

KAJIAN HUKUM TERHADAP STATUS TENAGA KERJA AKIBAT PENGGABUNGAN PERUSAHAAN

SKRIPSI

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

Oleh:

ARIF RAHMAN FADILLAH

NPM : 1906200313



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2023



UMSU

UINdonesia

MAGISTER PENDIDIKAN (INGGLIS) DAN ILMU HUKUM, AN-PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 88/SK/BEAN-PT/Akred/PT/08/2019
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



BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 06 September 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : ARIF RAHMAN FADILLAH
NPM : 1906200313
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM TERHADAP STATUS TENAGA KERJA AKIBAT PENGGABUNGAN PERUSAHAAN

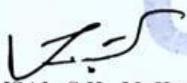
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata

Ketua

PANITIA UJIAN

Sekretaris


Dr. FAISAL, S.H., M. Hum.
NIDN: 0122087502


Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. Guntur Rambey, S.H., M.H.
2. Rahmat Ramadhani, S.H., M.H.
3. Assoc. Prof. Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Website: www.umsu.ac.id
Telp: (061) 6622400 - 66224567

MAJLIS 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/18/2019
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.youtube.com/channel/UC...) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : ARIF RAHMAN FADILLAH
NPM : 1906200313
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM TERHADAP STATUS TENAGA KERJA AKIBAT
PENGGABUNGAN PERUSAHAAN
PENDAFTARAN : 23 AGUSTUS 2023

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


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


Guntur Rambey, S.H., M.H.
NIDN : 0113087101

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terampil | Iqbal

MAJLIS 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/W/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 [fahumsumedan](#) [umsuumsu](#) [umsuumsu](#) [umsuumsu](#) [umsuumsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : ARIF RAHMAN FADILLAH
NPM : 1906200313
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM TERHADAP STATUS TENAGA KERJA AKIBAT
PENGGABUNGAN PERUSAHAAN



DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 22 Agustus 2023

DOSEN PEMBIMBING

UMSU
(Signature)

GUNTUR RAMBEY, S.H., M.H.

NIP/NIDN/NIDK: 0113087101



UMSU
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/02/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://ifahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : ARIF RAHMAN FADIL LAH
NPM : 1906200313
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM TERHADAP STATUS TENAGA KERJA AKIBAT PENGHABISAN PERUSAHAAN
Pembimbing : GUNTUR RAMBEY, S.H., M.H.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
10-07-23	Penyerahan Skripsi	CM
17-07-23	Perbaikan Penulisan	CM
24-07-23	Perbaikan Kembali	CM
31-07-23	Perbaikan Metode Penulisan	CM
07-08-23	Perbaikan BAB III	CM
11-08-23	Perbaikan Kembali	CM
18-08-23	Perbaikan Kesempurnaan & Samp	CM
19-08-23	Perbaikan Kembali	CM
21-08-23	Bekas Bekas Ace diperbaiki	CM

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

GUNTUR RAMBEY, S.H., M.H.
(.....)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2011

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT 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/2011

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](#)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arif Rahman Fadillah
NPM : 1906200313
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Kajian Hukum Terhadap Status Tenaga Kerja Akibat Penggabungan Perusahaan

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 dikemudian 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

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 21 Agustus 2023


METERAI TEMPEL
000000
00B38AKX007592828

Arif Rahman Fadillah
NPM. 1906200313

ABSTRAK

KAJIAN HUKUM TERHADAP STATUS TENAGA KERJA AKIBAT PENGGABUNGAN PERUSAHAAN

Arif Rahman Fadillah

Penggabungan perusahaan (*Merger*) adalah salah satu bentuk penyerapan oleh satu perusahaan terhadap perusahaan lain. Jika dua perusahaan, A dan B, melakukan merger, maka hanya akan ada satu perusahaan saja, yaitu A atau B. Sebelum terjadinya *merger* pengusaha wajib memberi informasi kepada tenaga kerja dan memberitahu kontrak kerja yang baru setelah perusahaan tersebut *merger*. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana peralihan status tenaga kerja pada perusahaan yang *merger*, bagaimana hak tenaga kerja apabila di PHK pada saat terjadinya *merger*, dan bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja apabila di PHK pada perusahaan yang *merger*.

Penelitian yang dilakukan adalah yuridis normative dengan menggunakan pendekatan penelitian Hukum Yuridis Normatif yang menggunakan bahan Hukum utama dengan cara menelaah pengertian, perbandingan, dan menganalisis yang berkaitan dengan *Merger* dan Status Tenaga Kerja.

Pada saat dilaksanakan *merger* pengusaha harus memberikan informasi terkait kontrak kerja yang baru dan perjanjian kontrak kerja tersebut harus menguntungkan bagi tenaga kerja. Apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja pada tenaga kerja pengusaha wajib memberikan hak yang telah diatur dalam undang-undang yang berlaku. Jika hak yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku tenaga kerja dapat melakukan upaya hukum untuk mendapatkan haknya.

Kata Kunci : *Merger*, Status Tenaga Kerja, Upaya Hukum

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya 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 TERHADAP STATUS TENAGA KERJA AKIBAT PENGGABUNGAN PERUSAHAAN**”.

Dengan selesainya skripsi penulis ini, perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada orang tua penulis yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang, yaitu Ayah dan Ibunda, serta ucapan terimakasih kepada abang dan kakak yang sangat penulis sayangi.

Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami 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 Atika Rahmi, S.H.,M.H.

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Guntur Rambey, S.H., M.H selaku pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan, arahan dan masukan sehingga skripsi ini dapat selesai. Dan kepada bapak Rahmat Ramadhani S.H.,M.H selaku pembeding, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, arahan hingga skripsi ini selesai. Di sampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terima kasih kepada narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung. Sehingga atas bantuan dan dorongannya skripsi ini dapat diselesaikan.

Terimakasih penulis ucapkan yang sebesar-besarnya kepada sosok yang sangat berarti didalam hidup penulis yang rela direpotkan dan yang selalu memberikan semangat tanpa henti-hentinya yaitu teman seperjuangan Doni Irawan, Ditto Rizky Pratama, Rifky Hafiz Suryana, Vika Ratu Salsabilsa dan Siti Khaliza, serta sahabat-sahabat penulis lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu Namanya yang telah memberikan semangat, masukan, doa, serta nasehat kepada penulis. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan kelas F-1 Pagi dan kelas A-1 Perdata yang tidak dapat disebutkan seluruh namanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu saran dan kritikan yang bersifat membangun diharapkan untuk melengkapi kekurangan yang ada pada skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 27 Juli 2023

Penulis

Arif Rahman Fadillah
Npm. 1906200313

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah	7
2. Faedah Penelitian	7
B. Tujuan Penelitian	8
C. Defenisi Operasional.....	8
D. Keaslian Penelitian	9
E. Metode Penelitian	10
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	10
2. Sifat Penelitian	10
3. Sumber Data.....	11
4. Alat Pengumpulan Data.....	12
5. Analisis Data	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Perusahaan	13
B. Penggabungan Perusahaan (<i>Merger</i>).....	23
C. Tenaga Kerja.....	27
D. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan	30
E. Perselisihan Hubungan Industrial.....	34
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37

A. Peralihan Status Tenaga Kerja Pada Perusahaan yang Mengalami Penggabungan Perusahaan	37
B. Hak Tenaga Kerja yang di PHK Akibat Penggabungan Perusahaan.....	42
C. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Tenaga Kerja Yang di PHK Akibat Penggabungan Perusahaan	52
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi pada saat ini, khususnya di bidang pembangunan ekonomi nasional, diselenggarakan atas dasar demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan dan keseimbangan, untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat, dan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Sesuatu yang tumbuh mengalami perubahan pertumbuhannya, seperti yang kita ketahui bahwa bentuk masyarakat akan berubah dalam jangka panjang. Jika perusahaan masih relatif kecil, perusahaan perseorangan merupakan bentuk dominan. Setelah itu dibutuhkan lebih banyak modal karena ada memperluas perusahaan, perusahaan lalu firma atau CV (*Commanditaire Vennootschap*) memegang peranan. Setelah revolusi industri Jika ruang lingkup operasi dilakukan dalam skala besar, maka format PT (Perseroan Terbatas) adalah yang paling umum digunakan. Sebagaimana sebuah kumpulan, perusahaan akan mengalami berbagai kondisi, yaitu pertumbuhan dan perkembangan secara terus menerus berubah, berada pada kondisi tidak bangkit, dan mengalami proses kemunduran atau pengerutan.

Perusahaan bisa melakukan ekspansi bisnis dengan memilih salah satu di antara dua jalur alternatif, yaitu pertumbuhan dari dalam perusahaan dan pertumbuhan dari luar perusahaan. Pertumbuhan internal adalah ekspansi yang dilakukan dengan membangun bisnis atau unit bisnis baru dari awal. Jalur ini memerlukan berbagai tahap mulai dari riset pasar, desain produk, perekrutan tenaga ahli, tes pasar, serta pengadaan dan pembangunan fasilitas produksi/operasi sebelum perusahaan menjual produknya ke pasar. ¹Pasal 1 butir 1 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas mendefinisikan bahwa Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan adalah badan hukum yang merupakan perkutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.²

Pasal 74 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas lebih lanjut menyebutkan bahwa Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan merupakan kewajiban perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa Biaya ini harus dicantumkan dalam laporan tahunan perusahaan seperti dapat dilihat dari Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang menyatakan bahwa Laporan Tahunan yang disampaikan oleh Direksi harus turut menyertakan laporan pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan

¹ Budi Untung. 2019. *Hukum Merger*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, halaman 1.

