanjang keberatan kreditur yang disampaikan kepada perseroan yang melakukan merger belum diselesaikan maka merger tidak dapat dilakukan.

3. Pelaksanaan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Rancangan penggabungan yang telah mendapat persetujuan Dewan Komisaris dari setiap Perseroan, diajukan kepada RUPS masing-masing untuk mendapat persetujuan.
4. Pelaksanaan Penggabungan Pelaksanaan penggabungan yang dihadiri para pemegang saham perseroan yang digabungkan dan penerima penggabungan, direksi masing-masing perseroan yang melaksanakan penggabungan.
5. Penyelenggaraan RUPS Perseroan Penggabungan Anggaran Dasar RUPS perseroan penerima penggabungan yang dihadiri oleh mantan pemegang saham perseroan yang digabungkan dalam kedudukannya sebagai pemegang saham pada perseroan penerima penggabungan, RUPS ini bertujuan mengesahkan naskah Akta perubahan anggaran dasar perseroan penerima penggabungan yang telah disetujui.
6. Pembuatan dan Penandatanganan Akta *Merger* Rancangan penggabungan yang telah mendapatkan persetujuan RUPS dituangkan dalam Akta Penggabungan yang dibuat di hadapan

Notaris dalam bahasa Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas Pasal 128 ayat (1).

c. Tahap Post *Merger* (Setelah Penggabungan)

1. Permohonan Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar Jika suatu merger membawa perubahan anggaran dasar perseroan (hasil penggabungan) yang mensyaratkan persetujuan Menteri Hukum dan HAM.
2. Pendaftaran dalam Daftar Perusahaan dan Mengumumkan dalam Berita Negara Direksi perseroan tersebut wajib mendaftarkannya dalam Daftar Perusahaan kemudian diakhiri dengan pengumuman dalam Tambahan Berita Negara berdasarkan Pasal 14-15 ayat Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas.
3. Pengumuman *Merger* dalam Surat Kabar Direksi Perseroan yang menerima Penggabungan atau Direksi Perseroan hasil penggabungan wajib mengumumkan hasil Penggabungan dalam 1 (satu) Surat Kabar atau lebih dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal berlakunya Penggabungan, berdasarkan Pasal 133 UUPT.

Menurut salah satu karyawan PT Pelabuhan Indonesia bahwa Penggabungan atau merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo pada 1 Oktober 2021 lalu merupakan langkah penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kepelabuhanan nasional. salah satu fokus utama Pelindo pasca merger

adalah transformasi operasional melalui standarisasi dan sistemisasi pelabuhan yang ditunjang peningkatan kapabilitas SDM serta transformasi proses bisnis. Hasil transformasi ini mulai terlihat setelah satu tahun merger berjalan. Ada peningkatan kinerja dan produktivitas di sejumlah pelabuhan.⁴³

Pada website Airlangga *Executive Education Center* menyatakan bahwa Latar belakang mendasar dari merger adalah target pemerintah untuk memperbaiki biaya logistik Indonesia yang membengkak sebesar 23%, dari rata-rata tolok ukur 12%. Jauh berbeda dari negara tetangga seperti Malaysia dengan *logistic cost* 13%. Meskipun rincian biaya logistik laut hanya 2%, ternyata menjadi salah satu isu utama yang menyebabkan kurang optimalnya biaya logistik nasional.⁴⁴

SVP HC *Services & HSSE* Pelindo III, RM. Kumara Anindhita Widyaswendra. ST., SH., MM, melihat masalah ini ada pada ketidakefektifan operasi dan infrastruktur pelabuhan, seperti waktu *turn-around* yang lama dan infrastruktur pelabuhan yang tidak mencukupi. Oleh karena itu, penggabungan Pelindo dinilai dapat meningkatkan performa operasional.

Pihak Pelindo III juga menyampaikan strategi perubahan telah disiapkan untuk menjadikan Pelindo sebagai operator peti kemas terbesar nomor 8 di dunia. Pelindo juga akan menyediakan *platform* layanan pelanggan yang dilengkapi dengan *customer service*. *Platform* tersebut akan memudahkan pelanggan terhadap strategi bisnis yang lain, yaitu pembentukan 4 sub-*holding* sebagai langkah

⁴³Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PELINDO yakni Bapak Helmi M.Si selaku Manajer Pelayanan SDM Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia.

⁴⁴<https://www.aeec.unair.ac.id/pelabuhan-indonesia-merger-kejar-peluang-atau-tantangan/> Intan Noer Fatimah, PT. Pelabuhan Indonesia Merger, Kejar Peluang atau Tantangan?, Diakses Pada 18 Januari 2024

percepatan untuk standarisasi pelayanan pelabuhan yang terpadu. Keempat sub-*holding* tersebut adalah:⁴⁵

1. Petikemas (TPI), sebagai *World-class Leading Terminal Operator*
2. Non Petikemas (New Co), sebagai *Indonesian Connectivity Champion*
3. Logistik & Hinterland (New Co), sebagai *Service & Operational Excellence Provider*
4. Marine, Equip, & Port. (New Co), sebagai *Integrated Logistic Ecosystem Player*.

Demi memaksimalkan peluang yang ingin dicapai dalam *merger*, juga meminimalkan tantangan yang akan dihadapi, Pelindo butuh dukungan dari seluruh *stakeholder* dan pegawai. Untuk itu, telah dilakukan sosialisasi kepada para *stakeholder*, seperti DPR-RI, Kementerian Sekretariat Negara RI, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, Bappenas, dan lembaga lainnya. *Merger* Pelindo dinilai akan menghasilkan peluang bagi pemerintah, masyarakat, dan pegawai berikut:⁴⁶

1. Penurunan biaya logistik ~0,3% ditahun 2024, dari
2. Peningkatan efisiensi biaya logistik kelautan dan biaya inventori
3. Penciptaan 1.500 lapangan pekerjaan selama 2021-2025, dari pembangunan pelabuhan hasil kerjasama dengan mitra potensial.
4. Peningkatan PDB 0,4%/tahun selama 2021-2025, dari pembangunan pelabuhan hasil kerjasama dengan mitra potensial.

⁴⁵*Ibid.*,

⁴⁶*Ibid.*,

Daya ungkit *merger* ini memang luar biasa. Namun, peluang selalu bersandingan dengan tantangan. Terkait peluang nomor 2 diatas, sebelum ada penyelenggaraan lowongan pekerjaan, akan dibentuk keseragaman aturan baku. Kemungkinan lowongan kerja bisa mandiri per-*cluster* subholding atau bisa juga tidak. Dikarenakan merger ini akan menjadikan pelindo lebih besar, maka akan dibutuhkan tenaga kerja yang lebih besar pula. Lantas bagaimana dengan kesejahteraan pegawai lama? Apakah mereka bisa mempertahankan posisinya saat pra-merger? Apakah pegawai benar-benar bisa mendukung? Apakah manajemen kinerjanya sudah baik? Dalam hal ini Pelindo harus belajar dari beberapa *merger* yang lalu, seperti Bank Mandiri dan Semen Indonesia. Hal ini dikhawatirkan masing-masing masih memegang entitasnya sendiri. Sebisa mungkin tidak ada perbedaan antara sumber daya manusia pelindo I, II, III, IV.

Tanggapan dari pihak Pelindo terkait manajemen kinerja, bahwa karyawan akan diberi kebebasan untuk memilih, apakah mereka bersedia bertahan pasca-*merger*, atau mengundurkan diri sebelum *merger*. Ada dua kemungkinan yang muncul sebagai berikut. *Conservative people* akan melihat ini sebagai tantangan. Jabatan semakin banyak, tapi kompetisinya juga banyak. Terkadang mereka ragu untuk tetap bertahan pasca *merger*. *Opportunities people* justru melihat ini sebagai peluang. Mereka akan terpacu dalam mengikuti *mapping* atau seleksi untuk meraih posisi yang diinginkan.⁴⁷

Dalam menyampaikan informasi terkait manajemen kinerja bagaikan seorang kru pesawat udara, yaitu bagaimana cara kita memberikan rasa aman bagi

⁴⁷*Ibid.*,

para penumpang (pegawai). Apabila ada keraguan pegawai dalam proses *merger*, ini akan menjadi tantangan dalam meraih organisasi yang agile. Oleh karena itu, sejak awal para *stakeholder* harus memberikan kepercayaan pada pegawai. Kepercayaan ini berupa komunikasi latar belakang *merger* dan transparansi strategi perubahan. Pegawai juga harus diberikan kesempatan yang sama untuk berkarir.

Kinerja operasional terminal peti kemas setelah dilakukan penggabungan Pelindo maka Akta penggabungan empat Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), PT Pelabuhan Indonesia II (Persero), PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), dan PT Pelabuhan Indonesia IV telah ditandatangani dan resmi bergabung menjadi satu perusahaan (Persero). Dimana PT Pelabuhan Indonesia II menjadi entitas yang menerima penggabungan.⁴⁸

Ini menandai kesimpulan resmi dari *merger* Pelindo. Pelindo menjadi perusahaan yang terintegrasi karena inisiatif strategis pemerintah menjadi pemegang saham untuk mewujudkan konektivitas nasional serta jaringan ekosistem logistik yg lebih kuat. Akan ada peningkatan koneksi maritim, baik antar pelabuhan domestik maupun internasional.

Operasi bisnis Pelindo akan lebih terkoordinasi, terstandarisasi, dan efisien berkat peningkatan manajemen strategis dan kemampuan keuangan yang kuat, yang akan bermanfaat bagi masyarakat, khususnya pengguna jasa Pelindo. Semakin efektifnya standarisasi operasi dan prosedur bisnis yang dibawa oleh integrasi Pelindo menghasilkan sinergi antar BUMN Pelabuhan.