² Ida Hanifah, dkk. 2016. *Catatan Kecil Seputar Hukum di Indonesia*. Medan: UMSUPRESS, halaman 115

Lingkungan. Dengan kata lain CSR *disclosure* juga telah menjadi kewajiban hukum yang bertali temali dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal. Kemudian dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perseroan Terbatas Pasal 5 angka (2) bahwa biaya tanggung jawab sosial dan lingkungan dilaksanakan dengan biaya perseroan. Jika tidak melaksanakan Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perseroan Terbatas dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 7).³

Seiring perkembangan jaman yang terus berjalan maka beberapa perusahaan besar sekarang ini adalah hasil dari penggabungan atau kombinasi dari beberapa perusahaan yang berbeda. Dimana perusahaan besar seperti PT Bank Syariah Indonesia yang sebelumnya adalah beberapa perusahaan yang berbeda yaitu PT BRI Syariah Tbk., PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Dalam bahasa asing penggabungan perusahaan ialah *Merger*. *Merger* ialah berasal dari bahasa latin yaitu *Mergere*, yang memiliki arti bergabung Bersama, mengkombinasi, menyatu, yang menyebabkan hapusnya perusahaan yang digabungkan.

Defenisi mengenai merger dan akuisisi dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1996 jo. Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan PP Nomor 57 Tahun 2010 tentang Penggabungan atau Peleburan Badan Usaha dan Pengambilalihan Saham Perusahaan yang Dapat Mengakibatkan Terjadinya Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat

³ Ahmad Fauzi. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan Penanaman Modal. Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 5 Nomor 2, 2020, halaman 149-150.

yang menyatakan bahwa merger berarti perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan 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.⁴

Beberapa alasan penggabungan perusahaan yakni bertujuan untuk meningkatkan operasional perusahaan tersebut serta memperkuat struktur permodalan dan memperkuat pertumbuhan perusahaan tersebut bahkan dapat dapat untuk menguasai suatu pasar. Kombinasi perusahaan tersebut dapat terjadi apabila dua atau lebih perusahaan bekerja dan perusahaan tersebut diawasi oleh satu kepentingan. Akan tetapi merger dapat memberikan beberapa dampak negatif terhadap kondisi mikro yaitu internal perusahaan seperti pada tenaga kerja/karyawan perusahaan dan juga bagi investor. *Merger* akan menimbulkan beberapa masalah terhadap tenaga kerja pada suatu perusahaan tersebut seperti, penggabungan tenaga kerja perusahaan hasil *merger* dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan

⁴ Budi Untung, *Op. Cit.*, halaman 4

informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.

Pasal 1 Angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian istilah Tenaga kerja adalah: ‘Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 131 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai dampak penggabungan dan pengambilalihan terhadap buruh sebatas mengenai perjanjian kerjasama dan status hubungan kerja. Sedangkan dalam Pasal 127 ayat (2) Undang-undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas hanya mengatur hak prosedural buruh, bersama dengan pihak berkepentingan lainnya untuk memperoleh rancangan penggabungan.

Melakukan *merger* suatu perusahaan akan ada beberapa pertimbangan bahwasannya dengan dilakukannya *merger* tersebut merupakan suatu langkah yang sangat optimal dan efisien untuk upaya dalam peningkatan suatu perusahaan. Setelah dilakukannya *merger* diharapkan dapat menghadirkan sebuah perusahaan yang kuat sehingga dapat terwujudnya perekonomian nasional yang baik dan maju.

Dengan adanya merger atau penggabungan perusahaan, kepentingan pekerja harus tetap diperhatikan oleh pengusaha dalam hal pengusaha melakukan penggabungan. Apabila setelah melakukan merger tidak dapat di pungkiri jika akan terjadi PHK. Apabila terjadi PHK otomatis membuat hubungan kerja antara

perusahaan dengan pekerja menjadi berakhir. Perlu ada proses pemutusan hubungan kerja untuk mengakhiri hubungan kerja yang telah terjalin antara pihak pengusaha dan pekerja akibat tindakan pengusaha dalam melakukan penggabungan. Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya yang sedapat mungkin harus dihindari oleh pekerja dan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, namun dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari oleh masing-masing pihak, maka pengusaha wajib memberikan segala hak-hak pekerja yang timbul akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja terutama dalam hal terjadinya penggabungan perusahaan. Tindakan penggabungan perusahaan tersebut dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Sering kali terjadi hak-hak dari tenaga kerja tidak terpenuhi atau tidak di berikan sehingga pihak tenaga kerja dirugikan.⁵

Sebagaimana firman Allah:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾^④

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (QS. An-Nahl)⁶

⁵ Reymond Hendry Terok, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lex Privatum*. Vol.6, November 2018, hal. 29-30.

⁶ Departemen Agama Republik Indonesia. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Jakarta: Huda, halaman 415

Berdasarkan uraian di atas yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul” **Kajian Hukum Terhadap Status Tenaga Kerja Akibat Penggabungan Perusahaan**”

1. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana peralihan status tenaga kerja pada perusahaan yang mengalami penggabungan perusahaan?
- b. Bagaimana hak tenaga kerja yang di PHK akibat penggabungan perusahaan?
- c. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan tenaga kerja yang di PHK akibat penggabungan perusahaan?

2. Faedah Penelitian

Adapun yang menjadi suatu harapan dan tujuan penulis dari hasil penelitian ini yaitu agar dapat memberikan manfaat bagi semua pihak antara lain:

- a. Secara Teoritis: untuk menambah khazanah pembendaharaan penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya, selain itu untuk menjadi bahan rujukan bagi peneliti berikutnya, guna menghasilkn dan membuka peluang bagi penelitian berikutnya. Serta sebagai sumbangan untuk memperkaya khazanah keilmuan khususnya pada pembahasan tentang Kajian Hukum Terhadap Status Tenaga Kerja Akibat Penggabungan Perusahaan.
- b. Secara Praktis: diharapkan hasil penelitian ini berfaedah dan memberikan manfaat kepada masyarakat umum agar mendapatkan pemahaman hukum tentang Kajian Hukum Terhadap Status Tenaga Kerja Akibat Penggabungan Perusahaan.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peralihan status tenaga kerja akibat perusahaan yang mengalami penggabungan
2. Untuk mengetahui hak yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja yang di PHK akibat penggabungan perusahaan
3. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang di PHK akibat penggabungan perusahaan

C. Defenisi Operasional

Berdasarkan judul penelitian ini, sehingga secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai adalah sebagai berikut:

1. Kajian hukum adalah suatu penelitian hukum yang mempelajari serta menelaah semua hal yang berkaitan dengan norma hukum yang telah dibentuk.
2. Status tenaga kerja adalah suatu kedudukan yang terdapat pada tenaga kerja atau orang yang menghasilkan barang dan jasa terhadap suatu pekerjaan di sebuah unit atau perusahaan.
3. Penggabungan perusahaan (*merger*) ialah suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua perusahaan atau lebih demi untuk bekerja sama dalam mencari keuntungan bahkan untuk membangun serta meningkatkan suatu keuntungan dalam perusahaan tersebut.

D. Keaslian Penelitian

Penulis meyakini bahwa telah banyak peneliti lainnya yang mengangkat tentang topik permasalahan tersebut sebagai topik penelitiannya, berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui searching via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait “Tinjauan Hukum Terhadap Status Tenaga Kerja Akibat Penggabungan Perusahaan”. Penulis mencantumkan 2 (dua) judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan Skripsi ini, antara lain :

1. Skripsi Andel Panggabean, 2018 Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas HKBP Nomensen dengan judul “ Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Penggabungan Perusahaan (*Merger*). Pada penelitian tersebut mengkaji tentang pengaturan dan prosedur pelaksanaan *merger* di Indonesia, lalu penulis mengkaji bentuk perlindungan hokum terhadap tenaga kerja akibat penggabungan perusahaan (*merger*)
2. Skripsi Taufik Hidayat, 2019 Mahasiwa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk. Akibat Perusahaan Melakukan *Merger*. Pada penelitian tersebut mengkaji tentang factor penyebab terjadinya *merger* pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk., akibat hukum yang timbul terhadap pekerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk., serta perlindungan hukum terhadap pekerja PT. Bank Mandiri Persero Tbk.

Melihat hasil pengamatan penulis sebagai sumber data kajian pustaka lainnya yang telah penulis telusuri, baik dalam bentuk penelitian, jurnal atau karya lainnya. Peninjauan ini memberikan kesimpulan bahwa, Kajian Hukum Terhadap Status Tenaga Kerja Akibat Penggabungan Perusahaan termasuk kajian dan penelitian yang belum diteliti oleh orang lain. Semua penelitian yang penulis kemukakan di atas berbeda substansinya, sekalipun ada persamaan secara sedangkan sudut pandang dan objek kajian berbeda.

E. Metode Penelitian

Metode atau metodologi diartikan sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan salah satu faktor suatu permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara utama yang bertujuan untuk mencapai tingkat penelitian ilmiah. Sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian maka metode penelitian yang akan dilakukan meliputi:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Yuridis Normatif dilakukan melalui penelitian perpustakaan (data sekunder) berupa bahan hukum primer, sekunder, tersier. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwanya tanpa

suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

3. Sumber Data

Sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari hukum islam, yaitu Al-Qur`an:

Firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl Ayat: 90

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."

- b. Data sekunder yaitu merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan atau studi literatur.

Studi terdiri dari:

- 1) Peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, Undang-Undang 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
- 2) Bahan Hukum Sekunder atau sering dinamakan *secondary* data yang antara lain mencakup:
 - a) Kepustakaan/buku yang berhubungan dengan Kajian Hukum Terhadap Status Tenaga Kerja Akbiat Penggabungan Perusahaan.

b) Data tertulis yang berupa karya ilmiah, dan hasil penelitian yang sesuai dengan judul skripsi ini.

3) Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia, bahan dari internet dan sebagainya yang ada berhubungan dengan permasalahan judul ini.

4. Alat Pengumpulan Data

Studi dokumentasi dan wawancara, studi dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat dan menganalisis dokumen dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau orang sendiri tentang subyek, dan mengambil data wawancara dengan Ibu Leili Namira selaku pegawai Bank Syariah Indonesia sebagai informan.

5. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kualitatif dengan cara mengumpulkan informasi tentang keadaan sekarang dengan memaparkan hasil yang diteliti apa adanya, data-data yang telah terkumpul melalui studi pustaka, akan diolah dan dianalisis dengan teliti, kemudian data tersebut akan dituangkan kedalam tulisan, sehingga akan menemukan jawaban dari pembahasan yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perusahaan

1. Pengertian perusahaan

Menurut W.L.P.A. Molengraff dalam Muhammad Sadi Is, pengertian perusahaan dari sudut pandang ekonomi adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.⁷

Berdasarkan definisi yang diberikan Molengraff dapat diambil kesimpulan bahwa suatu perusahaan harus mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:⁸

- 1) Terus menerus atau tidak terputus-putus
- 2) Secara terang-terangan (karena berhubungan dengan pihak ketiga)
- 3) Dalam kualitas tertentu (karena dalam lapangan perniagaan)
- 4) Menyerahkan barang-barang
- 5) Mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan
- 6) Harus bermaksud memperoleh laba.

R. Soerjatin dalam Muhammad Sadi Is mencoba mendefinisikan pengertian perusahaan dengan memakai landasan ketentuan-ketentuan hukum positif. Dalam

⁷ Muhammad Sadi Is. 2022. *Hukum Perusahaan Di Indonesia*. Jakarta: KENCANA. halaman 2

⁸ Ramlan. *Hukum Perusahaan: Jenis-Jenis Perusahaan Di Indonesia*. Medan: CV. Pustaka Prima. halaman 2

bukunya yang berjudul Hukum Dagang I dan II, ia menyatakan bahwa sesuatu dikatakan sebagai perusahaan apabila:

- 1) Wajib membuat catatan-catatan dengan cara sedemikian hingga sewaktu-waktu dari catatan itu dapat diketahui segala hak dan kewajibannya. (Pasal 6 KUHD)
- 2) Wajib menyimpan surat-surat.
- 3) Dijalankan secara teratur.
- 4) Mempunyai domisili, karena harus didaftarkan berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Perindustrian dan Menteri Perdagangan tanggal 5 Juni 1958 Nomor 4293/Perind.⁹

Para sarjana ekonomi juga banyak mendefinisikan pengertian perusahaan ini, diantaranya adalah:

- 1) Murti Sumarni dan John Soephrihanto dalam Ramlan, menyatakan perusahaan adalah suatu unit kegiatan produksi yang mengolah sumber-sumber ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat.¹⁰
- 2) Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo dalam Ramlan, menyatakan perusahaan sebagai suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan.¹¹

⁹ Muhammad Sadi Is. *Op. Cit.* halaman 2-3.

¹⁰ Ramlan. *Op. Cit.* halaman 2.

¹¹ *Ibid.*

Kamus Hukum Ekonomi Elips menjelaskan, istilah perusahaan disebut dengan “*company*” yang diartikan dengan perseroan atau persekutuan, yaitu orang yang bekerja sama untuk mencari keuntungan¹².

Secara yuridis pengertian perusahaan dapat dilihat dalam beberapa peraturan perundang-undangan, seperti:¹³

- 1) Pasal 1 huruf b Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, menentukan:

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba.

- 2) Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, menentukan:

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba baik yang diselenggarakan oleh orang perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.

Mengacu kepada pengertian perusahaan berdasarkan undang-undang diatas, Rachmadi Usman mengatakan dalam Ramlan:¹⁴

Perusahaan adalah badan usaha yang menjalankan kegiatan dibidang perekonomian (keuangan, industri, dan perdagangan), yang dilakukan

¹² *Ibid.* halaman 3

¹³ *Ibid.* halaman 3-4.

¹⁴ *Ibid.*

secara terus-menerus atau teratur (*regelmating*), terang-terangan (*openlijk*), Dan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba (*wints oogmerk*). Badan usaha ini bisa dijalankan oleh perorangan, persekutuan, atau badan hukum.

Abdul R. Saliman, dkk. dalam Ramlan, mengatakan perusahaan dalam arti kata hukum memiliki unsur-unsur sebagai berikut:¹⁵

- 1) Badan usaha. Bentuk hukum menunjukkan legalitas perusahaan sebagai badan usaha yang menjalankan kegiatan ekonomi. Bentuk hukum itu secara formal termuat dalam akta pendirian, atau surat izin usaha.
- 2) Kegiatan dalam bidang ekonomi. Tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kepentingan umum dan kesusilaan, dan tidak dilakukan dengan cara melawan hukum.
- 3) Terus-menerus. Kegiatan dijalankan untuk jangka waktu yang ditetapkan dalam akta pendirian atau surat izin usaha.
- 4) Terang-terangan. Pengakuan dan membenaran dilakukan oleh pemerintah dengan mengesahkan anggaran dasar yang termuat dalam akta pendirian, penerbitan surat izin usaha, dan penerbitan surat tempat izin usaha.
- 5) Keuntungan dan/atau laba. Diperoleh berdasarkan legalitas dan ketentuan undang-undang.
- 6) Pembukuan. Kebenaran isi pembukuan dan kebenaran alat bukti pendukung.

2. Bentuk Perusahaan

¹⁵ *Ibid.* halaman 5

Sebagian besar bentuk-bentuk perusahaan yang ada, bentuk asalnya adalah perkumpulan. Perkumpulan yang dimaksud disini adalah perkumpulan dalam arti luas, dimana tidak mempunyai kepribadian tersendiri dengan memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Kepentingan bersama;
- b) Kehendak bersama;
- c) Tujuan bersama; dan
- d) Kerja sama

Keempat unsur tersebut ada pada tiap-tiap perkumpulan, seperti pada persekutuan, koperasi dan perkumpulan saling mananggung. Namun sudah barang tentu bahwa masing-masing persekutuan dan sebagainya tersebut memiliki unsur-unsur tambahan lagi.

Adapun perusahaan yang diatur dalam KUHPerdata atau KUHD, maupun ke dalam kedua peraturan tersebut terdiri dari:

- a) Persekutuan Perdata, diatur dalam Pasal 1618 sampai dengan Pasal 1652 KUHPerdata.
- b) Persekutuan Firma, diatur dalam Pasal 1618 sampai dengan Pasal 1652 KUHPerdata dan Pasal 16 sampai dengan Pasal 35 KUHD.
- c) Persekutuan Komanditer, diatur dalam Pasal 1618 sampai dengan Pasal 1652 KUHPerdata dan Pasal 19 sampai dengan Pasal 21 KUHD.
- d) Perseroan Terbatas (PT), diatur dalam Pasal 36 sampai dengan Pasal 56 KUHD (selanjutnya diatur dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1995 dan telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007).

- e) Perkumpulan saling menanggung (Assuransi), diatur dalam Pasal 246 sampai dengan Pasal 286 KUHD (selanjutnya diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 dan telah diganti dengan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2014).

Adapun perusahaan yang diatur dalam KUHPerdata, maupun dalam KUHD adalah:

- a) Perusahaan dagang atau yang lebih dikenal dengan perusahaan perseorangan, jenis perusahaan ini tidak ada diatur dalam KUHPerdata dan KUHD namun jenis perusahaan ini ditengah-tengah masyarakat diakui dan sangat banyak berdiri.
- b) Koperasi, merupakan badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992.
- c) Perusahaan negara. Perusahaan negara adalah perusahaan yang modal seluruhnya milik Negara Indonesia. Diantara perusahaan negara itu adalah badan usaha milik negara, yang diatur dalam Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 (LN 2003 Nomor 70). Menurut undang-undang ini, yang disebut dengan Badan Usaha Milik Negara, yang selanjutnya sdisebut BUMN, adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besarmodalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Perusahaan negara disini termasuk juga

perusahaan milik Pemerintah Daerah yang lebih dikenal dengan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dan perusahaan milik Pemerintah Desa yang lebih dikenal dengan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).¹⁶

1) Perusahaan Perorangan

Salah satu cara seseorang melakukan usaha yang sangat sederhana adalah perusahaan perseorangan atau dikenal dengan perusahaan dagang (PD) atau usaha dagang (UD). Perusahaan perseorangan merupakan salah satu bentuk yang banyak sekali dijumpai di Indonesia. Bentuk ini biasanya dipakai untuk kegiatan usaha yang kecil, atau pada saat permulaan mengadakan kegiatan usaha. Perusahaan perseorangan ini dimiliki oleh seseorang, dan ia bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua risiko dan kegiatan perusahaan. Walaupun jumlah perusahaan yang ada relatif banyak, tetapi volume penjualan masing-masing relative kecil. Selama ini pemerintah tidak menentukan suatu kategori khusus tentang bentuk badan usaha ini, jadi tidak ada pemisahan secara hukum antara perusahaan dengan kepentingan pribadi dari pemilik.¹⁷

2) Perusahaan Persekutuan (Kelompok)

a) *Commanditaire Venootschap* (CV)

CV adalah perseroan yang terbentuk dengan cara meminjamkan uang, yang didirikan oleh seseorang atau beberapa pesero yang bertanggung gugat secara tanggung renteng dan satu orang pesero atau lebih yang bertindak sebagai pemberi pinjaman uang. Di dalam organisasi CV terdapat satu atau lebih sekutu komplementer dan sekutu komanditer, sekutu komplementer berhak bertindak

¹⁶ Ramlan. *Op. Cit.* halaman 5-7.

¹⁷ *Ibid.* halaman 27.

untuk dan atas nama bersama semua sekutu serta bertanggung gugat terhadap pihak ketiga secara tanggung renteng sampai harta pribadi, sedangkan sekutu komanditer atau disebut juga sebagai sekutu pasif adalah sekutu yang memasukan modal baik berupa uang ataupun benda ke dalam perseroan (inbreng) dan berhak atas keuntungan perseroan namun dalam hal tanggung gugat terhadap pihak ketiga, sekutu komanditer hanya bertanggung gugat sampai harta yang dimasukan ke dalam perseroan saja. Keberadaan Persekutuan Komanditer dalam lalu lintas bisnis telah dikenal masyarakat, terutama masyarakat pengusaha, sebagai salah satu bentuk badan usaha.¹⁸

b) Firma

Firma (Fa) atau disebut dengan *Vennootschap Onder Firma* (V.O.F) adalah salah satu bentuk perusahaan yang diatur bersama-sama dengan perseroan komanditer dalam Pasal 16 sampai dengan Pasal 35 KUHD.¹⁹ Persekutuan firma adalah kegiatan bisnis yang didirikan untuk menjalankan suatu perusahaan dibawah satu nama bersama, dimana para sekutunya bertanggung jawab secara tanggung menanggung terhadap pihak ketiga. Dapat juga dikatakan firma adalah suatu bentuk badan usaha yang didirikan dan dimiliki oleh dua orang atau lebih, dan umumnya didirikan dan dimiliki oleh dua orang atau lebih, dan umumnya didirikan dengan akta otentik sebagai akta pendirian yang dibuat oleh notaris dalam bahasa Indonesia.²⁰

¹⁸ Ida Bagus Abhimantara. 2019. *Kedudukan Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennootschap) Sebagai Corporate Guarantee*. Notaire: Vol. 2 No.3, halaman 360.