⁴⁸Nuralamsyah dkk. (2022). “Analisa Dampak Kinerja Pt. Pelindo Pasca Di-Merger”. SENSISTEK. Vol. 5, No. 2, halaman 93.

Meningkatkan kinerja pelabuhan dan mempengaruhi kesejahteraan sosial ekonomi negara. Melalui standarisasi teknologi informasi, integrasi Pelindo akan meningkatkan efisiensi operasional di seluruh pelabuhan nasional. Selain itu, integrasi ini menurunkan biaya logistik, meningkatkan infrastruktur dan kapasitas, serta memberikan kontrol yang lebih strategis atas desain seluruh jaringan yang ada. Memasuki usia satu tahun, banyak perubahan yang terjadi terutama dari segi kinerja dan struktur pelayanan.

Pelindo telah memberikan kontribusi yang signifikan kepada masyarakat dalam waktu satu tahun setelah penggabungan. Banyak pelabuhan yang melihat tanda-tanda pertama peningkatan kinerja dan produktivitas sebagai hasil dari standarisasi dan digitalisasi, didukung oleh peningkatan keterampilan SDM dan transformasi proses bisnis. Parameter boks per kapal (BSH) dan pengurangan port stay, juga dikenal sebagai waktu sandar kapal di pelabuhan, digunakan untuk mengukur peningkatan produktivitas bongkar muat. Pencapaian ini tidak terlepas dari upaya perbaikan SPTP, antara lain standarisasi dan digitalisasi proses kerja, peningkatan keandalan peralatan penunjang kegiatan terminal, jam kerja bagi tenaga kerja bongkar muat (TKBM).⁴⁹

No.	Pelabuhan	Port stay sebelum merger	Port stay pasca merger
1.	TPK Makassar	30 jam	24 jam
2.	TPK Belawan	36 jam	20 jam
3.	TPK Ambon	72 jam	36 jam

⁴⁹*Ibid.*, halaman 93.

Seperti yang dilihat pada tabel diatas peningkatan kinerja di TPK Ambon mengalami perbaikan. Dimana proses bongkar muat satu kapal yang bermuatan 600 peti kemas bisa selesai dalam kurun waktu kurang lebih 36 jam dimana sebelumnya waktu yang diperlukan adalah 72 jam. Selain beberapa terminal diatas, upaya standardisasi juga dilakukan di 27 terminal yang dikelola oleh SPTP.⁵⁰

Dalam waktu dekat, standardisasi juga akan dilakukan di TPK Sorong, TPK Perawang, TPK Pantoloan, TPK Jayapura, dan TPK Kendari. Setelah penggabungan dan pembentukan subholding, hal ini tidak terlepas dari sistem operasional pelabuhan peti kemas dan non peti kemas. Sebelum *merger*, sistem dan kebijakan di masing-masing terminal di Pelindo I-IV berbeda. Setelah itu, integrasi sistem digunakan untuk mengimplementasikan sistem operasional di terminal peti kemas dan non peti kemas. Setelah *merger*, fokus utama Pelindo disini bergeser hingga transformasi operasional, yang dilakukan melalui standardisasi dan sistemisasi pelabuhan. Selanjutnya, selama hampir 12 bulan setelah konsolidasi, eksekusi dan peningkatan efisiensi terjadi di berbagai Pelabuhan.

Pelindo akan menjadi operator pelabuhan peti kemas terbesar kedelapan di dunia melalui integrasi, dengan total *throughput* 16,7 juta TEUs. Posisi Indonesia sebagai simpul penting dalam perluasan jaringan logistik global akan semakin ditopang oleh ini.

Realisasi kinerja perusahaan mencerminkan efek menguntungkan dari penggabungan tersebut. Realisasi arus barang, baik peti kemas maupun non peti kemas, menunjukkan kinerja Pelindo pada tahun 2021 meningkat dibandingkan

⁵⁰*Ibid.*,

tahun sebelumnya. Dibandingkan dengan tahun 2020, arus peti kemas meningkat sebesar 22 % menjadi 17 juta TEUs pada tahun 2021. Sementara itu, progresi non-kompartemen tercatat sebesar 146 juta ton, atau naik 9% dari tahun sebelumnya.

Pada semester pertama tahun 2022, tren kinerja positif terus berlanjut. Lalu lintas peti kemas pada Semester I 2022 meningkat 2%, dari 8,2 juta TEUs menjadi 8,4 juta TEUs, dibandingkan waktu yang sama tahun lalu. Selain itu, arus non peti kemas meningkat sebesar 4%, dari 72 juta ton menjadi 74 juta ton. Pelindo berharap kinerja perusahaan akan terus meningkat seiring dengan transformasi perusahaan yang sedang berlangsung dan kondisi ekonomi yang membaik.

Seperti disebutkan sebelumnya, ada beberapa alasan mengapa Pelindo bergabung. Salah satunya dengan menekan biaya logistik dan mencoba merasionalkan biaya logistik nasional. Agung Kuswandono, Deputi Bidang Koordinasi Sumber Energi Alam serta Jasa Departemen Koordinator Bidang Kemaritiman serta Investasi, mengatakan hasil riset Bappenas 2022, jalan distribusi utama serta bayaran logistik buat pengiriman barang masih menggapai 22% dari PDB di sebagian negara. Biaya logistik Indonesia merupakan yang tertinggi dibandingkan negara lain, mencapai 12,2% dari PDB, dua kali lipat dari rata-rata biaya logistik global.⁵¹

Bahkan Filipina kepulauan memiliki biaya logistik yang lebih efisien sebesar 13,5% dari PDB. Tingginya biaya logistik Indonesia tampaknya terkait dengan kondisi ekonomi spasial yang tidak merata. Dari Barat, Timur, Jawa, Luar Jawa, dll pada akhirnya akan menimbulkan bias faktor beban. Misalnya, utilisasi

⁵¹*Ibid.*, halaman 94.

100% dari Tanjung Perak, Surabaya hingga Sorong, Papua Barat. Di sisi lain, dari Sorong ke Tanjung Perak hanya sepertiga penuh, atau 30% penuh. Ini bukan hanya tentang membawa. Jadi Barat, Timur, Jawa, dan luar Jawa, dll pada akhirnya akan menimbulkan load factor yang tidak seimbang. Misalnya, load factor dari Tanjung Perak, Surabaya ke Sorong, Papua Barat adalah 100%.

Sedangkan Sorong-Tanjung Perak hanya terisi sepertiga atau 30%. Bukan hanya apa yang diangkut. Dari Tanjung Perak ke Sorong, banyak orang yang membawa sepeda motor, barang elektronik, sembako dan lainnya. Dalam perjalanan kembali dari Sorong, lebih banyak mengangkut hasil alam. Dalam hal ini, Pelindo berusaha menekan biaya logistik.⁵²

Adapun peran Pelindo dalam menekan biaya logistik di Indonesia dengan meningkatkan produktivitas bongkar muat serta mengurangi jumlah kapal yang memanggil dan menambatkan di pelabuhan perlu dilakukan untuk menekan biaya. Bisnis pelabuhan adalah bisnis yang terencana, jadi semuanya harus berjalan sesuai rencana.

Biaya logistik di Indonesia saat ini masih mahal dibandingkan dengan banyak negara. Sebagai gambaran, biaya sewa kapal 4.500 TEUs di pelabuhan Indonesia setara dengan sekitar USD 90.000, atau Rp 1,26 miliar per hari. Di sisi lain, waktu transit kapal yang singgah di beberapa pelabuhan dinilai kurang efektif. Misalnya, Terminal Peti Kemas (TPK) Belawan yang biasanya dua hari, bisa dipersingkat menjadi satu hari. Kemudian TPK Ambon juga meningkatkan kinerja pelabuhan dari 3 hari menjadi 1 hari. Setelah merger, Pelindo berharap dapat

⁵²*Ibid.*,

menstandarisasi pelabuhan, yang akan berdampak pada pelanggan dan perusahaan pelayaran, termasuk menghemat biaya sewa dan mempersingkat waktu pengiriman. Selain itu, bagi Pelindo sendiri berpotensi menekan biaya operasional bongkar muat dan meningkatkan lalu lintas kapal.⁵³

Sementara itu, menurut Direktur Utama Pelindo Container Subholding, sudah mengambil beberapa langkah pasca merger demi memangkas *port stay*, dimana terminal yang dulu dimiliki Pelindo I, II, III dan IV yang masih ada untuk tahun ini sejumlah 15 terminal. Dan tahun ini sudah dilakukan transformasi sehingga sisa sembilan terminal. Pelindo pertama-tama butuh memperbaiki prosedur bisnisnya buat mempersingkat *port stay*. Proses pelabuhan setelah itu bisa distandarisasi oleh Pelindo buat tingkatkan efisiensi.

Sehabis itu, kinerja pelabuhan bakal bertambah, yang akan berakibat pada kesejahteraan sosial serta ekonomi negeri. Jadi Pelindo mempunyai 4 unit bisnis yang membantu melaksanakan operasinya: Pelindo terminal peti kemas, Pelindo multi terminal, Pelindo jasa maritim, dan Pelindo solusi logistik. Kemudahan proses percepatan yang dicoba sehabis merger Pelindo jadi keuntungan lain. Sebab mereka bisa memakai aset lain, bisnis tidak perlu mengeluarkan biaya buat perlengkapan.