¹⁹ Ramlan, *Op. Cit.* halaman 89

²⁰ *Ibid.* halaman 91

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diketahui bahwa persekutuan firma memiliki beberapa unsur:

- 1) Menjalankan perusahaan
- 2) Dengan nama bersama atau firma
- 3) Pertanggung jawaban sekutu yang bersifat pribadi untuk keseluruhan (*solider*, tanggung renteng, tanggung menanggung)

c) Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan terbatas merupakan salah satu bentuk badan usaha yang paling banyak disukai dan dipilih oleh pelaku bisnis dibandingkan dengan badan hukum lainnya. Selain itu, secara fungsional PT dapat digunakan sebagai sarana untuk menunjang dan melakukan kegiatan roda ekonomi nasional²¹. Perseroan memperoleh status badan hukum pada tanggal diterbitkannya Keputusan Menteri mengenai pengesahan badan hukum. Perseroan harus mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan/atau kesusilaan.²²

3. Dasar Hukum Perusahaan

Sumber hukum perusahaan adalah setiap pihak yang menciptakan kaidah atau ketentuan hukum perusahaan. Pihak-pihak tersebut dapat berupa badan legislatif yang menciptakan undang-undang, pihak yang mengadakan perjanjian menciptakan kontrak, hakim yang memutus perkara menciptakan yurisprudensi, ataupun kebiasaan (konvensi) dalam kegiatan usaha. Jadi, hukum perusahaan itu

²¹ Agus Riyanto, "Mengapa Harus Memilih Perseroan Terbatas", <https://business-law.binus.ac.id/2017/10/31/mengapa-harus-memilih-perseroan-terbatas/>, diakses Senin, 27 Februari 2023, pukul 16.33 WIB

²² Niru Anita Sinaga. 2018. *Hal-Hal Pokok Pendirian Perseroan Terbatas Di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara. Vol. 8 No. 2, halaman 33

terdiri atas kaidah atau ketentuan yang tersebar dalam perundang-undangan, kontrak, yurisprudensi, dan kebiasaan (konvensi) yang menjadi acuan dalam kegiatan usaha (bisnis):²³

1) Perundang-undangan

Perundang-undangan ini meliputi ketentuan undang-undang peninggalan zaman Hindia Belanda dahulu, yang masih berlaku hingga kini berdasarkan aturan peralihan KUHD. Selain itu, sudah banyak undang-undang yang diciptakan oleh pembuat undang-undang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

2) Kontrak Perusahaan

Kontrak perusahaan ini merupakan sumber utama hak dan kewajiban serta tanggung jawab pihak-pihak. Jika terjadi perselisihan mengenai pemenuhan hak dan kewajiban, para pihak juga telah sepakat untuk menyelesaikan secara damai. Akan tetapi jika tidak tercapai kesepakatan antara kedua pihak, biasanya mereka sepakat untuk menyelesaikannya melalui arbitrase atau pengadilan umum. Hal ini secara tegas dicantumkan dalam kontrak.

3) Yurisprudensi

Yurisprudensi merupakan sumber hukum perusahaan yang dapat diikuti oleh pihak-pihak terutama jika terjadi sengketa mengenai

²³ Muhammad Sadi Is. *Op. Cit.* halaman 5-9

pemenuhan hak dan kewajiban tertentu. Dalam yurisprudensi, hak dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh hakim dipandang sebagai dasar yang adil untuk menyelesaikan sengketa hak dan kewajiban antara para pihak. Melalui yurisprudensi, hakim dapat melakukan pendekatan terhadap sistem hukum yang berlainan, misalnya sistem hukum *anglo saxon*. Dengan demikian, kekosongan hukum dapat diatasi sehingga perlindungan hukum terhadap kepentingan para pihak terutama yang berusaha di Indonesia dapat dijamin.

4) Kebiasaan

Dalam praktik perusahaan, kebiasaan merupakan sumber hukum yang dapat diikuti oleh para pengusaha. Dalam undang-undang dan perjanjian tidak semua hal yang mengenai pemenuhan hak dan kewajiban itu diatur. Jika tidak ada pengaturannya, kebiasaan yang berlaku dan berkembang di kalangan para pengusaha dalam menjalankan perusahaan diikuti guna mencapai tujuan yang telah di sepakati.

B. Penggabungan Perusahaan (*Merger*)

a) Pengertian *Merger*

Merger adalah strategi pertumbuhan eksternal dan merupakan jalur cepat untuk mengakses pasar baru produk baru tanpa harus membangun dari awal. *Merger* adalah proses difusi atau penggabungan dua Perseroan dengan salah satu diantaranya tetap berdiri dengan nama Perseroannya, sedangkan yang lain lenyap

dengan segala nama dan kekayaannya dimasukkan dalam Perseroan yang tetap berdiri tersebut.²⁴

Penggabungan (merger) adalah perusahaan melakukan penggabungan antara satu atau lebih perusahaan dengan bentuk badan hukum yang sama. merger harus dilakukan oleh dua badan hukum yang memiliki bentuk kedudukan hukum yang sama (*rechtspersonen kunnen fuseren met rechtspersonen die de zelfde rechtsvorm hebben*). Jadi, perseroan hanya dapat melakukan merger dengan sesama perseroan. Perseroan tidak dapat melakukan merger dengan koperasi. Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan, 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 perusahaan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum.²⁵

Syarat umum penggabungan ini diatur dalam Pasal 126 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) jo. Pasal 4 ayat (1) PP Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas (PP 27/1998) bahwa perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan: ²⁶

- 1) Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan;

²⁴ Budi Untung. *Op. Cit.*, halaman 2

²⁵ M. Teguh Pangestu dan Nurul Aulia, *Hukum Perseroan Terbatas dan Perkembangannya di Indonesia*. Vol. 01 No. 03. *Business Law Review*, halaman 35

²⁶ Reymond Hendry Terok. *Op. Cit.*, halaman 30.

- 2) kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan; dan
- 3) masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

b) Alasan Dilakukannya *Merger*

Ada beberapa alasan perusahaan melakukan penggabungan perusahaan (*merger*):²⁷

1) Pertumbuhan atau diversifikasi

Perusahaan yang menginginkan pertumbuhan yang cepat, baik ukuran, pasar saham, maupun diversifikasi usaha dapat melakukan merger. Perusahaan tidak memiliki risiko adanya produk baru. Selain itu, jika melakukan ekspansi dengan merger dan akuisisi, perusahaan dapat mengurangi perusahaan pesaing atau mengurangi persaingan.

2) Sinergi

Sinergi dapat tercapai ketika *merger* menghasilkan tingkat skala ekonomi (*economies of scale*). Tingkat skala ekonomi terjadi karena perpaduan biaya *overhead* meningkat pendapatan yang lebih besar daripada jumlah pendapatan perusahaan ketika tidak *merger*.

3) Meningkatkan dana

Banyak perusahaan tidak dapat memperoleh dana untuk melakukan ekspansi internal, tetapi dapat memperoleh dana untuk melakukan ekspansi eksternal. Perusahaan tersebut menggabungkan diri dengan perusahaan yang memiliki likuiditas tinggi sehingga

²⁷ Budi Untung. *Op. Cit.* halaman 8-10

menyebabkan peningkatan daya pinjam perusahaan dan penurunan kewajiban keuangan.

4) Menambah keterampilan manajemen atau teknologi

Beberapa perusahaan tidak dapat berkembang dengan baik karena tidak adanya efisiensi pada manajemennya atau kurangnya teknologi. Perusahaan yang tidak dapat mengefisienkan manajemennya dan tidak dapat membayar untuk mengembangkan teknologinya, dapat menggabungkan diri dengan perusahaan yang memiliki manajemen atau teknologi yang ahli.

5) Meningkatkan likuiditas pemilik

Merger antar perusahaan memungkinkan perusahaan memiliki likuiditas yang lebih besar. Jika perusahaan lebih besar, pasar saham akan lebih luas dan saham lebih mudah diperoleh sehingga lebih likuid dibandingkan dengan perusahaan yang lebih kecil.

c) Jenis-jenis Merger²⁸

1) Merger Horizontal

Merger Horizontal adalah merger yang dilakukan oleh usaha sejenis (usahanya sama). Salah satu tujuan utama merger horizontal adalah untuk mengurangi persaingan atau untuk meningkatkan efisiensi melalui penggabungan aktivitas produksi, pemasaran dan distribusi, riset dan pengembangan, serta fasilitas administrasi.

²⁸ *Ibid.* halaman 2-3

2) Merger Vertikal

Merger vertikal adalah merger yang terjadi antara perusahaan yang saling berhubungan, misalnya dalam alur produksi yang berurutan. Merger vertikal dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang bermaksud untuk mengintegrasikan usahanya terhadap pemasok dan/atau pengguna produk dalam rangka stabilisasi pasokan dan pengguna.

3) Merger Kon-generik

Merger kon-generik akan melibatkan perusahaan-perusahaan yang saling berhubungan, tetapi bukan merupakan produsen dari sebuah produk yang sama atau perusahaan yang memiliki hubungan pemasok-produsen.

4) Merger Konglomerat

Merger Konglomerat ialah merger antara berbagai perusahaan yang menghasilkan berbagai produk yang berbeda-beda dan tidak ada kaitannya, misalnya perusahaan sepatu merger dengan perusahaan elektronik atau perusahaan mobil merger dengan perusahaan makanan. Tujuan utama konglomerat ialah untuk mencapai pertumbuhan badan usaha dengan cepat dan mendapatkan hasil yang lebih baik.

C. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Seperti yang dikatakan oleh S. Mulyadi bahwa tenaga kerja (*man power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64

tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.²⁹

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.³⁰

Menurut Suparmoko dan Ick Ranggabawono dalam Kanyaka Prajnaparamita, tenaga kerja ialah penduduk yang sudah memasuki usia kerja dan mempunyai pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan suatu kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.³¹

Sedangkan menurut Alam. S dalam Kanyaka Prajnaparamita, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk negara-negara berkembang seperti di Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.³²

2. Perbedaan dan Persamaan Tenaga Kerja dan Buruh/Pekerja

Pada dasarnya tenaga kerja dan buruh/pekerja adalah sama yaitu seseorang yang menggunakan keahlian atau kemampuannya dengan tenaga untuk mendapatkan sesuatu yakni upah atau uang maupun berbentuk lain

²⁹ Kanyaka Prajnaparamita. 2018. *Administrative Law & Governance Journal*. Vol.1 Edisi Khusus 1, halaman 115

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

yang diberikan oleh si pemilik lapangan kerja atau yang memberikan pekerjaan.

Dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas disebutkan pengertian tenaga kerja dan pengertian pekerja/buruh yaitu tertuang dalam Pasal 1 angka (2) dan (3) yaitu:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”

“Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

1) Hak Normatif Tenaga Kerja

- a. Upah
- b. Pendapatan non upah
- c. Struktur dan skala upah
- d. Perlindungan upah
- e. Waktu kerja dan waktu istirahat
- f. Cuti tahunan
- g. Istirahat panjang
- h. Hak melaksanakan ibadah
- i. Hak cuti haid
- j. Hak cuti melahirkan
- k. Hak untuk menyusui anak

- l. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
 - m. Mogok kerja
 - n. Hak untuk berserikat
- 2) Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian kewajiban utama bagi pekerja/buruh yaitu melakukan pekerjaan.³³

Berikut adalah kewajiban dari tenaga kerja:

- a) Melakukan pekerjaan
- b) Menaati tata tertib perusahaan
- c) Bertindak sebagai tenaga kerja yang baik

D. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum yang mengatur sektor ketenagakerjaan ini disebut dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan. Yang dimaksud dengan hukum perburuhan adalah ketentuan hukum yang mengatur tentang hubungan kerja dengan mana terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh pihak buruh (tenaga kerja) kepada pihak majikan (pengusaha) sebagai atasannya. dengan menerima upah.³⁴

³³ Muhamad Sadi Is dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Kencana, halaman 77-79

³⁴ Parlin Dony Sipayung, Sardjana Orba Manullang Hendrik Ruben Gelong, Nasrin, Hijriani Martono Anggusti, Annisa Ilmi Faried. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, halaman 4

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, di antaranya sebagai berikut:³⁵

- 1) Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.
- 2) Menurut Molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa.
- 3) Menurut Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.
- 4) Menurut Van Esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan dibawah pimpinan, tetapi

³⁵ *Ibid.* halaman 4-5

termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri.

- 5) M.G. Levenbach merumuskan hukum arbeidsrecht sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti luas, Latihan dan magang), mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan.

2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifat hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara umum ada dua yaitu sifat mengatur dan bersifat memaksa. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat mengatur karena hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan juga dengan pemerintah. Sifat hukum mengatur disebut juga fakultatif yang artinya hukum yang mengatur/melengkapi. Adapun hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang bersifat imperatif (memaksa), artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak dan tidak boleh dilanggar.³⁶

3. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Dengan mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis dan Undang-undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional, maka norma hukum hubungan industrial di Indonesia, terutama pada Pasal 3

³⁶ Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Op. Cit.* halaman 34-35

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menganut asas-asas sebagai berikut:³⁷

1) Asas Manfaat

Dalam pengertian memberikan manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat.

2) Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan

Demokrasi Ekonomi yaitu maka usaha bersama perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian Indonesia.

3) Asas Demokrasi

Pengertian keputusan diambil berdasarkan musyawarah bersama.

4) Asas keterbukaan

Pengertian asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

5) Asas adil dan merata

Pengertian asas yang menempatkan seseorang pada kedudukan yang sama serta untuk semua orang bukan hanya terbatas pada kewilayahan, suku bangsa, ras, agama dan lain sebagainya; atau bahwa pembangunan

³⁷ Parlin Dony Sipayung, dkk *Op. Cit.* halaman 22

nasional yang diselenggarakan sebagai usaha bersama harus merata di semua lapisan masyarakat dan diseluruh wilayah tanah air.

E. Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha) untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional.³⁸

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Bentuk Perselisihan

Ada empat bentuk perselisihan hubungan industrial:³⁹

- a) Perselisihan hak
- b) Perselisihan kepentingan
- c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja

³⁸ Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Op. Cit.* halaman 163

³⁹ *Ibid.* halaman 175-178

- d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

3. Penyelesaian Perselisihan

Berikut beberapa penyelesaian perselisihan hubungan industrial:⁴⁰

- a) Penyelesaian melalui Bipartit, adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja.serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- b) Melalui Mediasi, adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengasi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
- c) Melalui Konsiliasi, adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, PHK perselisihan antarserikat pekerja.serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mdiasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih
- d) Melalui Arbitrase, adalah suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja.serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk

⁴⁰ *Ibid.* halaman 200-201

menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada artbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

- e) Melalui Pengadilan Hubungan Industrial, diawali dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.⁴¹

⁴¹ *Ibid.* halaman 193

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peralihan Status Tenaga Kerja Pada Perusahaan yang Mengalami Penggabungan Perusahaan

Sebuah perusahaan karena beberapa alasan dapat melakukan penggabungan usaha. Penggabungan usaha merupakan aktivitas yang dilakukan oleh satu atau beberapa perusahaan yang mengekspansi perusahaan lainnya yang bertujuan untuk memperluas perusahaan tersebut. Penggabungan perusahaan juga dapat disebut dengan merger. Merger memiliki pengertian yaitu penggabungan dua atau lebih perusahaan menjadi satu perusahaan, dengan nama perusahaan yang digunakan merupakan nama salah satu perusahaan yang melakukan merger.⁴²

Perusahaan yang akan melakukan merger, wajib untuk memperhatikan kepentingan pekerjanya dan juga wajib untuk mengumumkan ringkasan rencana penggabungan perusahaan secara tertulis kepada pekerjanya. Hal tersebut dimaksudkan agar para pekerja di perusahaan yang akan melakukan merger mengetahui tentang rencana merger dan memiliki kesempatan bagi para pekerja untuk mengajukan keberatan apabila merasa kepentingannya dirugikan. Pengaturan mengenai kewajiban perusahaan yang melakukan merger untuk memperhatikan kepentingan pekerja dan untuk wajib mengumumkan rencana penggabungan perusahaan, diatur dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas

⁴² I Kadek Yoga Arya Putra. 2021. *HAK-HAK PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN KARENA PENGGABUNGAN PERUSAHAAN (MERGER)*. Jurnal Kertha Semaya, Vol.9. No.8. halaman 1446

(UUPT) Pasal 126 ayat (1) huruf a tentang kewajiban untuk memperhatikan kepentingan tenaga kerja dalam perbuatan hukum penggabungan perusahaan serta Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Pasal 127 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Direksi perusahaan yang akan melakukan penggabungan perusahaan wajib memberitahukan secara tertulis kepada tenaga kerja terhadap rencana penggabungan perusahaan.” Walaupun dalam pelaksanaan merger, perusahaan wajib memperhatikan kepentingan pekerja, namun dengan adanya penggabungan perusahaan maka akan terjadinya pengurangan jumlah pekerja oleh perusahaan yang nantinya akan berakibat terhadap status hukum pekerja di perusahaan tersebut.

Pengurangan jumlah pekerja akan berdampak pada status hukum para pekerja yang bekerja di perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (merger), namun status hukum pekerja pada perusahaan yang melakukan merger tidak secara otomatis berakhir. Hal tersebut karena, dalam hal perusahaan melakukan penggabungan perusahaan dengan perusahaan lain (merger), hubungan kerja yang dimiliki oleh pekerja dan perusahaan tidak akan secara otomatis menjadi berakhir.⁴³

Hubungan kerja yang dimiliki pekerja dengan pengusaha atau perusahaan yang merger tidak otomatis berakhir, hal tersebut membuat status hukum para pekerja di perusahaan yang melakukan merger juga tidak secara otomatis berakhir. Hal tersebut dinyatakan dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 61 ayat (2) yang menyatakan bahwa “hubungan kerja

⁴³ *Ibid.* halaman 1447-1448

yang dimiliki oleh pekerja dengan perusahaan tidak berakhir karena beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan perusahaan tersebut” dan Pasal 61 ayat (3) juga menyatakan bahwa “apabila terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak yang dimiliki oleh pekerja akan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang baru hasil dari pengalihan tersebut.” Maka berdasarkan peraturan tersebut maka status hukum pekerja pada perusahaan yang melakukan merger tidak secara otomatis berakhir.⁴⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai dampak penggabungan dan pengambilalihan terhadap buruh sebatas mengenai perjanjian kerja bersama dan status hubungan kerja. Mengenai perjanjian kerja, dampak pengambilalihan dan penggabungan perusahaan terhadap buruh diatur dalam Pasal 131 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:⁴⁵

1. Dalam hal pengambilalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
2. 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.
3. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung

⁴⁴ *Ibid.* halaman 1448

⁴⁵ Budi Untung. *Op. Cit.* halaman 6-7

(*merger*) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Salah satu perusahaan perbankan yang mengalami penggabungan perusahaan ialah Bank Syariah Indonesia yang mana sebelumnya ialah Bank Mandiri Syariah, Bank Negara Indoneisa Syariah dan Bank Rakyat Indonesia Syariah. Perusahaan perbankan tersebut menggunakan *merger* jenis *horizontal* yaitu penggabungan perusahaan yang mempunyai jenis yang sama. Seperti yang disampaikan oleh narasumber yaitu Ibu Leili Namira selaku pegawai di Bank Syariah Indonesia mengatakan bahwa “Bank Syariah Indonesia melakukan *merger* jenis *horizontal* karena ketiga perusahaan perbankan yang mengalami penggabungan adalah perusahaan yang sejenis.”⁴⁶

Penggabungan perusahaan akan menimbulkan dampak kepada status pekerja, jadi sebelum penggabungan perusahaan dilaksanakan pemilik perusahaan diwajibkan memberi tahu kepada pekerja sesuai dengan Pasal 127 ayat 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan informasi yang harus disampaikan kepada harus jelas dan sesuai. “Sebelum dilaksanakannya merger pada Bank Syariah Indonesia, tenaga kerja telah diberitahu terlebih dahulu mengenai rencana penggabungan.

Pihak yang berwenang telah menjelaskan mengenai tujuan merger, penyelesaian hak dan kewajiban tenaga kerja, dan menegaskan bahwa status tenaga kerja setelah adanya *merger* tetap seperti sebelumnya. Setelah merger berlangsung, kita akan tetap melanjutkan kontrak kerja sebelumnya hingga

⁴⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan Leili Namira selaku pegawai Bank Syariah Indoneisa, pada tanggal 24 Juli 2023, Pukul 14.00 WIB

menerima pemberitahuan lebih lanjut melalui SK (Surat Keputusan) terbaru. Dengan demikian, adanya merger ini tidak akan mengakibatkan berakhirnya kontrak kerja”.⁴⁷ Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setelah *merger*, status tenaga kerja atau kontrak kerja karyawan tetap. Keterangan yang disampaikan mengenai alasan *merger*, penyelesaian hak dan kewajiban tenaga kerja, serta kelanjutan status tenaga kerja setelah *merger* memberikan kejelasan bahwa tidak akan ada perubahan secara signifikan yang berdampak pada kontrak kerja mereka, sejalan dengan Pasal 123 dan Pasal 124 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Perubahan kontrak kerja yang dibuat untuk tenaga kerja di Bank Syariah Indonesia setelah adanya *merger* yang disampaikan oleh Ibu Leili Namira yaitu “Semua tenaga kerja diberi penjelasan mengenai kontrak/perjanjian kerja dari ketiga Bank Syariah dan perjanjian yang menguntungkan bagi tenaga kerja akan diambil sebagai perjanjian kontrak yang baru, namun secara umum kontrak kerjanya tidak berubah”.⁴⁸ Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwasannya telah sesuai dengan Pasal 131 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Mengenai status dan jangka waktu kontrak kerja setelah *merger*, yang berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Terbatas) setelah *merger* pada Bank Syariah Indonesia akan diperpanjang lima tahun.”⁴⁹ PKWT maupun PKWTT

⁴⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan Leili Namira selaku pegawai Bank Syariah Indonesia, pada tanggal 24 Juli 2023, Pukul 14.00 WIB

⁴⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan Leili Namira selaku pegawai Bank Syariah Indonesia, pada tanggal 24 Juli 2023, Pukul 14.00 WIB

⁴⁹ Berdasarkan hasil wawancara dengan Leili Namira selaku pegawai Bank Syariah Indonesia, pada tanggal 24 Juli 2023, Pukul 14.00 WIB

adalah perjanjian kontrak kerja karyawan yang diterapkan dan berlaku saat ini di Indonesia. PKWTT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah telah mengatur tata cara pemberlakuan PKWT di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 ayat (1). Tenaga kerja dengan perjanjian kerja berstatus PKWT disebut tenaga kerja kontrak atau hanya sementara. Meski dalam praktiknya, perjanjian kerja ini dapat diperpanjang atau diperbaharui.⁵⁰ Berdasarkan hasil wawancara bahwasannya telah sesuai dengan Pasal 5 dan 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

B. Hak Tenaga Kerja yang di PHK Akibat Penggabungan Perusahaan

Status hukum para pekerja yang bekerja di perusahaan yang melakukan merger tidak secara otomatis berakhir sesuai Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan hak – hak para pekerja pada perusahaan tersebut akan menjadi tanggung jawab dari pengusaha baru sesuai dengan Pasal 61 ayat (3). Namun karena adanya penggabungan perusahaan maka akan terjadi peleburan posisi kerja sehingga menyebabkan jumlah pekerja yang dimiliki perusahaan menjadi lebih banyak dibanding jumlah posisi kerja yang ada. Hal itu dapat menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya

⁵⁰ Willa Wahyuni. 2022. *Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT*. Diakses melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-lt633d69d5af385/>, pada tanggal 26 Juli 2023 Pukul 23.13 WIB.

disebut PHK kepada pekerja dalam perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (merger).⁵¹

Undang-undang menentukan alasan yang dapat menjadi dasar pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh. Alasan-alasan ini tercantum dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja :

- 1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena dengan alasan:
 - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*)
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;
 - g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

⁵¹ I Kadek Yoga Arya Putra . *Op. Cit.* halaman 1448

1. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;
 2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau fMemberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat :
1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

- j. Pekerja/buruh mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis
 - k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, pengaturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama enam bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama enam bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas dua belas bulan;
 - n. Pekerja buruh memasuki usia pension;
 - o. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- 2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1)
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah

Setelah dilaksanakannya *merger* pada Bank Syariah Indonesia pihak yang berwenang memberi pilihan untuk tenaga kerja seperti yang disampaikan Ibu Leili Namira selaku pegawai Bank Syariah Indonesia yaitu “Pihak berwenang akan memberikan pilihan bagi tenaga kerja apabila ada yang tidak setuju atau tidak menerima perjanjian kontrak yang baru maka tenaga kerja dapat mengundurkan diri dari perusahaan dan haknya akan diberikan sesuai ketentuan yang berlaku”⁵²

Apabila terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana diatur dalam Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021.⁵³

Pengertian pesangon adalah sejumlah pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh karena pemutusan hubungan kerja. Jumlah uang pesangon sangat terkait dengan jumlah upah yang diterima juga akan semakin besar.⁵⁴

1. Pemberian uang pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :⁵⁵

- a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

⁵²Berdasarkan hasil wawancara dengan Leili Namira selaku pegawai Bank Syariah Indonesia, pada tanggal 24 Juli 2023, Pukul 14.00 WIB

⁵³ Parlin Dony Sipayung, dkk. *Op. Cit.* halaman 75

⁵⁴ Devi Rahayu, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan (Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law)*. Malang: Setara Press, halaman 189

⁵⁵ Parlin Dony Sipayung, dkk. *Op. Cit.* halaman 76

- d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
- i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2. Uang Penghargaan masa kerja merupakan pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh karena pemutusan hubungan kerja dengan memperhitungkan masa kerja. Untuk memperoleh penghargaan masa kerja diperlukan masa kerja minimal. Perhitungan penghargaan masa kerja yaitu minimal masa kerja tiga tahun, dengan perhitungan rentang masa kerja tiga tahun hingga perhitungan masa kerja maksimal 24 tahun.⁵⁶

Pemberian uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :⁵⁷

- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

⁵⁶ Devi Rahayu, dkk. *Op. Cit.* halaman 190

⁵⁷ *Ibid.* halaman 191.

- b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
 - h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
3. Pemberian uang penggantian hak meliputi:⁵⁸
- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
 - c) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Uang pisah yang besarannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

⁵⁸ *Ibid.* halaman 192

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja membedakan hak-hak pekerja yang telah di PHK berdasarkan alasan masing-masing, di antaranya:⁵⁹

1. Pekerja berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan uang pesangon, upah penghargaan masa kerja (selanjutnya disingkat dengan UPMK) 1 (satu) kali ketentuan UPMK, dan Upah Penggantian Hak (untuk selanjutnya disingkat dengan UPH), apabila di PHK dengan alasan :
 - a) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja (Pasal 41 PP 35/2021).
 - b) Pengambilalihan perusahaan (Pasal 42 ayat (1) PP 35/2021).
 - c) Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian (Pasal 43 ayat (2) PP 35/2021).
 - d) Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian (Pasal 44 ayat (2) PP 35/2021).
 - e) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena mengalami kerugian (Pasal 46 ayat (2) PP 35/2021).
 - f) Adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g PP 35/2021 (Pasal 48 PP 35/2021).

⁵⁹ Parlin Dony Sipayung, dkk. *Op. Cit.* halaman 77-79

2. Pekerja berhak atas uang pesangon 0,5 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila di-PHK dengan alasan :
 - a) Pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja (Pasal 42 ayat (2) PP 35/2021).
 - b) Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian (Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021).
 - c) Perusahaan tutup akibat mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau tidak secara terus menerus selama 2 tahun (Pasal 44 ayat (1) PP 35/2021).
 - d) Perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) (Pasal 45 ayat (1) PP 35/2021).
 - e) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian (Pasal 46 ayat (1) PP 35/2021).
 - f) Perusahaan pailit (Pasal 47 PP 35/2021).
 - g) Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (untuk selanjutnya disingkat dengan PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (untuk selanjutnya disingkat dengan PKB) dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut (Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021).
3. Pekerja berhak atas uang pesangon 0,75 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila perusahaan mengalami

keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak menyebabkan perusahaan tutup (Pasal 45 ayat (2) PP 35/2021).

4. Pekerja berhak atas uang pesangon 1,75 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila memasuki usia pensiun (Pasal 56 PP 35/2021).
5. Pekerja berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan uang pesangon, UPMK 1 kali ketentuan UPMK, dan UPH, apabila : pekerja meninggal dunia (Pasal 57 PP 35/2021) atau pekerja sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan (Pasal 55 PP 35/2021).
6. Pekerja berhak atas UPH dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB apabila di-PHK dengan alasan:
 - a) Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g PP 35/51 terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja (Pasal 49 PP 35/2021).
 - b) Mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat (Pasal 50 PP 35/2021)
 - c) Pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis (Pasal 51 PP 35/2021)

- d) Pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB (Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021)
- e) Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana (Pasal 54 ayat (1) PP 35/2021).
- f) Pekerja dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan (Pasal 54 ayat (4) PP 35/2021).

C. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Tenaga Kerja Yang di PHK Akibat Penggabungan Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Para pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.⁶⁰

Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi PHK yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

⁶⁰ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. 2019. *HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM TEORI DAN PRAKTIK DI INDONESIA*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP. halaman 252

antara Pekerja/Buruh dan pengusaha. Jika terjadinya PHK maka berhentilah keterkaitan atau hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja/buruh, tidak lagi adanya pekerjaan, upah maupun perintah. PHK merupakan suatu tindakan yang tidak diharapkan oleh pekerja maupun pengusaha. Bagi pekerja jika terjadinya PHK maka secara tidak langsung juga akan berdampak terhadap dirinya dan keluarganya.

Pekerja yang biasanya memperoleh upah untuk menafkahi keluarganya, jika terjadi PHK maka tidak ada lagi uang gaji/upah yang diberikan keluarganya. Bagi pengusaha juga tidak menginginkan terjadinya PHK, karena pekerja/buruh adalah mitra pengusaha yang sangat membantu dalam untuk menghasilkan suatu produk barang atau jasa. Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menerangkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Mengupayakan artinya melakukan kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya PHK antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.⁶¹

⁶¹ Hardiansyah. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Omnibus Law Cipta Kerja (Dalam Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH, halaman 96-97

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan:⁶²

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus-menerus.

Kata “tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus” mengandung makna bahwa pekerja/buruh tersebut mengidap suatu penyakit “menahun” yang membuatnya sama sekali tidak bisa masuk kerja setiap hari dalam jangka waktu tidak lebih dari 12 bulan. Cuma saja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menentukan bagaimana dengan kewajiban pengusaha dalam membayar upah bagi pekerja buruh yang sakit “tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.” Hal ini kemungkinan akan beralih menjadi tanggung jawab Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, misalnya:
 - a. pekerja/buruh tersebut menjadi saksi di pengadilan, baik di dalam daerah tempat perusahaan maupun di luar daerah yang

⁶² Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. *Op. Cit.* halaman 255-258

menyebabkan pekerja/buruh tersebut tidak menjalankan kewajibannya di perusahaan.

- b. Negara sangat membutuhkan pekerja/buruh sebagai tenaga milisi (militer cadangan atau karena kekurangan tenaga militer) untuk melawan pemberontakan terhadap negara, atau melawan musuh yang hendak menghancurkan negara.
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya Bagi pekerja/buruh yang beragama Islam, dan mampu untuk melaksanakan ibadah haji, tentunya harus meninggalkan pekerjaannya paling lama 40-45 hari. Dalam hal ini pengusaha tidak diperbolehkan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tersebut dan malah pengusaha wajib untuk memberikannya cuti dengan upah penuh.
4. pekerja/buruh menikah. Menikah menurut ketentuan Hukum Islam bagi pekerja/buruh yang beragama Islam termasuk dalam "Ibadah" sesuai dengan Hadis Rasulullah SAW. Oleh karena itu wajah pengusaha dilarang untuk memutuskan hubungannya dengan pekerja/buruh yang menikah. Setidak-tidaknya pengusaha wajib memberikan cuti sampai acara pernikahannya selesai. Perusahaan kecil dan tradisional sulit diharapkan memberikan cuti "bulan madu."
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Di dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan, bahwa pekerja/buruh perempuan berhak mendapat istirahat/cuti 1,5 bulan sebelum lahir, dan 1,5 bulan setelah

melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, atau gugur kandungan. Demikian juga, jika pekerja/buruh perempuan mempunyai bayi yang masih dalam "susuan/minum ASI", tidak bisa dijadikan alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan, karena pekerja/buruh perempuan beristirahat untuk menyusukan bayinya.

6. Buruh perempuan beristirahat untuk menyusukan bayinya. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Di dalam suatu perusahaan yang cukup besar bisa saja terjadi di antara pekerja/buruh yang ada mempunyai hubungan darah atau kekeluargaan. Demikian juga bisa jadi ada yang mempunyai hubungan semenda. Dalam keadaan yang demikian pengusaha tidak diperbolehkan untuk memutuskan hubungan kerja karena pekerja/ buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan.

Hal ini tidak mutlak kalau memang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan "sumber hukum yang tertinggi" di perusahaan. Karena asas "perjanjian yang dibuat secara berlaku bagaikan undang-undang", maka dalam hal ini Perjanjian Kerja Bersama bisa menyimpangi undang-undang asalkan didasarkan oleh kepatutan.

7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Sudah merupakan hak dari pekerja/buruh untuk mengorganisasi dirinya dalam suatu wadah Serikat Pekerja/Serikat Buruh, malah diakui pula oleh Undang-Undang Hak Asasi Manusia. Jadi dengan demikian pengusaha tidak diperbolehkan untuk memutuskan hubungannya dengan pekerja/buruh karena:

- a. Pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. Pekerja/buruh menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh;
 - c. Pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja dengan sepengetahuan dan seizin pengusaha;
 - d. Melakukan kegiatan lain yang berkaitan dengan serikat pekerja/serikat buruh jika kegiatannya tersebut memang sudah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama;
 - e. Melakukan kegiatan tugas dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh
8. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang keras pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja karena pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan. Ketentuan ini diadakan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang melakukan tindakan penegakan hukum, khususnya hukum yang berkaitan dengan masalah kepidanaan.

9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.

Ketentuan yang berkaitan larangan pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh karena perbedaan agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan sudah jelas sebagaimana diatur dalam Pasal 153 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Ketentuan ini berkaitan dengan larangan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh yang sakit terus menerus tidak melebihi 12 bulan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Pemberitahuan PHK tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:⁶³

- a) Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri
- b) Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu
- c) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- d) Pekerja/buruh meninggal dunia

Secara teoritis dalam hukum ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja dibedakan menjadi empat macam yakni:⁶⁴

- a) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum
- b) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha
- c) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh
- d) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Hakim

Ada beberapa alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan salah satu alasannya ialah dikarenakan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan. Penggabungan, peleburan dan pengambilalihan perseroan merupakan tindakan untuk mengembangkan usaha perseroan. Sedangkan pemisahan perseroan merupakan suatu keadaan baru yang sebelumnya belum pernah diatur dalam perundang-undangan. Adapun ketentuan-

⁶³ Hardiansyah. *Op. Cit.* halaman 97-98

⁶⁴ *Ibid.*

ketentuan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.⁶⁵

Perbuatan hukum penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan wajib memperhatikan kepentingan:⁶⁶

- 1) Perseroan, pemegang saham minoritas, dan karyawan perseroan
- 2) Kreditor dan mitra usaha lainnya dari perseroan
- 3) Masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha

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.⁶⁷

Sedangkan pemisahan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh perseroan untuk memisahkan usaha yang mengakibatkan seluruh aktiva dan pasiva perseroan beralih karena hukum kepada dua perseroan atau lebih atau sebagian aktiva dan pasiva perseroan beralih karena hukum kepada satu perseroan atau lebih.⁶⁸

Pada praktik dunia bisnis, sering terjadinya perusahaan melakukan penggabungan (*merger*), peleburan (konsolidasi) atau pemisahan perusahaan yang tentunya akan berdampak juga terhadap para pekerja/buruh di perusahaan.

⁶⁵ *Ibid.* halaman 104

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Ibid.*

Adakalanya pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh. Maka pekerja atau buruh berhak atas kompensasi PHK sebagai berikut:⁶⁹

- a) Uang pesangon Pasal 40 ayat 2 sebesar satu kali ketentuan
- b) Uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat 3
- c) Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat 4

Prosedur PHK oleh pengusaha terbagi dalam dua macam, yaitu :⁷⁰

1. PHK karena kesalahan ringan. Dalam praktek prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut, yaitu :
 - a. Diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan. Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan pertama tertulis dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Masa berlaku masing-masing peringatan biasanya enam bulan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

⁶⁹ *Ibid.* halaman 105

⁷⁰Parlin Dony Sipayung, dkk. *Op.Cit.* halaman 74-75

- b. Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - c. Apabila PHK dapat diterima oleh pekerja/buruh, para pihak membuat perjanjian bersama sebagai dasar permohonan penetapan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
 - d. Apabila PHK tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. PHK karena kesalahan berat. Sejak terbitnya putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiel Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengamanatkan bahwa setiap perusahaan sedapat mungkin menghindari PHK. Itu sebabnya, aturan pemerintah tentang mekanisme PHK karyawan lebih rumit ketimbang mekanisme mempekerjakan karyawan. Mekanisme PHK diatur dalam aturan turunan Undang-

Undang Cipta Kerja, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Bab V Bagian Kesatu tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja.⁷¹

Prosedur pemutusan hubungan kerja secara umum:⁷²

1. Memastikan alasan PHK bersesuaian atau sah berdasarkan hukum. Perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang sah menurut hukum. PHK hanya dapat dilakukan dengan 15 alasan yang sah secara hukum, sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja maupun PP Nomor 35 Tahun 2021, antara lain : efisiensi, pailit, perusahaan tutup, dan force majeure.
2. Terdapat 10 alasan yang membuat PHK tidak sah secara hukum. Hal Ini ditegaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Bab IV poin 40 tentang perubahan Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan. PHK yang dilakukan karena alasan sebagaimana diatur pada Pasal 153 tersebut, otomatis batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan karyawan kembali.
3. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK (Pasal 151 ayat 1).
4. Memberikan surat pemberitahuan. Sebelum pengusaha melakukan PHK, pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja secara tertulis kepada tenaga kerja bersangkutan dan/atau serikat pekerja apabila tenaga kerja merupakan anggota serikat pekerja di

⁷¹ *Ibid.* halaman 72

⁷² *Ibid.* halaman 72-73

perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 37 PP Nomor 35 Tahun 2021, surat pemberitahuan diberikan secara sah dan patuh paling lambat 14 hari sebelum PHK dilakukan. Hal lain yang berhubungan dengan masa percobaan, apabila PHK dilakukan terhadap tenaga kerja dalam masa percobaan kerja (probation), maka surat pemberitahuan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum PHK dilakukan.

5. Melaporkan PHK ke Kementerian/Dinas Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh telah menerima surat pemberitahuan dan tidak menolak pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha harus melaporkan PHK kepada Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota.