Adapun kelebihan lain pasca merger Pelindo ialah adanya kemudahan dalam proses akselerasi, dimana perusahaan tidak perlu melakukan investasi alat karena dapat menggunakan milik yang lain. Semisal di Pelindo IV ada kekurangan peralatan, sementara di Pelindo II ada beberapa alat yang masih bagus tapi sudah tidak digunakan lagi, saat merger kalau butuh alat itu bisa digunakan. Pembenahan

⁵³*Ibid.*,

bisnis proses sangat penting karena pelabuhan menjadi sektor yang punya peran penting menopang ekonomi Indonesia.

Hal ini sesuai dengan data *World Economic Forum* (WEF) dari *Global Competitiveness Report 2018*, yang menunjukkan bahwa peringkat pelabuhan Indonesia berada di peringkat 41 dari 140 negara dan tingkat efisiensi pelabuhannya berada di peringkat ke-61. Sementara itu, skor Indonesia di pilar infrastruktur, khususnya pelabuhan, naik dua peringkat dari tahun lalu menjadi peringkat ke-45. Jadi hubungan antara Pelindo di-*merger* dengan menekan biaya logistik adalah dengan memangkas waktu *port stay*, di mana lalu lintas kapal diperkirakan akan meningkat sebagai akibat dari waktu dok dan bongkar muat yang lebih pendek sehingga mengurangi biaya operasional.⁵⁴ Efektivitas biaya dan peningkatan peluang bisnis dapat menguntungkan jalur pelayaran dan pemilik kargo. Standardisasi bisnis dan layanan dimasa depan diharapkan dapat membantu secara bertahap pengurangan biaya logistik. Pada akhirnya, efektivitas biaya logistik ini dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi di seluruh negeri.

B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Perusahaan Yang Melakukan Penggabungan Dengan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja di PT Pelabuhan Indonesia

Demi terwujudnya hubungan kerja yang baik perlu adanya kerjasama yang melibatkan beberapa pihak seperti yang terdapat dalam UUKK. Pihak-pihak yang tersebut diantaranya:⁵⁵

1. Pekerja/buruh

⁵⁴*Ibid.*, halaman 95.

⁵⁵Ariffudin Muda Harahap, *Op.cit.*, halaman 33.

2. Serikat Kerja/Serikat Buruh
3. Pemberi kerja/pengusaha
4. Organisasi pengusaha
5. Lembaga kerjasama bipartit/tripartit
6. Dewan pengupahan
7. Pemerintah

Pada pihak-pihak yang penulis sebutkan diatas, penulis hanya berfokus pada Pekerja, Serikat Kerja, Pemberi Kerja, Pemerintah dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pekerja/Buruh

Pada zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang yang bekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain sebagainya. Pemerintah Belanda menjuluki orang-orang ini sebagai *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang bekerja di kantor-kantor, tempat-tempat pemerintah, atau mereka yang bekerja halus dijuluki sebagai *white collar* (berkerah putih).

Biasanya orang-orang yang termasuk *Divide et impera* adalah para pekerja (bangsawan) yang bekerja di kantor dan orang-orang belanda timur asing lainnya. Salah satu realisasi prinsip ini merupakan dikotomi profesi yang dilakukan pemerintah Belanda terhadap *white collar* dengan *blue collar*. Perlakuan dan pelabelan status sosial diantara keduanya membuat Pemerintah Belanda berhasil memecah belah pribumi.⁵⁶

⁵⁶Zainal Asikin, Lalu Hadi Adha, 2023, *Hukum Ketenagakerjaan: Dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Kencana, halaman 37.

Orang-orang *blue collar* yang bekerja kasar harus patuh dan tunduk kepada *white collar* yang bekerja halus. Orang-orang yang bekerja kasar disamakan kedudukannya seperti budak, sedangkan orang yang bekerja halus adalah majikan dari budak (pekerja kasar). Pada tahun 1974 melalui Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila, istilah buruh direkomendasikan diganti dengan kata pekerja. Karena istilah buruh dianggap kurang pantas karena setiap kali mendengar kata buruh maka orang-orang akan memikirkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah.⁵⁷

Menurut paham Marxisme, buruh dianggap sebagai suatu golongan yang dapat menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, istilah buruh dianggap mempunyai pengaruh negatif karena tidak mendorong terciptanya kerjasama yang baik, sikap gotong royong, dan suasana kekeluargaan. Untuk itu istilah buruh perlu adanya penggantian. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah.⁵⁸

Oleh karena itu, kita harus kembali ke UUD 1945 yang pada penjelasan pasal 2 disebutkan, bahwa yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain. Jelas di sini UUD 1945 menggunakan istilah pekerja untuk pengertian buruh. Oleh karena itu,

⁵⁷*Ibid.*, halaman 38.

⁵⁸Nurma, Khusna Khanifa, 2022, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jawa Tengah: UNSIQ PRESS. halaman 34.

disepakati penggunaan kata pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Dalam Pasal 1 angka 3 UUKK, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut UUKK menyebutkan bahwa pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sementara itu, dalam islam pekerja/buruh merupakan makhluk Allah SWT yang sama dengan manusia lainnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa islam sangat menjunjung tinggi kehormatan masing-masing individu. Islam menolak dengan tegas konsep sistem ekonomi kapitalis yang menyamakan buruh/pekerja dengan mesin-mesin produksi. Dengan cara membangun struktur sosial dimana setiap individu disatukan oleh hubungan persaudaraan dan rasa sayang sebagaimana satu keluarga yang diciptakan oleh Allah SWT dari sepasang manusia. Rasulullah SAW bersabda:⁵⁹

“Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai dan jangan melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu” (HR. Ahmad).

Hadist tersebut menjelaskan bahwa islam meletakkan buruh/pekerja dengan majikan berada dalam level “kemanusiaan” yang sama. Tidak ada yang berada di tempat lebih tinggi. Maka dalam islam hubungan majikan

⁵⁹Havis Aravik. (2018). “Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam”. Islamic Banking, Vol. 4, No. 1, halaman 4.

dan buruh/pekerja adalah hubungan kekeluargaan, kemitraan dan symbiosis mutualisme.

2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Dalam kedudukannya sebagai warga negara, pekerja/buruh mempunyai posisi yang sama di hadapan hukum, setiap pekerja/buruh memiliki hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak untuk mengeluarkan pendapat, hak untuk berkumpul maupun membuat organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Seperti yang tertuang dalam pasal 28 UUD tahun 1945 tentang hak asasi pekerja/buruh dan telah diverifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO Nomor 87 tentang kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama.

Berdirinya Serikat pekerja/serikat buruh didasarkan pada kedua konvensi di atas yang menjadi dasar hukum bagi pekerja/buruh. Dipandang dari segi kedudukannya yang lemah, maka dari itu pekerja/buruh tidak dapat menyuarakan aspirasinya secara perseorangan, untuk itulah perlu adanya suatu wadah yang dapat menampung sekaligus memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh secara terorganisir sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/serikat buruh.⁶⁰

Pasal 1 Angka 17 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/serikat buruh menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan

⁶⁰Arifuddin, *Op.cit.*, halaman 36.

organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja buruh, baik diperusahaan 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.

Dari pengertian di atas, maka dapat diketahui sifat-sifat serikat pekerja/serikat buruh, diantaranya:⁶¹

- a. Bebas, yakni serikat pekerja/serikat buruh sebagai suatu organisasi tidak berada di bawah tekanan pihak manapun dalam menjalankan hak dan kewajibannya.
- b. Terbuka, yakni menyamakan semua aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin dalam menerima anggota serikat pekerja/ serikat buruh.
- c. Mandiri, yakni serikat pekerja/serkat buruh merupakan pihak independent yang tidak dikendalikan oleh pihak manapun dalam menjalankan dan mengembangkan organisasinya.
- d. Demokratis, yakni setiap kegiatan oragnsasis baik pembentukan organisasi, pemilihan pengurus hingga hak dan kewajiban organisasi harus didasarkan pada prinsip demokrasi.
- e. Bertanggung Jawab, yakni setiap serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan

⁶¹Nurma, Khusna Khanifa, *Op.cit.*, halaman 35-36.

organisasinya harus bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan Negara.

Selain pengertian serikat pekerja/serikat buruh dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 disebutkan pula pengertian federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh. Federasi serikat pekerja/serikat buruh merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh merupakan gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.

3. Pemberi Kerja/Pengusaha

Dalam Pasal 1 ayat 4 UUKK, pemberi kerja merupakan perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memberi pekerjaan atau mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain. Merujuk kepada UUKK, dimana kata perseorangan memberikan arti yang luas dalam ketenagakerjaan. Arti ini mencakup ibu rumah tangga dalam konteks pemberi kerja, sehingga dalam hal ini Asisten Rumah Tangga (ART) yang dipekerjakan oleh Ibu rumah tangga haruslah mendapatkan perlindungan hak sesuai undang-undang ketenagakerjaan.⁶²

Menurut Pasal 1 angka 5 UUKK, pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

⁶²*Ibid.*, halaman 39.

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya (pengurus perusahaan) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Pembantu-pembantu dalam perusahaan ini yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan.

4. Pemerintah

Peran pemerintah dalam hal ketenagakerjaan menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pengolahan ketenagakerjaan di Indonesia. Pemerintah dalam hal ini berperan sebagai kontrol hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja agar tetap adil tidak merugikan pihak manapun. Setengah orang mengatakan bahwa hukum perburuhan sifatnya bukanlah lagi *privatrechtelijk* (soal perdata), melainkan *publikrechtelijk*.⁶³

Maka dari itu perlu adanya keterlibatan pemerintah di dalamnya. Bentuk keterlibatan pemerintah dalam soal-soal ketenagakerjaan tampak jelas dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal-soal bekerjanya tenaga kerja tersebut. Keterlibatan pemerintah dalam hal

⁶³Zainal Asikin, Lalu Hadi Adha, *Op.Cit.*, halaman 61.

ketenagakerjaan telah berlangsung sejak sebelum masa kemerdekaan Republik Indonesia.

Dengan terbentuknya Republik Indonesia Serikat (RIS), Republik Indonesia sebagai salah satu negara bagian yang beribukota di Jogjakarta mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1950, yang menentukan urusan-urusan perburuhan dimasukkan ke dalam Kementerian Perburuhan dengan menterinya dr. A. Naas. Sementara itu, di Jakarta (Ibu Kota Republik Indonesia Serikat) dibentuk Kementerian Perburuhan dengan Mr. Wilopo sebagai menterinya.

Setelah kembali ke Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), tanggal 17 Agustus 1950 Kementerian Perburuhan Republik Indonesia Jogjakarta dengan Kementerian Perburuhan Republik Indonesia Serikat digabungkan menjadi satu menjadi Kementerian Perburuhan NKRI, dengan menunjuk R.P. Soeroso sebagai menterinya.⁶⁴

Sejak organisasi pemerintahan tidak lagi disebut kementerian, tetapi disebut dengan departemen, maka soal-soal ketenagakerjaan diurus oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi, dengan tugas di antaranya:⁶⁵

- a. Penyediaan dan penggunaan tenaga kerja;
- b. Pengembangan dan perluasan kerja;
- c. Pembinaan keahlian dan kejuruan tenaga kerja;
- d. Pembinaan hubungan ketenagakerjaan

⁶⁴Nurma, Khusna Khasnifa, *Op. Cit.*, halaman 45.

⁶⁵Arifuddin, *Op., Cit.*, halaman 45.

- e. Pengurusan syarat-syarat kerja dan jaminan social
- f. Pembinaan norma-norma perlindungan kerja
- g. Pembinaan norma-norma keselamatan kerja

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan hanya melindungi buruh secara yuridis dan tidak akan mempunyai arti bila dalam pelaksanaannya tidak diawasi oleh seorang ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pekerja/buruh pada waktu-waktu tertentu. Tiga tugas pokok pengawas ketenagakerjaan adalah:⁶⁶

- a. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan, dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya.
- b. Membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya.
- c. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk menyusun peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.

Dengan demikian, pengawasan bukanlah sebagai alat perlindungan, melainkan suatu kontrol untuk menjamin terlaksananya peraturan perundangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan dilakukan

⁶⁶*Ibid.*, halaman 38.

berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan (salah satu undang-undang yang tidak ikut dicabut oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), dilakukan oleh Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan juga harus berada di bawah *supervise* dan *control* pemerintahan pusat. Pengawas ketenagakerjaan diadakan untuk mengawasi berlakunya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dan untuk mengumpulkan bahan-bahan keterangan perihal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan guna membuat peraturan terkait ketenagakerjaan, serta untuk menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang didelegasikan oleh peraturan perundang-undangan kepada pengawas ketenagakerjaan.⁶⁷

Berdasarkan Pasal 181 UUKK tentang Ketenagakerjaan, Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya memiliki kewajiban sebagai berikut:⁶⁸

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Selain sebagai pegawai pengawas, pegawai Dinas Ketenagakerjaan tersebut dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri

⁶⁷Willy Farianto, 2019, *Pola Hubungan Hukum Pemberian Kerja dan Pekerja: Hubungan kerja Kemitraan dan Keagenan*, Jakarta Timur: Sinar Grafika, halaman 70.

⁶⁸*Ibid.*, halaman 39.

sipil sesuai dengan UU Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

Berdasarkan Pasal 182 UUKK, dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyidik pegawai negeri sipil, pegawai pengawas berwenang:⁶⁹

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam pelaksanaan tugas penyidik tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja bukan satu-satunya perlindungan bagi buruh/pekerja dan pengusaha sebab masih terdapat bentuk perlindungan lainnya, yaitu perjanjian kerja

⁶⁹*Ibid.*, halaman 39-40.

bersama dan peraturan perusahaan. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian antar serikat buruh atau beberapa serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha, dan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat sepihak oleh pengusaha.

Sejalan dengan pengertian hukum ketenagakerjaan yaitu bertujuan melindungi pihak yang lemah dan menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan, maka perjanjian kerja bersama memiliki tujuan demikian. Dalam perjanjian kerja kedudukan buruh/pekerja tidak lagi sederajat kedudukannya baik dari segi hukum, sosial dan ekonomis, dan memang salah satu esensilia atau unsur perjanjian kerja adalah dibawah perintah atau pimpinan orang lain.

Unsur perintah dalam perjanjian kerja, mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah), sedangkan pihak yang lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah), dan disebut hubungan subordinasi. Dengan demikian perjanjian kerja bersama berangkat dari landasan pemikiran filosofis melindungi yang lemah kemudian menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan memiliki peranan yang penting.

Hal ini karena, dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh serikat buruh/serikat pekerja atau beberapa serikat buruh/pekerja sehingga posisinya lebih kuat (*bargaining power*) dalam menentukan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian Kerja Bersama atau dikenal juga dengan singkatan PKB, menjadi penting karena ia merupakan

sarana untuk mempertemukan kepentingan, pandangan, nilai, dan tujuan yang berbeda untuk kemudian disesuaikan dalam 1 (satu) wadah Bersama.

PKB juga mengatur hal-hal pokok berupa kondisi kerja yang terkait dengan berbagai aspek penting kehidupan pekerja dan pengusaha di dalam dan di luar perusahaan serta kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri seperti jam kerja, cuti dan libur kerja, dan upah kerja yang merupakan daya dukung utama kualitas kerja. Terlebih, ia juga mampu meningkatkan hubungan pekerja-pengusaha, dan sampai batas tertentu mengatasi perselisihan antara pekerja pengusaha.

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa akibat hukum yang terjadi pasca merger yakni:⁷⁰

1. Tidak ada PHK yang dilakukan Pelindo
2. Status pekerja beralih menjadi *surviving company* berdasarkan ketentuan tetap dengan memperhitungkan masa kerja masing-masing tenaga kerja
3. Melaksanakan perundingan pelaksanaan PKB baru maksimal 1 tahun setelah penggabungan
4. Sampai dengan disepakati PKB baru, para pihak sepakat dengan tetap menggunakan PKB pelabuhan I, II, III dan IV.
5. Dalam hal terjadinta mutasi pekerja antara eks perusahaan. Maka bagi pekerja tetap diberlakukan PKB tempat asal pekerja. Hal ini terdapat

⁷⁰ Hasil Wawancara dengan salah satu karyawan PELINDO yakni Bapak Helmi M.Si selaku Maneger Pelayanan SDM Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia.

dalam berita acara kesepakatan tentang pelaksanaan sinergi dan integritas PT Pelindo I, II, III, dan IV dengan serikat pekerja.

Pada wawancara dijelaskan bahwa berdasarkan dasar hukum dari undang-undang ketenagakerjaan PKB yang digunakan seharusnya PKB yang terbaik, tapi timbul permasalahan tidak akan sanggup menggunakan PKB terbaik, maka perusahaan membuat kesepakatan bersama dengan serikat pekerja untuk menggunakan PKB masing-masing daerah *sub holding regional*. Maka, pelaksanaan PKB itu sendiri mengingat dari pembagian *sub holding* berdasarkan daerah, maka PKB yang digunakan yaitu berdasarkan *sub holding* dari daerah tersebut dengan tetap memperhatikan peraturan yang terdapat dalam kesepakatan yang dilakukan oleh PT. Pelindo I, II, III dan IV dengan serikat pekerja.

Berdasarkan kesepakatan perjanjian kerja bersama antara PT pelabuhan indonesia (Pelindo) dengan Serikat Pekerja Pelabuhan Indonesia Bersatu (SPPIB) 2023-2025 menyepakati tetap menggunakan PKB dari masing-masing regional. Seperti Pelindo Regional 1 tetap menggunakan PKB dari Regional 1 begitupun seterusnya dengan tetap mempertimbangkan kesejahteraan tenaga kerja.⁷¹

Mengenai kesejahteraan tenaga kerja, hal tersebut telah tercantum dalam PKB yang telah di sepakati oleh SPPBI. Yakni dalam hal jaminan sosial, pendidikan, ganti rugi (kecelakaan kerja), waktu istirahat/cuti, pelayanan kesehatan, gaji/upah dan tunjangan, pensiun, perlindungan dan bantuan hukum serta lainnya. Hal ini tercantum dalam PKB yang baru saja di sepakati yakni PKB antar PT

⁷¹ Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PELINDO yakni Bapak Helmi M.Si selaku Maneger Pelayanan SDM Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia.

pelabuhan indonesia dengan SPPBI Tahun 2023-2025 yang telah ditandatangani oleh antara Pelindo dengan SPPI Bersatu pada 10 November 2023 lalu di Yogyakarta.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perubahan pada PKB dan pada pelaksanaannya disebabkan berdasarkan kesepakatan antara Pelindo dengan serikat buruh (SPPBI) tetap menggunakan PKB masing-masing daerah *sub holding regional*.

C. Kendala Dan Upaya Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Penggabungan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja di PT Pelabuhan Indonesia

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, disebutkan bahwa penggabungan merupakan perbuatan hukum yang dilakukan oleh suatu perseroan atau lebih yang mengakibatkan aktiva dan pasif perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan dan status badan hukum perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum.

Penggabungan menjadi pilihan strategis di dalam bisnis atau kegiatan usaha. Akan tetapi, penggabungan dapat merugikan bagi pihak-pihak tertentu yang tergolong lemah, yakni pekerja. Dalam terjadi penggabungan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian penggabungan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Secara umum Penggabungan akan berdampak pada pekerja/buruh antara lain:⁷²

⁷²Abdul Rasyid Saliman, Adisuputra, 2021, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus (Edisi Kedelapan)*, Jakarta: Kencana, halaman 117-122.

1. Pekerja yang dipekerjakan kembali akan mendapatkan gaji yang lebih besar untuk mendorong keseimbangan kehidupan kerja pekerja.
2. Pekerja yang tidak dipekerjakan kembali akan kehilangan penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya.

Penggabungan (*merger*) terjadi bila 2 (dua) perusahaan atau lebih melakukan penggabungan dimana suatu perusahaan yang ada bergabung perusahaan lainnya. Perusahaan yang menggabung perusahaan lainnya tersebut tetap eksis sedangkan perusahaan yang digabung menjadi hilang. Di Indonesia, hal ini disebut dengan penggabungan.

Penggabungan di satu sisi intensitasnya yang terus meningkat sebagai pilihan strategis di dalam bisnis/ kegiatan usaha perseroan terbatas, disisi lainnya penggabungan yang tidak terkendali dapat merugikan pihak-pihak tertentu yang tergolong lemah/kecil yang kedudukannya menjadi riskan akibat penggabungan tersebut. Oleh karena itu adalah menjadi tugas sektor hukum untuk melindungi pihak yang lemah tersebut. Adapun pihak lemah jika terjadi penggabungan tersebut. Salah satunya adalah mereka yang lemah secara struktural, misalnya kedudukan para pekerja di perseroan terbatas, lebih lemah dibanding kedudukan dari pihak lain, seperti pemegang saham, direktur dan komisaris.

Penggabungan (*meger*) perusahaan harus memperhatikan kepentingan para pemegang saham minoritas, karyawan perusahaan, dan juga kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha. Dan hal inipun tidak mengurangi hak pemegang saham minoritas untuk menjual saham dengan harga wajar.

Sebagai salah satu faktor penggerak usaha perseroan yakni pekerja/buruh merupakan pihak yang terkena dan merasakan akibat langsung dari penggabungan (*merger*). Penggabungan perusahaan yang tujuannya untuk menghasilkan efisiensi bagi perusahaan, pekerja/buruh harus menjadi perhatian yang utama bagi para manajemen perseroan-perseroan yang akan melakukan penggabungan perusahaan, yaitu dengan dilakukannya penggabungan perusahaan atau merger akan mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh perusahaan-perusahaan yang melakukan penggabungan.

Merger atau penggabungan perseroan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan tersebut menyatakan bahwa karyawan memiliki hak untuk mendapatkan pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.

Penggabungan perusahaan yang dilakukan oleh pelaku usaha harus memperhatikan kepentingan dari pekerja mengingat pekerja merupakan aset dari perusahaan. Hal ini karena sebelum terjadi penggabungan dua perusahaan atau lebih, dalam hal masing-masing perusahaan memiliki perjanjian kerja bersama yang terjalin antara serikat pekerja dengan pengusaha, maka ketika perusahaan tersebut melakukan penggabungan akan terdapat perbenturan akibat adanya dua atau lebih perjanjian kerja bersama dalam perusahaan tersebut.

Untuk melindungi kepentingan pekerja, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 131 ayat (2) UUKK mempertegas bahwa: “dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) dan masing-masing perusahaan mempunyai

perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh”.

Pada kegiatan *merger* ada 3 (tiga) hal yang patut dipertimbangkan yaitu nilai yang dihasilkan dari kegiatan merger dan siapakah pihak-pihak yang paling diuntungkan dari kegiatan tersebut. Dengan adanya *merger* diharapkan akan menghasilkan sinergi sehingga nilai perusahaan akan meningkat dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Keputusan *merger* mempunyai pengaruh yang besar dalam memperbaiki kondisi dan kinerja perusahaan, karena dengan bergabungnya dua atau lebih perusahaan dapat menunjang kegiatan usaha, sehingga keuntungan yang dihasilkan juga lebih besar dibandingkan jika dilakukan sendiri-sendiri. Pada dasarnya setiap perusahaan didirikan untuk tujuan yang sama yakni memperoleh keuntungan, sehingga dengan adanya tujuan yang sama seperti ini, maka setiap perusahaan saling melakukan persaingan baik dalam upaya menciptakan produk yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan setiap orang maupun dengan meningkatkan kinerja dalam hal memberikan jasa kepada setiap orang yang membutuhkan.

Berdasarkan definisi perusahaan pada ketentuan undang-undang tersebut, dapat dilihat bahwa tujuan dari perusahaan selain untuk mencari keuntungan, juga memiliki kegiatan usaha yang bersifat sosial yang tentunya memiliki tujuan sosial. Perusahaan yang didirikan dapat berupa perusahaan yang berbadan hukum dan tidak berbadan hukum. Perusahaan untuk mendapat status badan hukum tersebut harus mendapatkan pengesahan dari pemerintah melalui menteri terkait.

Pada definisi perusahaan dalam ketentuan UUKK tersebut menekankan perusahaan sebagai wadah berupa bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai yang diperjanjikan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut. Perusahaan dalam melakukan persaingan usaha tersebut harus ditunjang dengan tenaga kerja yang memadai dan ahli atau sesuai pada bidangnya.

Perusahaan yang pada dasarnya didirikan untuk mencari keuntungan dan atau laba perusahaan tersebut memandang perlu untuk mempekerjakan buruh atau pekerja guna mencapai tujuan tersebut. Tenaga kerja merupakan komponen penting dalam berjalannya sebuah perusahaan karena tenaga kerja tersebut merupakan roda penggerak sebuah perusahaan yang berperan penting dalam kegiatannya baik menghasilkan barang maupun memberikan jasa.

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 pekerjaan adalah kebutuhan hak asasi setiap warga negara.

Dalam islam juga memperhatikan kepentingan pekerja yang aturannya jelas, dimana hukum-hukum yang harus diperhatikan majikan atau pemberi kerja untuk memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja. Rasulullah SAW memerintahkan agar pemberi kerja memberikan bantuan kepada pekerja apabila mereka memerlukan bantuan dari pekerjaan yang diberikan. Sebagaimana diungkapkan dalam hadist yang berbunyi: “Telah menceritakan kepada kami

Muhammad ibn 'Ar'arah Telah menceritakan kepada kami Syu'bah dari Al Hakam ibn Utbah dari Ibrahim dari Al Aswad ibn Yazid ia berkata; Aku bertanya kepada Aisyah radiallahu 'anha mengenai apa saja yang dilakukan Nabi shallallahu 'alaihi wasallam di rumah. Maka ia pun menjawab, "Beliau turut membantu pekerjaan keluarganya, dan bila beliau mendengar adzan, beliau pun keluar" (H.R. Bukhari).⁷³

Bentuk bantuan yang dimaksud dalam hadist tersebut berkembang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pekerja pada jamannya. Memberikan bantuan yang baik kepada pekerja merupakan akhlak mulia sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah SAW.

Berdasarkan dari PKB antara perusahaan dengan SPPIB perusahaan memberikan bantuan hukum kepada pekerja dan mantan pekerja, antara lain:⁷⁴

1. Dengan cara menghindari PHK dengan cara pengalihan penyaluran ke sub holding, anak perusahaan, perusahaan afiliasi, kerja sama operasi dan dana pension.
2. Menjamin kebebasan serikat pekerja.
3. Menjamin setiap perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah dan upaya penyelesaian sesuai ketentuan yang berlaku yakni dengan perundingan PKB, musyawarah serta biparti dengan perwakilan serikat pekerja 6 orang dan perwakilan dari kantor pusat, hal tersebut terdapat dalam pasal 69 mengenai Lembaga kerja sama bipartit.

⁷³Muhammad Arsad Nasution. (2019). "Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis terhadap Al-Qur'an dan Hadist)". *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, Vol. 5, No. 2, halaman 129.

⁷⁴Hasil Wawancara dengan salah satu karyawan PELINDO yakni Bapak Helmi M.Si selaku Maneger Pelayanan SDM Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia.

4. Menjamin upaya peningkatan kesejahteraan pekerja sesuai kemampuan perusahaan secara berkesinambungan

Penggabungan yang dilakukan oleh Pelindo dikarenakan masih menggunakan PKB yang sebelumnya sudah berlaku pada masing-masing Pelindo maka untuk jaminan yang didapat pekerja setelah merger masih sama dari sebelum merger, karena masih tetap menggunakan PKB yang sama. Jaminan yang didapat sendiri yakni: jaminan sosial, jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan kematian, serta jaminan hari tua bagi seluruh pekerja. Pada pola pemberian jaminan Kesehatan pekerja termasuk keluarganya mendapatkan fasilitas Kesehatan tersebut yang perseroan lakukan yang mengikut sertakan seluruh pekerja dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.⁷⁵

Namun berdasarkan hasil wawancara ternyata dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja mengalami beberapa kendala berupa Kendala yang terjadi pada merger ini terhadap tenaga kerja di Pelindo terdapat pada PSAK 24 yakni mengenai imbalan kerja dip perusahaan yang setelah merger.⁷⁶ PSAK 24 merupakan imbalan kerja (*Employee Benefits*) yakni seluruh bentuk imbalan yang diberikan oleh Perusahaan atas jasa yang diberikan oleh Pekerja/Pegawai nya.

Berdasarkan UUKK Pasal 156-157 perusahaan di Indonesia wajib mematuhi UUKK yang secara umum mengatur mengenai tata cara pemberian imbalan-imbalan di perusahaan, mulai dari imbalan istirahat panjang sampai

⁷⁵Hasil Wawancara dengan salah satu karyawan PELINDO yakni Bapak Helmi M.Si selaku Maneger Pelayanan SDM Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia.

⁷⁶Hasil Wawancara dengan salah satu karyawan PELINDO yakni Bapak Helmi M.Si selaku Maneger Pelayanan SDM Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia.

dengan imbalan pemutusan hubungan kerja (PHK). Berikut klasifikasi imbalan kerja, antara lain:⁷⁷

1. Imbalan Jangka Pendek (*short term employee benefits*) adalah imbalan kerja (selain dari pesangon Pemutusan Kontrak Kerja/PKK) yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa. Contoh : Gaji, iuran Jaminan Sosial, cuti tahunan, cuti sakit, bagi laba dan bonus (jika terutang dalam waktu 12 bulan pada periode akhir pelaporan).
2. Imbalan Pasca Kerja (*post employment benefits*) adalah imbalan kerja yang terhutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. Contoh : Tunjangan Pensiun, Tunjangan Kesehatan Pensiunan, Asuransi Jiwa Pasca Kerja. Imbalan pasca kerja berdasarkan UUK yang dihitung untuk dicadangkan dalam PSAK 24 yaitu :
 - a. Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Pensiun
 - b. Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Sakit Berkepanjangan Cacat
 - c. Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Meninggal Dunia
 - d. Imbalan-imbalan di UUK tersebut dapat diatur lebih lanjut di Peraturan Perusahaan (PP) atau di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dan Serikat Pekerja.
3. Imbalan Kerja Jangka Panjang (*other long term employee benefits*) adalah imbalan kerja yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya. Contoh : Cuti besar/cuti panjang,

⁷⁷Imbalan Kerja dan PSAK 24 <https://www.psak24.com/post/imbalan-kerja-dan-psak-24> (diakses 18 januari 2024)

penghargaan masa kerja (*jubilee*) berupa sejumlah uang atau berupa pin/cincin terbuat dari emas dan lain-lain.

4. Pemutusan Kontrak Kerja /PKK (*termination benefits*) adalah imbalan kerja terhutang sebagai akibat dari keputusan perusahaan untuk memberhentikan pekerja sebelum usia pensiun normal.

Hal ini yang masih menjadi kendala bagi PT Pelabuhan Indonesia atau Pelindo dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja pasca merger terjadi, karena belum dapat dilakukan pemerataan mengenai pembagian imbalan kerja terhadap seluruh tenaga kerja sub holding regional I, II, III dan IV di PT Pelabuhan Indonesia atau Pelindo. Dimana itu terjadi karena masing-masing sub holding regional masih tetap memakai PKB masing-masing daerah regional namun hal ini membutuhkan waktu cukup lama untuk melakukan pemerataan.

Melihat permasalahan yang diatas merupakan problematika yang dihadapi PT Pelabuhan Indonesia atau Pelindo setelah *merger* dilaksanakan dalam bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, maka perusahaan berupaya dalam menangani problematika yang membuat hambatan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam hal ini upaya yang dilakukan PT Pelabuhan Indonesia atau Pelindo dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja yang bertujuan sebagaimana yang telah diatur dalam PKB antara perusahaan dengan SPPIB, kesejahteraan tenaga kerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam

lingkungan kerja yang aman dan sehat. Maka perusahaan memberikan bantuan hukum kepada pekerja dan mantan pekerja, antara lain:⁷⁸

1. Dengan cara menghindari PHK dengan cara pengalihan penyaluran ke sub holding, anak perusahaan, perusahaan afiliasi, kerja sama operasi dan dana pensiun.
2. Menjamin kebebasan serikat pekerja.
3. Menjamin setiap perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah dan upaya penyelesaian sesuai ketentuan yang berlaku yakni dengan perundingan PKB, musyawarah serta biparti dengan perwakilan serikat pekerja 6 orang dan perwakilan dari kantor pusat, hal tersebut terdapat dalam pasal 69 mengenai Lembaga kerja sama biparti.
4. Menjamin upaya peningkatan kesejahteraan pekerja sesuai kemampuan perusahaan secara berkesinambungan.

Pada akhirnya berbagai bentuk upaya-upaya yang dilakukan perusahaan haruslah dapat diwujudkan yang mana sebagai bentuk tanggungjawab dari kewajiban perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja saat perusahaan melakukan penggabungan. Perihal berkaitan dengan problematika yang dihadapi PT Pelabuhan Indonesia atau Pelindo, walaupun dalam hal ini upaya yang dilakukan mestilah dipenuhi terhadap tenaga kerja telah dilangsungkan dengan baik dan terpenuhi, merujuk kepada kemungkinan-kemungkinan lain yang berkaitan dengan peristiwa *merger* ini dapat dijadikan pembelajaran dan pedoman. Hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah bagaimana meningkatkan kesejahteraan

⁷⁸Hasil Wawancara dengan salah satu karyawan PELINDO yakni Bapak Helmi M.Si selaku Manajer Pelayanan SDM Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia.

para pekerja yang merupakan bagian dari perusahaan dan kewajiban perusahaan tersebut untuk melindungi serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok pekerja tersebut sesuai perjanjian kerja yang telah diberlangsungkan.

Hal ini guna menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa yang menimpa pekerja akibat dari tindakan perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan-ketentuan aturan hukum yang berlaku mengenai hubungan kerja serta seringkali mengabaikan beberapa poin yang tertera dalam perjanjian kerja. Termasuk pula dalam hal ini tindakan yang terjadi akibat dari tindakan merger beberapa perusahaan. Sehingga kedepannya fungsi hukum sebagai wadah dan senjata serta alat untuk melindungi masyarakat dapat terwujud dan bermanfaat demi terselenggaranya tujuan hukum yang berkeadilan, berkemanfaatan, serta berkepastian.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Latar belakang mendasar dari *merger* adalah PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo pada 1 Oktober 2021 lalu merupakan langkah penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kepelabuhanan nasional. salah satu fokus utama Pelindo pasca merger adalah transformasi operasional melalui standarisasi dan sistemisasi pelabuhan yang ditunjang peningkatan kapabilitas SDM serta transformasi proses bisnis. Hasil transformasi ini mulai terlihat setelah satu tahun merger berjalan. Dengan target pemerintah untuk memperbaiki biaya logistik Indonesia yang membengkak sebesar 23%, dari rata-rata tolok ukur 12%.
2. Berdasarkan kesepakatan perjanjian kerja bersama antara PT pelabuhan indonesia (Pelindo) dengan SPPIB 2023-2025 menyepakati tetap menggunakan PKB dari masing-masing regional, Mengenai kesejahteraan tenaga kerja, hal tersebut telah tercantum dalam PKB yang telah di sepakati oleh SPPBI. Yakni dalam hal jaminan sosial, pendidikan, ganti rugi (kecelakaan kerja), waktu istirahat/cuti, pelayanan kesehatan, gaji/upah dan tunjangan, pensiun, perlindungan dan bantuan hukum serta lainnya. Hal ini tercantum dalam PKB yang baru saja di sepakati yakni PKB antar PT Pelabuhan Indonesia dengan SPPBI Tahun 2023-2025 yang telah ditandatangani oleh antara Pelindo dengan SPPI Bersatu pada 10 November 2023 lalu di Yogyakarta.

3. Kendala dan upaya yang dihadapi oleh PT Pelabuhan Indonesia atau Pelindo dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja mengalami beberapa kendala berupa Kendala yang terjadi pada merger ini terhadap tenaga kerja di Pelindo terdapat pada PSAK 24 yakni mengenai imbalan kerja dip perusahaan yang setelah merger ini belum dapat dilakukan pemerataan terhadap seluruh sub holding regional I, II, III dan IV di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo karena masing-masing *sub holding* regional masih tetap memakai PKB masing-masing daerah regiona. Sebagaimana dijelaskan oleh Helmi M.Si selaku narasumber yang diwawancarai. Dalam hal ini perusahaan mengalami permasalahan yang dijelaskan diatas, sehingga perusahaan berupaya memberikan bantuan hukum kepada pekerja dan mantan pekerja, antara lain: menghindari PHK dengan cara pengalihan penyaluran ke *sub holding*, anak perusahaan, perusahaan afiliasi, kerja sama operasi dan dana pensiun, menjamin kebebasan serikat pekerja, menjamin setiap perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah dan upaya penyelesaian sesuai ketentuan yang berlaku yakni dengan perundingan PKB, musyawarah serta biparti, menjamin upaya peningkatan kesejahteraan pekerja sesuai kemampuan perusahaan secara berkesinambungan.

B. Saran

1. Seharusnya Pelindo juga memperhatikan pekerja yang tentunya berdampak langsung pada kegiatan *merger* tersebut sehingga *merger* yang dilakukan Pelindo juga berdampak baik bagi kesejahteraan para pekerja dan tidak merugikan para pihak pekerja, sehingga efektifitas dan efesiensi kepelabuhan nasional yang meningkat berjalan bersamaan dengan kesejahteraan pekerja.
2. Semestinya Pelindo menyepakati PKB baru yang tentunya memberikan kemanfaatan bersama sehingga pekerja mendapatkan jaminan hukum dan hak-hak bagi pekerja beserta keluarganya agar perusahaan akan lebih mudah menjalankan pertanggungjawabannya dalam meningkatkan kesejahteraan kepada pekerja dan tidak ada pihak yang dikemudian hari akan dirugikan.
3. Secepatnya manajemen Pelindo harus lebih mengupayakan untuk menyelesaikan masalah yang saat ini ada sehingga tidak semakin besar kerugian yang dialami oleh pekerja yang berdampak pasca *merger*, dengan upaya ini diharapkan kepada perusahaan dapat meningkatkan hak-hak kesejahteraan pekerja dan terciptanya tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Rasyid Saliman, Adisuputra. 2021. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus (Edisi kedelapan)*. Jakarta: Kencana.
- Abdulkadir Muhammad. 2017. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Adler Haymans Manurung, dkk. 2021. *Restrukturisasi Perusahaan: Merger, Akuisisi dan Konsolidasi serta pembiayaannya*. Jakarta Timur: PT Adler Manurung Press.
- Ahmad Riski Sridadi. 2016. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empatdua Media.
- Alexander Lay, B.N Marbun, Soy M. Pardede, Murman Budijanto. 2010. *Efektifitas Regulasi Merger dan Akuisisi Dalam Kerangka Hukum Persaingan Usaha*. Jakarta: Sinar Pustaka Harapan.
- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Aris Prio Agus Santoso. *et. al.* 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Faisal, *et.al.* 2023. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)*. Medan: CV Pustaka Prima
- Fitriani. 2021. *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja*. Jawa Barat: CV Gema Insani Press.
- Frans Budianto Wicaksono. 2009. *Tanggung Jawab Pemegang Saham Direksi dan Komisaris Perseroan Terbatas (PT)*. Jakarta: Visimedia.
- Ida Hanifah. 2009. *Pengantar Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: CV. Ratu Jaya.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram Universitas Press
- Nurma, Khusna Khanifa. 2022. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan I, Jawa Tengah:UNSIQ PRESS.

- Parlin Dony Sipayung, dkk. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ramlan, Tengku Erwinsyahbana, dan Nurul Hakim, 2017, *Malu Menjadi Plagiator Aturan dan Sanksi Bagi Penulis*. (Malang: Intelegensia Media).
- Siswanto Sastrohadiwiryo, Asrie Hadaningsih Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional (Edisi Revisi)*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2022. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Willy Farianto. 2019. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*. Jakarta Timur: Sinar Grafika.
- Zainal Asikin, Lalu Hadi Adha. 2023. *Hukum Ketenagakerjaan: Dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kencana.

B. Jurnal

- Achmad Aminullah, Yusuf M. Said, Gunawan Nachrawi, 2022, "Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan dalam Peningkatan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia yang Berbasis Nilai Keadilan Sosial", *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol.6 No.2, <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/357>.
- Elisabet A. E. Pinontoan, & Fonnyke Pongkorang. (2023). "Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Lex Privatum: Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi*, Vol XII, No. 2.
- Havis Aravik. (2018). "Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam". *Islamic Banking*, Vol. 4, No. 1.
- Jasman Syaripuddin. (2013). "Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes". *EkonomiKawan: Jurnal Umsu*.
- Muhammad Arsad Nasution. (2019). "Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis terhadap Al-Qur'an dan Hadist)". *Yurisprudentia: Jurnal Hukum Ekonomi*, Vol. 5, No. 2
- Mustariyakuma, Muhammad Surya (2022) "*TINJAUAN YURIDIS NOTIFIKASI MERGER DALAM HUKUM PERSAINGAN USAHA: STUDI KASUS PT FKS MULTI AGRO TBK*". "Dharmasiswa" *Jurnal Program Magister Hukum FHUI*: Vol. 2, Article 13.

Niru Anita Sinaga, & Tiberius Zalachu. (2021). "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia". Jurnal Universitas Surya Darma

Nuralamsyah dkk, Analisa Dampak Kinerja Pt. Pelindo Pasca Di-Merger, SENSISTEK, Vol. 5, No. 2, November 2022.

Nur Latifa Aini dan Zainal Asikin, KAJIAN HUKUM TERHADAP MERGER PERUSAHAAN (STUDI KASUS PT INDOSAT TBK DAN PT HUTCHISON 3 INDONESIA), Fakultas Hukum Universitas Mataram, 2022

Rachmad Abduh, 2023, "Sistem Hukum Pengupahan Tenagakerja Nasional Dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia", Sanski2023, Vol. 2 No. 1

Safarni Husain. (2011). "Penggabungan PT Tanpa Likuidasi Terlebih Dahulu Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Risalah Hukum, Vol. 7, No. 1.

Suryadi Bata Ahmad, & Rahmah Amir. (2020). "sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam". Shautuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab, Vol. 1, No. 2,

Welsen Kandarani, 2020, "Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga kerja", Jurnal Hukum, Vol.8 No.2, <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/1679>.

C. Internet

Aspek Hukum Merger, Konsolidasi Dan Akuisisi, melalui <https://www.kennywiston.com/aspek-hukum-merger-konsolidasi-dan-akuisisi/>

Budiarti Indah, 2012, "Perjanjian Kerja Bersama untuk Kesejahteraan Buruh, buku seri Pendidikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh". Diakses 31 Januari 2024 melalui: <https://unionism.files.wordpress.com/2012/02/definisi-negosiasi-danperjanjian-kerja-bersama.pdf>

<https://www.aeec.unair.ac.id/pelabuhan-indonesia-merger-kejar-peluang-atau-tantangan/> Intan Noer Fatimah, PT. Pelabuhan Indonesia Merger, Kejar Peluang atau Tantangan?

<https://www.nu.or.id/amp/tafsir/tafsir-surat-an-nahl-ayat-91-larangan-mengingkari-janji-mbiPu>

D. Wawancara

Wawancara dengan salah satu karyawan PELINDO yakni Bapak Helmi M.Si selaku Maneger Pelayanan SDM Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia atau Pelindo.

Nomor : HM.03.05/21/12/1/PLAS/PSDU/REG1-23
Lampiran : 1
Perihal : Izin Penelitian a.n. Neifa Salsabillah

Medan, 21 Desember 2023

Kepada Yth. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238

di

Tempat

1. Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 1626/II.3.AU/UMSU-06/F/2023 tanggal 08 September 2023 Hal : Mohon Izin Penelitian.
2. Berdasarkan hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya perusahaan kami dapat menerima mahasiswa/i Saudara atas nama Neifa Salsabillah NPM : 1906200121 Prodi/Bagian Hukum/Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk melaksanakan Riset/Penelitian/Observasi dengan judul "Kajian Hukum Perjanjian Kerja Bersama Oleh Perusahaan Yang Melakukan Penggabungan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Terhadap Merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero))", dalam hal ini data/informasi yang didapat hanya untuk bahan penyusunan Skripsi/tesis.
3. Untuk pelaksanaan Riset/Penelitian/Observasi dimaksud, kepada Mahasiswa/i agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Sebelum dan sesudah memulai kegiatan Riset/Penelitian/Observasi wajib melapor kepada Divisi Pelayanan SDM dan Umum Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero);
 - b. Mentaati semua peraturan yang berlaku di Perusahaan dan wajib memahaminya;
 - c. Mematuhi ketentuan Keselamatan, Keselamatan Kerja (K3);
 - d. Mentaati dan melaksanakan protokol kesehatan terkait pandemi covid-19;
 - e. Membuat surat pernyataan bermaterai yang isinya apabila terjadi kecelakaan dalam Riset/Penelitian/Observasi maka Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero) tidak bertanggung jawab;
 - f. Mendaftar ke BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Kematian/Kecelakaan Kerja) untuk Mahasiswa/i selama pelaksanaan Riset/Penelitian/Observasi di Perusahaan.
4. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
REGIONAL 1
REGIONAL DIVISION HEAD PELAYANAN SDM DAN UMUM



KASIH DWI YANTI
NIP. 101103



BERITA ACARA WAWANCARA

Pewawancara : NEIFA SALSABILLAH

Informan : HELMI M.Si

Jabatan Informan : Manajer Pelayanan SDM Regional 1 PT. Pelabuhan Indonesia

Lokasi Wawancara : PT. Pelabuhan Indonesia Region 1

Hari/Tanggal : Rabu / 20 Desember 2023

Waktu : 10.15 - 11.30 WIB

Jenis Kegiatan : Wawancara

Deskripsi Kegiatan : Melakukan wawancara mengenai peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan yang melakukan penggabungan di PT Pelabuhan Indonesia

Judul Skripsi

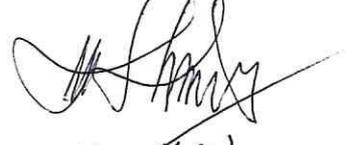
“KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA OLEH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PENGGABUNGAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA (Studi Terhadap Merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero))”

Pihak Peneliti



(NEIFA SALSABILLAH)

Informan Wawancara



(HELMI M.Si)

LAMPIRAN WAWANCARA

A. JUDUL

KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA BERSAMA OLEH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PENGGABUNGAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA (Studi Terhadap *Merger* PT Pelabuhan Indonesia (Persero))

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apa yang menjadi penyebab terjadinya penggabungan perusahaan di PT Pelabuhan Indonesia?
2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara perusahaan yang melakukan penggabungan dengan tenaga kerja dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di PT Pelabuhan Indonesia?
3. Bagaimana kendala dan upaya hukum terhadap perusahaan yang melakukan penggabungan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di PT Pelabuhan Indonesia?

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. Apa yang menjadi penyebab Pelindo melakukan merger?
Jawaban: Penggabungan atau merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo pada 1 Oktober 2021 lalu merupakan langkah penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kepelabuhanan nasional. salah satu fokus utama Pelindo pascamerger adalah transformasi operasional melalui standardisasi dan sistemisasi pelabuhan yang ditunjang peningkatan kapabilitas SDM serta transformasi proses bisnis. Hasil transformasi ini mulai terlihat setelah satu tahun merger berjalan. Ada peningkatan kinerja dan produktivitas di sejumlah pelabuhan.
2. Bagaimana kedudukan perusahaan setelah merger?
Jawaban: Awalnya sebelum merger ada 4 entitas Pelindo, yakni Pelindo I, II, III dan IV yang beroperasi berdasarkan cakupan wilayah. Setelah merger Pelindo bergabung menjadi satu dengan nama PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo. Setelah merger berdasarkan penuturan direktur operasi dan komersial Pelindo III menyampaikan akan terbentuk 4 regional sub holding Pelindo

diantaranya, regional I yang berlokasi di Medan, regional II yang berlokasi di Jakarta, regional III yang berlokasi di Surabaya, serta regional IV berlokasi di Makassar. Masing-masing regional sub holding terdapat regional head yang memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan yang dimiliki oleh direksi namun tetap ada kebatasan kewenangan yang diberikan.

3. Bagaimana akibat hukum yang terjadi setelah merger dilakukan?

Jawaban: Akibat hukum yang terjadi pasca merger yakni: 1) tidak ada PHK yang dilakukan pelindo; 2) status pekerja beralih menjadi surviving company berdasarkan ketentuan tetap dengan memperhitungkan masa kerja masing-masing tenaga kerja; 3) melaksanakan perundingan pelaksanaan PKB baru maksimal 1 tahun setelah penggabungan; 4) sampai dengan disepakati PKB baru, para pihak sepakat dengan tetap menggunakan PKB pelabuhan I, II, III dan IV; 5) dalam hal terjadinya mutasi pekerja antara eks perusahaan. Maka bagi pekerja tetap diberlakukan PKB tempat asal pekerja. Hal ini terdapat dalam berita acara kesepakatan tentang pelaksanaan sinergi dan integritas PT Pelindo I, II, III, dan IV dengan serikat pekerja.

4. Apakah merger Pelindo yang telah berlangsung saat ini berdampak efektif bagi pekerja?

Jawaban: Untuk dampak merger Pelindo itu sendiri berdampak positif untuk mempermudah koordinasi pengelolaan Pelabuhan diseluruh Indonesia dan berdampak positif juga terhadap keuangan negara. Sementara itu untuk dampak pada karyawan itu sendiri dilihat dari waktu merger berlangsung yakni 2 tahun ini cukup dikatakan efektif, namun masih perlu kedepannya sarana peningkatan kepemimpinan, kompetensi dan tantangan bagi talenta BUMN, serta untuk membuka peluang bagi talenta muda dan berkarya dan menjaga keberlangsungan karirnya pasca merger.

5. Bagaimana pelaksanaan PKB di Pelindo setelah merger?

Jawaban: Berdasarkan dasar hukum dari undang-undang ketenagakerjaan PKB yang digunakan seharusnya PKB yang terbaik, tapi timbul permasalahan tidak akan sanggup menggunakan PKB terbaik, maka perusahaan membuat kesepakatan bersama dengan serikat pekerja untuk menggunakan PKB masing-masing daerah sub holding regional. Maka, pelaksanaan PKB itu sendiri mengingat dari pembagian sub holding berdasarkan daerah, maka PKB yang digunakan yaitu berdasarkan sub holding dari daerah tersebut dengan tetap

memperhatikan peraturan yang terdapat dalam kesepakatan yang dilakukan oleh PT. Pelindo I, II, III dan IV dengan serikat pekerja.

6. Apakah ada perbedaan PKB setelah merger dilaksanakan?

Jawaban: Untuk perbedaannya sendiri tidak ada, karena dalam perjanjian kerja bersama antara pt pelabuhan indonesia (pelindo) dengan SPPIB 2023-2025 menyepakati tetap menggunakan PKB dari masing-masing regional. Seperti Pelindo Regional 1 tetap menggunakan PKB dari Regional 1 begitupun seterusnya.

7. Setelah merger, PKB yang manakah yang digunakan?

Jawaban: Berdasarkan kesepakatan antara pt pelabuhan indonesia dengan SPPBI, menyepakati untuk tetap menggunakan PKB sebelumnya dengan tetap mempertimbangkan kesejahteraan tenaga kerja.

8. Dalam PKB yang digunakan setelah merger, apakah kesejahteraan pekerja tercantun didalamnya?

Jawaban: Mengenai kesejahteraan tenaga kerja, hal tersebut telah tercantum dalam PKB yang telah di sepakati oleh SPPBI. Yakni dalam hal jaminan sosial, pendidikan, ganti rugi (kecelakaan kerja), waktu istirahat/cuti, pelayanan kesehatan, gaji/upah dan tunjangan, pensiun, perlindungan dan bantuan hukum serta lainnya. Hal ini tercantum dalam PKB yang baru saja di sepakati yakni PKB antar PT pelabuhan indonesia dengan SPPBI Tahun 2023-2025 yang telah ditandatangani oleh antara Pelindo dengan SPPI Bersatu pada 10 November 2023 lalu di Yogyakarta.

9. Apa saja yang didapat oleh pekerja di pelindo dalam hal kesejahteraan tenaga kerja?

Jawaban: Yang didapat pekerja dalam hal kesejahteraan dalam PKB yang baru disepakati ini Yakni dalam hal jaminan sosial, pendidikan, ganti rugi (kecelakaan kerja), waktu istirahat/cuti, pelayanan kesehatan, gaji/upah dan tunjangan, pensiun, perlindungan dan bantuan hukum serta lainnya. Terdapat dalam BAB VI dalam PKB antar PT pelabuhan indonesia dengan SPPBI Tahun 2023-2025

10. Mengenai kesejahteraan tenaga kerja, terkhusus pengupahan apakah ada perubahan yang dialami pekerja setelah merger?

Jawaban: Mengenai pengupahan, tidak ada perubahan yang dialami tenaga kerja paska merger ini. Karena pada dasarnya tetap menggunakan PKB berdasarkan regional maka mengenai hal pengupahanpun tetap berdasarkan PKB yang berlaku

di masing-masing daerah regional. Mengenai pengupahan sendiri terdapat dalam pasal 33 (penghasilan) dimana disebutkan berdasarkan jabatan posisi dan kelas jabatan individu.

11. Sistem pengupahan yang bagaimana yang diterapkan Pelindo setelah merger?

Jawaban: sistem upaya yang digunakan berdasarkan satuan waktu yang karyawan terima setiap bulannya secara teratur pada tanggal yang sama. Di Pelindo regional I ini sendiri berdasarkan PKB yang digunakan saat ini penghasilan atau upah yang diberikan terdapat 2 macam yakni penghasilan bulanan dan non bulanan, yang terdiri dari tunjangan hari raya, cuti, gaji ke-13. Pembayaran upah di Pelindo sendiri dilakukan berdasarkan Take Home Pay (THP).

12. Dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, setelah merger dilakukan jaminan apa saja yang diberikan perusahaan kepada pekerja?

Jawaban: jaminan yang didapat pekerja setelah merger masih sama dari sebelum merger, karena masih tetap menggunakan PKB yang sama. Jaminan yang didapat sendiri yakni: jaminan sosial, jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan kematian, serta jaminan hari tua bagi seluruh pekerja. Pada pola pemberian jaminan Kesehatan pekerja termasuk keluarganya mendapatkan fasilitas Kesehatan tersebut yang perseroan lakukan yang mengikut sertakan seluruh pekerja dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

13. Apakah dalam memenuhi kesejahteraan tenaga kerja di pelindo mengalami kendala setelah merger dilakukan?

Jawaban: Kendala yang terjadi pada merger ini terhadap tenaga kerja di Pelindo terdapat pada PSAK 24 yakni mengenai imbalan kerja diperusahaan yang setelah merger ini belum dapat dilakukan pemerataan terhadap seluruh sub holding regional I, II, III dan IV di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo. Hal itu terjadi karena masing-masing sub holding regional masih tetap memakai PKB masing-masing daerah regional. Hal ini membutuhkan waktu cukup lama untuk melakukan pemerataan.

14. Apakah ada perbedaan yang signifikan yang didapat pekerja dalam hal kesejahteraan dari sebelum merger sampai setelah merger?

Jawaban: Tidak ada ditemukan perbedaan yang signifikan dalam hal kesejahteraan tenaga kerja dari sebelum dan sesudah merger.

15. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan Pelindo dalam menangani kendala yang terjadi setelah merger dilakukan?

Jawaban: Berdasarkan dari PKB antara perusahaan dengan SPPIB perusahaan memberikan bantuan hukum kepada pekerja dan mantan pekerja, antara lain: (1) Dengan cara menghindari PHK dengan cara pengalihan penyaluran ke sub holding, anak perusahaan, perusahaan afiliasi, kerja sama operasi dan dana pension. (2) Menjamin kebebasan serikat pekerja. (3) Menjamin setiap perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah dan upaya penyelesaian sesuai ketentuan yang berlaku yakni dengan perundingan PKB, musyawarah serta biparti dengan perwakilan serikat pekerja 6 orang dan perwakilan dari kantor pusat, hal tersebut terdapat dalam pasal 69 mengenai Lembaga kerja sama biparti. (4) Menjamin upaya peningkatan kesejahteraan pekerja sesuai kemampuan perusahaan secara berkesinambungan.