Melaksanakan penggabungan perusahaan kerap kali sering terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat adanya penggabungan tenaga kerja dari hasil penggabungan dua perusahaan atau bahkan lebih, karena akan terjadi perselisihan yang timbul apabila tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Jika ada pekerja yang menolak pada saat pemutusan hubungan kerja, seorang pekerja tersebut dapat melakukan tindakan sebagai berikut untuk mendapatkan hak yang harusnya didapatkan oleh pekerja tersebut. Berikut adalah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja:

1. Melakukan perundingan bipartit.

Apabila PHK tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/buruh mengadakan perundingan (Pasal 151 Ayat 2 Undang

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Apabila tenaga kerja telah menerima surat pemberitahuan namun menyatakan menolak PHK, maka tenaga kerja harus membuat dan menyerahkan surat penolakan, disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari setelah menerima surat pemberitahuan PHK. Selanjutnya, perbedaan pendapat mengenai PHK antara pengusaha dan tenaga kerja diselesaikan melalui perundingan dua pihak atau bipartit antara pengusaha dengan tenaga kerja dan/atau serikat pekerja. Jika perundingan berhasil, para pihak membuat persetujuan bersama. Jika tidak berhasil/gagal, pengusaha dapat mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 Ayat 3 dan Pasal 152 Ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)⁷³

Pihak-pihak yang mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftar pada pengadilan hubungan industrial di pengadilan Negeri Wilayah dimana pihak yang berselisih mengadakan perjanjian bersama. Apabila perundingan mengalami kegagalan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat

⁷³ *Ibid.*

pekerja/buruh pekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.⁷⁴

Hasil perundingan harus ditungkan dalam surat perjanjian bersama dan ditanda tangani oleh pihak-pihak yang terkait jika terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak yang berselisih. Perjanjian bersama tersebut, sebagaimana ketentuan Pasal 1385 KUHPerdara akan mengikat para pihak sebagai undang-undang, dan menurut pasal 7 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perjanjian bersama tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Untuk itu, maka perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di pengadilan

Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Dengan pendaftaran tersebut para pihak akan diberikan bukti pendaftaran yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perjanjian bersama. Jika salah satu pihak melanggar isi perjanjian bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi kepada kepengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah pemohon eksekusi untuk

⁷⁴ Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Literasi Nusantara. halaman 147

diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Sebaliknya, jika penyelesaian secara bipartit gagal (tidak mencapai hasil), maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Apabila bukti tersebut tidak dilampirkan risalah penyelesaian secara bipartit, instansi tersebut harus mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari sejak diterimanya pengembalian.⁷⁵

2. Penyelesaian Mediasi

Semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bisa diselesaikan melalui mediasi. Perselesaian hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan meXZ *diasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang beselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya.⁷⁶

⁷⁵ *Ibid.* halaman 147-148

⁷⁶ *Ibid.* halaman 149

Jika telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi, maka harus dibuatkan surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua pihak yang berselisih dan mediator yang berperan. Setelah itu didaftarkan di pengadilan hubungan industrial. Sebaliknya apabila tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian dalam mediasi, maka: ⁷⁷

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis; anjuran tertulis mediator memuat:
 - 1) Keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
 - 2) Keterangan pengusaha;
 - 3) Keterangan saksi/saksi ahli, apabila ada;
 - 4) Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;
 - 5) Isi anjuran
- b. Anjuran tertulis tersebut harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;

⁷⁷ *Ibid.* halaman 151-152

- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri sama seperti pendaftaran perjanjian bersama perselisihan yang diselesaikan secara bipartit. Oleh karena itu, pendaftaran perjanjian bersama tersebut ditentukan sebagai berikut:
- a) Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
 - b) Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
 - c) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum pengadilan industrial pada pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat melakukan permohonan eksekusi melalui pengadilan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

3. Penyelesaian Konsiliasi ⁷⁸

Penyelesaian cara konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan, sebagai penengah (konsiliator) dengan mempertemukan atau memberi fasilitas pada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Konsiliator bukan PNS, tetapi masyarakat yang telah mendapat legitimasi an diangkat oleh menteri, dan mempunyai kewenangan yang sama dengan mediator. Akan tetapi, jenis perselisihan yang dapat ditangani hanya perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.⁷⁹

4. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Hal ini ditegaskan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi

⁷⁸ *Ibid.* halaman 152-153

⁷⁹ *Ibid.*

atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.⁸⁰

⁸⁰ Devi Rahayu, dkk. *Op. Cit.* halaman 185

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil dari penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perusahaan yang akan melakukan merger, wajib untuk memperhatikan kepentingan pekerjanya dan juga wajib untuk mengumumkan ringkasan rencana penggabungan perusahaan secara tertulis kepada pekerjanya. Hal tersebut dimaksudkan agar para pekerja di perusahaan yang akan melakukan merger mengetahui tentang rencana merger dan memiliki kesempatan bagi para pekerja. Sebelum dilaksanakannya merger pada Bank Syariah Indonesia, tenaga kerja telah diberitahu terlebih dahulu mengenai rencana penggabungan. Pihak yang berwenang telah menjelaskan mengenai tujuan merger, penyelesaian hak dan kewajiban tenaga kerja, dan menegaskan bahwa status tenaga kerja setelah adanya *merger* tetap seperti sebelumnya. Setelah merger berlangsung, kita akan tetap melanjutkan kontrak kerja sebelumnya hingga menerima pemberitahuan lebih lanjut melalui SK (Surat Keputusan) terbaru. Dengan demikian, adanya merger ini tidak akan mengakibatkan berakhirnya kontrak kerja. Semua tenaga kerja diberi penjelasan mengenai kontrak/perjanjian kerja dari ketiga Bank Syariah dan perjanjian yang menguntungkan bagi tenaga kerja akan diambil sebagai perjanjian kontrak yang baru, namun secara umum kontrak kerjanya tidak berubah.

Peralihan status tenaga kerja setelah merger yang berstatus PKWT dapat beralih menjadi PKWTT dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai status dan jangka waktu kontrak kerja setelah *merger*, yang berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Terbatas) setelah *merger* pada Bank Syariah Indonesia tetap dan akan diperpanjang lima tahun.

2. Sebuah perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima tenaga kerja hal ini tercantum dalam Pasal 154 A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Apabila terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana diatur dalam Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021
3. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Para pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan

ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Apabila terjadinya perselisihan hubungan industrial tenaga kerja dapat melakukan upaya hukum, yaitu:

- a. Melakukan perundingan bipartit
- b. Penyelesaian dengan mediasi
- c. Penyelesaian konsiliasi
- d. Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial

B. Saran

1. Sebaiknya pada saat sebelum terjadinya *merger* pada suatu perusahaan, pihak yang berwenang memberitahu informasi kepada tenaga kerja tentang alasan terjadinya *merger* dan membuat perjanjian kontrak kerja yang paling menguntungkan bagi tenaga kerja.
2. Pada saat dilakukannya *merger* tenaga kerja harus menerima uang pesangon, dan uang penghargaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku apabila ada tenaga kerja yang di phk
3. Agar tidak terjadinya perselisihan hubungan industrial pengusaha harus memberikan perjanjian kontrak yang paling menguntungkan untuk tenaga kerja, dan apabila tenaga kerja tidak bersedia melanjutkan kontrak kerja setelah *merger* diberikan hak yang semestinya telah diatur.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Literasi Nusantara
- Budi Untung. 2019. *Hukum Merger*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Jakarta: Huda
- Devi Rahayu, dkk. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan (Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law)*. Malang: Setara Press.
- Ida Hanifah, Faisal, Zainuddin, Mhd. Teguh Syuhada Lubis, Nur Alamsyah, Nurilmiyah, Ida Nadira, Fajaruddin, Faisal Riza, Nursariani Simatupang, Nurul Hakim, Andriyan, Rahman Ramadhani. 2016. *Catatan Kecil Seputar Hukum di Indonesia*. Medan: UMSUPRESS
- Hardiansyah. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Omnibus Law Cipta Kerja (dalam Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Muhammad Sadi Is. 2022. *Hukum Perusahaan Di Indonesia*. Jakarta: KENCANA
- dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Kencana
- Parlin Dony Sipayung, Sardjana Orba Manullang Hendrik Ruben Gelong, Nasrin, Hijriani Martono Anggusti, Annisa Ilmi Faried. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ramlan. 2019 *Hukum Perusahaan: Jenis Jenis Perusahaan di Indonesia*. Medan: *Pustaka Prima*
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenamedia Group.

B. Jurnal

- Ahmad Fauzi. 2020. *Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan Penanaman Modal*. Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 5 Nomor 2.

- Ida Bagus Abhimantara. 2019. *Kedudukan Persekutuan Komanditer (Commanditaire Venootschap) Sebagai Corporate Guarantee*. Notaire: Vol. 2 No.3
- I Kadek Yoga Arya Putra. 2021. *HAK-HAK PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN KARENA PENGGABUNGAN PERUSAHAAN (MERGER)*. Jurnal Kertha Semaya, Vol.9. No.8.
- Kanyaka Prajnaparamita. 2018. *Perlindungan Tenaga Kerja Anak*. Administrative Law & Governance Journal Vol.1 Edisi Khusus 1
- M. Teguh Pangestu dan Nurul Aulia, 2017. *Hukum Perseroan Terbatas dan Perkembangannya di Indonesia*. Vol. 01 No. 03. Business Law Review
- Niru Anita Sinaga. 2018. *Hal-Hal Pokok Pendirian Perseroan Terbatas Di Indonesia*, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara. Vol. 8 No. 2
- Reymond Hendry Terok, 2018 *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Lex Privatum, Vol.6.

C. Internet

- Agus Riyanto, “*Mengapa Harus Memilih Perseroan Terbatas*”, <https://business-law.binus.ac.id/2017/10/31/mengapa-harus-memilih-perseroan-terbatas/>, diakses Senin, 27 Februari 2023, pukul 16.33 WIB
- Willa Wahyuni. 2022. *Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT*. Diakses melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwt-1t633d69d5af385/>, pada tanggal 26 Juli 2023 Pukul 23.13 WIB.

D. Peraturan Perundang-undangan

Undang–Undang Dasar 1945

Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang–Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja