

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PHK AKIBAT TERJADINYA AKUISISI PERUSAHAAN

Ida Ayu Carla Alissta Paramitha, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: carlaalista@gmail.com

Putri Triari Dwijayanthi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: putritriari@unud.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan mengenai mengenai status hukum pekerja dan perlindungan hukum yang didapat oleh pekerja yang mengalami dampak dari suatu adanya pemutusan hubungan kerja akibat akuisisi perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan. Permasalahan yang diulas, dianalisis berlandaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Hasil studi menunjukkan bahwa status hukum pekerja akibat pengambilalihan perusahaan bergantung pada kesediaan perusahaan dan pekerja itu sendiri. Jika pekerja dan pengusaha bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka status pekerja di perusahaan yang diakuisisi tidak berubah. Akan tetapi, apabila dari pekerja atau dari pengusaha tidak berkenan dalam meneruskan hubungan kerja, maka pekerja atau pengusaha tetap dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pekerja yang mengalami PHK akibat akuisisi perusahaan memiliki perlindungan hukum, yang mana setiap hak yang seharusnya didapat oleh pekerja harus dipenuhi sesuai dengan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut.

Kata Kunci: *Akuisisi, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum.*

ABSTRACT

This research is aims to provide knowledge about the status of workers legally and the protection they were afforded when they lose their jobs as a result of company acquisition. This research is a normative legal research using a statue approach. The problems reviewed are analyzed based on primary legal materials and secondary legal materials. The result of the study show that the legal status of workers due to the company acquisition depends on the willingness of the company and the workers themselves. If the worker and the company decide to continue the working relationship, then the status of the workers in the taken over company will not change. However, if the worker or the company does not decide to establish an employment relationship, then this can lead to termination of employment. Workers who lose their jobs as a result of company acquisition have legal protection, so their rights must be upheld in accordance with the reasons for their termination.

Keywords: *Acquisition, Termination of Employment, Legal Protection.*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang melaju dengan cepat menjadikan arus globalisasi semakin kuat hingga berdampak pada aspek ekonomi. Persaingan usaha yang ada antara perusahaan pun semakin kuat dan ketat. Melihat kondisi tersebut, perusahaan harus terus mencari cara agar perusahaan senantiasa tetap dapat berdiri dan mengembangkan usahanya. Salah satu upaya yang dapat dijalankan untuk mencapai usaha tersebut yaitu dengan melakukan akuisisi. Akuisisi atau pengambilalihan merupakan salah satu

corporate action atau suatu tindakan yang tujuannya adalah mempertahankan kondisi ekonomi perusahaan sehingga sasaran-sasaran ekonominya tetap dapat tercapai.¹ Akuisisi atau pengambilalihan perusahaan adalah suatu perbuatan hukum berupa pengambilalihan saham perusahaan sehingga menyebabkan pengendalian atas perusahaan tersebut beralih. Pengambilalihan saham tersebut dapat dilakukan oleh orang atau badan hukum. Terjadinya akuisisi tidak menyebabkan perusahaan yang diambilalih sahamnya menjadi berakhir. Perusahaan yang mengakuisisi maupun perusahaan yang diakuisisi tersebut keberadaannya masih tetap sama seperti sebelumnya, hanya saja pengendaliannya yang berubah karena telah terjadi pengambilalihan saham perusahaan.

Perusahaan yang melakukan akuisisi tentu berharap bahwa sinergi perusahaan akan tercipta sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat. Kemudian perusahaan yang melakukan akuisisi juga akan mendapatkan keuntungan, diantaranya mendapat kemudahan dana, resiko terjadinya kegagalan dalam bisnis menjadi berkurang karena telah memiliki konsumen, mendapatkan karyawan berpengalaman, dan mendapatkan sistem operasional dan administratif yang baik. Selain itu, apabila ingin memulai bisnis yang baru, melakukan akuisisi juga dapat mempersingkat waktu dan mampu mengalami pertumbuhan yang pesat akibat memperoleh infrastruktur. Dalam melaksanakan strategi pengambilalihan atau akuisisi, tentunya perusahaan akan mengharapkan suatu imbalan dari dilaksanakannya akuisisi tersebut. Imbalan yang diharapkan dapat berupa harga saham perusahaan yang meningkat, laba perusahaan yang meningkat investor yang ingin menanamkan modalnya di perusahaan semakin bertambah, serta eksistensi perusahaan yang semakin dikenal oleh masyarakat.²

Pengambilalihan perusahaan atau akuisisi disatu sisi sangat menguntungkan bagi perusahaan, namun disisi lain, pengambilalihan perusahaan menimbulkan dampak yang cukup signifikan terhadap berbagai pihak di perusahaan, khususnya adalah pihak-pihak yang tergolong lemah, salah satunya adalah pekerja perusahaan. Pengambilalihan perusahaan yang menyebabkan beralihnya pengendalian perusahaan dikhawatirkan akan merubah status hukum pekerja. Bahkan kemungkinan terburuknya adalah akan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja. Dengan demikian, dengan adanya akuisisi, pengusaha harus tetap memperhatikan segala kepentingan yang dimiliki oleh pekerja. Jangan sampai, akuisisi ini dilakukan hanya demi kepentingan beberapa pihak semata. Pekerja juga harus diberi suatu perlindungan hukum agar dapat memenuhi hak-haknya dan sebagai bentuk keadilan dengan menjalan peraturan yang telah ada dan telah dibuat.

Beberapa penelitian serupa yang mengangkat isu mengenai ketenagakerjaan dan akuisisi atau pengambilalihan perusahaan dapat dilihat pada sejumlah penulisan berikut:

Penelitian Made Ariputri Kusumadewi, I Nyoman Dharmada (2018) melalui jurnal yang berjudul "Kedudukan Hukum Pekerja Dalam Hal Terjadinya Pengambilan Perseroan". Penulisan ini lebih membahas mengenai bagaimana kedudukan hukum

¹ Hadi, Abdul dan Herdiana, Dadan. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Corporate Action Ditinjau Dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan)". *Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum* Vol.4, No.2 (2021): 189-202.

² Sundari, Retno Ika. "Kinerja Merger dan Akuisisi pada Perusahaan Go Public". *Telaah Bisnis* Vol 17, No.1 (2017).

pekerja apabila akuisisi dilakukan. Hal ini karena adanya pertentangan norma yang dapat menyebabkan berubahnya status pekerja.³

Penelitian Ivan Wiryana dan I.A Sukihana melalui jurnal yang berjudul "Efektifitas Undang-Undang Ketenagakerjaan Berkaitan Dengan PHK Pada Perusahaan Yang Di Akuisisi" Penulisan ini membahas mengenai efektifitas Undang-Undang Ketenagakerjaan serta dilaksanakannya penelitian langsung oleh yang bertempat di dua perusahaan yang mengalami akuisisi.⁴

Dari beberapa penelitian yang mengangkat isu terkait dengan ketenagakerjaan dan akuisisi atau pengambilalihan perusahaan, penelitian ini menunjukkan adanya kekhususan yaitu perubahan norma mengenai pengaturan ketenagakerjaan. Pada penelitian sebelumnya, pengaturan yang digunakan terkait dengan pekerja hanyalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Oleh karenanya, penelitian ini juga akan bertumpu pada peraturan perubahannya yaitu Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), yang telah merubah UU Ketenagakerjaan dan puluhan undang-undang lainnya.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana status hukum pekerja akibat terjadinya akuisisi perusahaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat terjadinya akuisisi perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Alasan dilakukannya penelitian ini yaitu agar dapat membagikan pengetahuan yang berhubungan dengan status hukum pekerja akibat terjadinya pengambilalihan (akuisisi) perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga memberi pemahaman mengenai perlindungan hukum yang di dapat oleh pekerja yang mengalami dampak dari suatu adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh akuisisi atau pengambilalihan perusahaan berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan peraturan perubahannya yaitu UU Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya.

2. Metode Penelitian

Selama melaksanakan penelitian, metode yang dipergunakan penulis yaitu metode penelitian hukum normatif (*normatif legal research*). Metode penelitian hukum normatif merupakan suatu metode guna meneliti dan mengkaji mengenai hukum dengan menggunakan asas hukum, aturan, prinsip hukum, norma, dan doktrin, untuk memecahkan permasalahan hukum yang diteliti.⁵ Penelitian ini juga mempergunakan pendekatan yaitu perundang-undangan (*statue approach*) yang mengkaji segala peraturan yang berkaitan dengan isu yang diulas. Selain itu, penelitian ini menggunakan beberapa bahan hukum. Pertama, mempergunakan bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan isu yang diteliti. Kedua,

³ Kusumadewi, Made Aristi dan Dharmada, I Nyoman. "Kedudukan Hukum Perkerja Dalam Hal Terjadinya Pengambilalihan Perseroan". *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 4, No.3 (2018)

⁴Aditya, I Gde Ivan Wiryana dan Sukihana, I.A. "Efektifitas Undang-Undang Ketenagakerjaan Berkaitan Dengan PHK Pada Perusahaan Yang Di Akuisisi". *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 1, No.12 (2018)

⁵ Murhaimin. *Metode Penelitian Hukum* (Mataram, Mataram University Press, 2020), 47-48

mempergunakan bahan hukum sekunder yaitu berupa jurnal-jurnal hukum dan artikel hukum.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Status Hukum Pekerja Akibat Terjadinya Akuisisi Perusahaan

Pengertian akuisisi atau pengambilalihan sudah secara jelas ditegaskan melalui Undang-Undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. UU Perseroan Terbatas memberi pengertian mengenai akuisisi atau pengambilalihan perusahaan yaitu perbuatan hukum untuk mengambilalih saham perusahaan sehingga menyebabkan pengendali perusahaan menjadi beralih. Perbuatan tersebut dilakukan oleh perseorangan atau badan hukum. Secara singkat, akuisisi diartikan sebagai perubahan pengendalian atas saham ataupun aset yang dimiliki pada suatu perusahaan.⁶ Akuisisi dapat dilakukan dengan dua tahapan, yaitu melakukan akuisisi melalui direksi perseroan atau perusahaan dan melakukan akuisisi melalui pemegang saham. Apapun tahapannya, akuisisi tetap memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan sehingga dapat dianggap sebagai batu loncatan untuk mendapatkan hasil yang signifikan. Namun sayangnya, dilakukannya akuisisi juga berdampak terhadap para pekerja.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 3 sudah mencantumkan mengenai pengertian pekerja. Berdasarkan pasal tersebut, pekerja merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan yang kemudian mendapatkan imbalan dengan berbagai macam bentuk. Pekerja atau karyawan ialah salah satu hal penting bagi perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan kerja. Hubungan kerja adalah ikatan yang terjadi diantara para pekerja atau buruh dan pengusaha yang didalamnya mengatur mengenai upah, perintah, dan juga pekerjaan. Biasanya hubungan kerja akan terjadi apabila sebelumnya telah didasari oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja sendiri didefinisikan sebagai suatu kesepakatan yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha, berisikan hak, kewajiban, dan mencantumkan mengenai syarat syarat kerja.⁷ Berdasarkan hubungan kerja tersebutlah, keputusan-keputusan besar apapun yang diambil oleh perusahaan akan berdampak kepada karyawan atau pekerja, termasuk dalam hal akuisisi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan (khususnya yang melakukan akuisisi) harus memperhatikan kepentingan para pekerja pula. Kemudian pada Pasal 126 ayat (1) UU Perseroan Terbatas telah diamanatkan juga bahwasannya dalam melakukan suatu perbuatan hukum berupa pengambilalihan harus memperhatikan beberapa aspek, salah satunya ialah karyawan perseroan. Uraian itulah yang melandasi perusahaan mempunyai tanggungjawab untuk menjaga kepentingan tiap-tiap karyawan atau pekerjanya.

Dalam hal terjadinya akuisisi, perubahan status pekerja karena akuisisi tersebut sebenarnya bergantung pada kesediaan pengusaha sebagai pemilik perusahaan atau kesediaan karyawan itu sendiri. Menurut UU Perseroan Terbatas, apabila perusahaan akan melangsungkan akuisisi, perusahaan wajib memberitahu pekerja mengenai rencana pengambilalihan perusahaan atau akuisisi. Pemberitahuan tersebut dapat dilangsungkan melalui pemberian ikhtisar rencana dan memberi pengumuman secara tertulis yang dilakukan oleh direksi perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar pekerja

⁶ Febriana, Rezima. "Proses Akuisisi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas". *Jurnal Ilmu Hukum* 5, No.1 (2014): 161

⁷ Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta, Sinar Grafika, 2018), 38

mengetahui rencana pengambilalihan dan dapat mengajukan keberatan apabila pekerja merasa kepentingannya dirugikan.⁸

Akibat dari terjadinya akuisisi hanyalah pengendali perusahaan yang berbeda. Oleh karena itu, status hukum pekerja pada perusahaan yang diakuisisi tetaplah sama atau tidak berubah sepanjang kedua belah pihak sama-sama bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja. Karyawan atau pekerja pada perusahaan yang diakuisisi tidak berubah menjadi pekerja di perusahaan yang melakukan akuisisi dikarenakan hubungan kerja pekerja hanya terjalin pada perusahaan yang diambilalih. Setelah dilakukannya akuisisi atau diambilalih, perusahaan tersebut tetap masih eksis keberadaannya, hanya saja pengendaliannya yang berubah. Hal tersebut juga ditegaskan pada UU Ketenagakerjaan khususnya Pasal 61 ayat (2). Pasal tersebut menegaskan bahwa peralihan hak terjadi akibat penjualan perusahaan tidak menyebabkan hubungan atau ikatan kerja yang terjalin antara perusahaan dengan pekerja menjadi selesai. Suatu hubungan atau ikatan kerja akan usai jika satu diantara pihak sudah tidak bersedia untuk melakukan hubungan kerja.⁹ Dengan demikian, status hukum pekerja di perusahaan yang diambilalih tersebut tidaklah berubah.

3.2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami PHK Akibat Terjadinya Akuisisi Perusahaan

Dalam menjalankan perusahaan, tentu seorang pengusaha akan berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan perusahaan dengan baik. Usaha tersebut tentunya akan dilakukan se-efektif dan se-efisien mungkin. Berdasarkan hal tersebut, maka seorang pengusaha memiliki hak dalam mengadakan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjanya apabila pengusaha merasa perlu adanya pengurangan tenaga kerja yang tentunya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan bisnis perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu keadaan dimana hubungan atau ikatan yang dimiliki oleh pengusaha dengan pekerja berakhir karena suatu hal tertentu. Hubungan atau ikatan yang dimiliki oleh pengusaha dan pekerja tersebut ialah hubungan kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dengan memaparkan kewajiban beserta hak-hak yang dimiliki oleh pihak yang bersangkutan.¹⁰ Jika pemutusan hubungan kerja terjadi, maka hubungan kerja tersebut akan berakhir pula.

PHK dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, diantaranya adalah karena berakhirnya kontrak kerja, pemberhentian oleh perusahaan, atau pengunduran diri.¹¹

Umumnya, pemberhentian oleh perusahaan tersebut dilakukan akibat dari sulitnya finansial yang perusahaan alami. Kesulitan finansial tersebut menyebabkan permasalahan PHK menjadi lebih kompleks karena untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan dan hubungan kerja, perusahaan biasanya akan melakukan

⁸ Putra, I Kadek Yoga A. dan Sarjana, I Md. "Hak-Hak Pekerja Diberhentikan Karena Penggabungan Usaha (Merger)." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 9, No.8 (2021)

⁹ Sudiarta, IWayn dan Purwanto, IWayn Novy. "Akibat Hukum Pengambilalihan Perusahaan Atau Akuisisi Terhadap Status Perusahaan Maupun Status Pekerja Pada PT (Perseroan Terbatas)". *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 02, No.05 (2014)

¹⁰ Desiwulandari, I.A dan Putra, Dwa Nyoman Rai A. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak PT. Dewata Seminyak (Studi Kasus Putusan Nomor.03/Pdt-Sus-PHI/2016/PNDps)". *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 02, No.02 (2014)

¹¹ Amilia, Ni Kmg Sri I. dan Yusa, IGde. "Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan". *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 01, No.10 (2013)

aksi korporasi atau *coporate action*.¹² Salah satu tindakan dari *coporate action* adalah pengambilalihan perusahaan (akuisisi). UU Cipta Kerja yaitu pada Pasal 154 A ayat (1), telah menegaskan bahwa ada berbagai macam alasan yang menyebabkan terjadinya PHK salah satunya adalah pengambilan perusahaan dan pihak yang terkait, dalam hal ini pengusaha atau pekerja tidak berkenan untuk meneruskan hubungan kerja. Dari uraian tersebut bisa diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja bukanlah suatu larangan. Namun tetap jangan sampai pemutusan hubungan kerja ini dijadikan cara untuk menguntungkan sejumlah individu dengan merugikan pihak lain (pekerja yang di PHK).¹³ Oleh karena itu, sebagai pihak yang lemah, pekerja yang di PHK harus mendapatkan suatu perlindungan hukum.

Perlindungan hukum ialah suatu upaya agar dapat memberikan perlindungan kepada subyek hukum agar terhindari dari kesewenangan pemerintah atau penguasa berdasarkan ketentuan hukum yang ada. UU Ketenagakerjaan secara spesifik telah membahas tentang perlindungan hukum pekerja. Kemudian hal tersebut juga diatur melalui UU Cipta Kerja sebagai aturan perubahan UU Ketenagakerjaan. Seluruh peraturan tersebut diatas, pada prinsipnya sama sama menegaskan bahwa setiap orang dalam hal ini pekerja memiliki peluang yang sama dalam hal memperoleh pekerjaan dan berhak untuk mendapatkan penghidupan yang layak tanpa adanya sikap diskriminatif.¹⁴ Dalam hal perusahaan yang melakukan akuisisi, pekerja yang di PHK juga akan mendapatkan perlindungan hukum. UU Perseroan Terbatas yang membahas tentang pengambilalihan perusahaan, tidaklah mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja. Peraturan pelaksanaannya pun tidak mengatur hal serupa. Oleh karena itu, harus merujuk kepada UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, serta aturan pelaksanaannya. Sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja yaitu pada Pasal 185, berlakunya UU Cipta Kerja tidak menyebabkan UU Ketenagakerjaan tidak berlaku. Sepanjang ketentuan yang tercantum pada UU Cipta Kerja belum diatur, diubah, atau di hapus, maka UU Ketenagakerjaan masih akan tetap berlaku.

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 163, telah dijelaskan bahwasannya jika pengendali perusahaan yang baru melakukan pengurangan hak ataupun reposisi yang tidak disetujui pekerja, maka pekerja bisa mengajukan pemutusan hubungan kerja atas kehendaknya sendiri. Dengan demikian, pekerja yang mengajukan pemutusan hubungan kerja atas kehendaknya sendiri akan menerima uang pesangon beserta uang penghargaan sebanyak 1x (satu kali) ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3). Selain itu, pekerja juga akan menerima uang penggantian hak sebagaimana telah dicantumkan pada Pasal 156 ayat (4). Selain itu, PP No.35 Tahun 2021 juga menjelaskan bahwa pekerja yang tidak berkenan untuk meneruskan hubungan kerja akibat perubahan syarat kerja dalam terjadinya pengambilalihan perusahaan, maka pekerja berhak memperoleh uang pesangon sesuai dengan Pasal 40 ayat (2) sebanyak nol koma lima kali, uang penghargaan sesuai dengan Pasal 40 ayat (2) sebanyak satu kali, beserta uang penggantian hak yang telah ditentukan pada Pasal 40

¹²Aruan, Reytman. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Perubahan Status Kepemilikan Perusahaan". *Hukum Pidana dan Pembangunan Hukum* Vol 4, No.2 (2022): 66-85.

¹³ Soebagijo, Felix Oentung. *Undang-Undang No.40 Tahun 2007 dan Implikasinya dalam Praktek Akuisisi Perusahaan, Penggabungan dan Peleburuan Usaha di Indonesia* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2009), 80

¹⁴ Endrawati, Netty. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak di Sektor Informal (Studi Kasus di Kota Kediri)". *Jurnal Dinamika Hukum* Vol 12, No.2 (2012): 270-283

ayat (4). Jika perusahaan yang diambilalih tidak mengalami pergantian hak atau reposisi, pekerja tetap bisa mengajukan pemutusan hubungan. Namun, pekerja tidak akan mendapatkan uang pesangon melainkan hanya memperoleh uang penggantian hak sebagaimana yang telah ditentukan Pasal 156 ayat (4) UU Ketengakerjaan. Akan tetapi, berlandaskan UU Ketenagakerjaan, selain mendapatkan uang penggantian hak, pekerja jua akan mendapatkan uang pisah yang jumlahnya sesuai dengan yang telah diperjanjikan jika pekerja mengajukan pemutusan hubungan kerja atas kehendaknya sendiri serta tanggung jawab pekerja pada perusahaan tidak secara langsung menggantikan kepentingan perusahaan.

Kemudian dalam hal terjadi pengambilalihan perusahaan (akuisisi), UU Cipta kerja telah mengatur mengenai PHK yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja melalui pertimbangan bahwa pengusaha sudah tidak bersedia lagi menerima pekerja. Sebelum terjadinya perubahan, yang mana masih belakunya UU Ketenagakerjaan, apabila pengusaha melakukan PHK karena sudah tidak lagi bersedia menerima pekerja, maka pekerja akan memperoleh uang pesangon sebanyak 2x (dua kali) Pasal 156 ayat (2) beserta memperoleh uang penghargaan sebanyak 1x (satu kali) Pasal 156 ayat (3). Selain itu, pekerja memperoleh uang penggantian hak sebagaimana yang telah dicantumkan pada Pasal 156 ayat (4). Namun, berlakunya UU Cipta Kerja, menyebabkan pekerja hanya memperoleh uang pesangon dan/atau uang penghargaan sebanyak 1x (satu kali) beserta uang penggantian hak sesuai yang telah dicantumkan pada pasal 156 ayat (2), ayat (3), ayat (4) UU Cipta Kerja. Selain itu, permasalahan serupa juga telah di jelaskan melalui Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021. Peraturan ini menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja mampu dilaksanakan pengusaha dengan alasan pengambilalihan perusahaan. Oleh karena itu, pekerja berhak memperoleh uang pesangon beserta uang penghargaan sebanyak 1x (satu kali) ketentuan Pasal 40 ayat (2) dan ayat (3) dan berhak mendapatkan uang penggantian hak sebagaimana yang telah dicantumkan oleh Pasal 40 ayat (4). Apabila terjadi PHK dalam pengambilalihan perusahaan, maka pengendali baru memiliki tanggung jawab penuh dalam memenuhi hak-hak pekerja kecuali jika perjanjian menentukan hal lain. Hal tersebut telah dicantumkan melalui UU Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 61 ayat (3).

Melakukan suatu pemutusan hubungan kerja, tak jarang akan terjadi perselisihan diantara kedua belah pihak yaitu antara atasan (pengusaha) dan bawahan (pekerja atau karyawan). Namun, kebanyakan pekerja kurang memiliki pengetahuan mengenai tahapan yang harus ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. Ada beberapa cara untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja atau pengusaha. Pertama, melalui jalur litigasi yaitu menyelesaikan perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Kedua, melalui jalur non-litigasi yaitu menyelesaikan perselisihan dengan melakukan perundingan bipartit, konsiliasi, atau melalui arbitrase.¹⁵

Secara yuridis, untuk menuntaskan masalah hubungan industrial sudah dijabarkan melalui Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) memiliki pengertian ialah pertentangan yang terjadi diantara pekerja bersama pengusaha akibat terjadinya konflik atau perselisihan. Perselisihan tersebut dapat berkaitan dengan perselesihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, ataupun perselisihan dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Apabila ingin menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial, hal utama yang

¹⁵ Pramudia, I Gst. Ngurah Adhi, Martana, Nyoman A, dan Krisnawati, I.G.A. Ayu Ari. "Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial" *Kerta Wicara: Journal Ilmu Hukum* Vol 01, No.04 (2003)

harus diupayakan adalah menyelesaikannya dengan melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu. Pada Pasal 153 ayat (3) UU Cipta Kerja pun menegaskan bahwa apabila sebelumnya pekerja telah diberitahu akan ada keputusan hubungan kerja yang kemudian pekerja itu menolaknya, maka pekerja dan pengusaha wajib untuk melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu. Perundingan bipartit adalah suatu usaha untuk menyelesaikan permasalahan industrial yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha dengan cara berunding atau musyawarah. Tujuan dilakukannya perundingan bipartit adalah guna menemukan solusi berdasarkan masalah yang terjadi hingga mencapai kata sepakat (mufakat). Pada perundingan bipartit, terdapat batasan waktu untuk menyelesaikan penyelesaian hubungan industrial, yaitu 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak perundingan dimulai. Perundingan bipartit akan dihitung gagal apabila perundingan tersebut tidak dilakukan atau telah dilakukan namun tidak mencapai kesepakatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila perundingan bipartit tersebut tidak berhasil, maka upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan melalui konsolidasi atau arbitrase. Namun, apabila pada tahap ini belum juga mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya akan dilakukan ke tahap berikutnya yaitu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Kesimpulan

Terjadinya pengambilalihan perusahaan atau akuisisi, dapat merubah status kerja bagi para pekerja. Namun, perubahan status pekerja akibat terjadinya akuisisi bergantung dari kesediaan perusahaan atau kesediaan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, jika pekerja dan pengusaha bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka status pekerja di perusahaan yang diakuisisi tidak berubah. Akan tetapi, apabila dari pekerja atau dari pengusaha tidak bersedia untuk meneruskan hubungan kerja, maka salah satu pihak yang tidak bersedia bisa mengajukan keputusan hubungan kerja (PHK). Pekerja yang mengalami PHK, entah itu karena kemauannya sendiri atau PHK yang dilakukan atas kemauan pengusaha, pekerja berhak mendapatkan suatu perlindungan hukum dengan adanya pemenuhan hak-hak pekerja. Hak-Hak tersebut berbentuk uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Kemudian apabila terjadi perselisihan, maka penyelesaiannya dapat dilakukan dengan perundingan bipartit, konsolidasi, arbitrase, ataupun dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Murhaimin. *Metode Penelitian Hukum* (Mataram, Mataram University Press, 2020)
- Soebagijo, Felix Oentung. *Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 dan Implikasinya dalam Praktek Akuisisi Perusahaan, Penggabungan, dan Peleburan Usaha di Indonesia*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2009)
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta, Sinar Grafika, 2018)

Jurnal:

- Aditya, I Gede Ivan Wiriyana dan Sukihana, Ida Ayu. "Efektifitas Undang-Undang Ketenagakerjaan Berkaitan Dengan Phk Pada Perusahaan Yang Di Akuisisi'." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 1, No. 12 (2018)
- Amilia, Ni Komang Sri Intan dan Yusa, I Gede. "Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan" *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 01, No. 10 (2013)
- Aruan, Reytman. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perubahan Status Kepemilikan Perusahaan." *Hukum Pidana dan Pembangunan Hukum* Vol.4, No.2 (2022): 66-85.
- Desriwulandari, Ida Ayu dan Putra, Dewa Nyoman Rai Asmara. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak Pt. Dewata Seminyak (Studi Kasus Putusan Nomor.03/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Dps)" *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 02, No. 02 (2014)
- Endrawati, Netty. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal (Studi Kasus di Kota Kediri)." *Jurnal Dinamika Hukum* Vol 12, No.2 (2012): 270-283.
- Febriana, Rezima. "Proses Akuisisi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas." *Jurnal Ilmu Hukum* 5, No. 1 (2014): 166-167.
- Hadi, Abdul and Herdiana, Dadan. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Corporate Action Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan)." *Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum* Vol 4 No.2 (2021): 189-202.
- Kusumadewi, Made Aristi dan Dharmada, I Nyoman. "Kedudukan Hukum Pekerja Dalam Hal Terjadinya Pengambilalihan Perseroan." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 4, No. 3 (2018)
- Pramudia, I Gusti Ngurang Adhi, Martana, Nyoman A., dan Krisnawati, I Gusti Agung Ayu Ari. "Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial" *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* Vol 01, No.04 (2013)
- Putra, I Kadek Yoga Arya dan Sarjana, I Made. "Hak - Hak Pekerja Yang Diberhentikan Karena Penggabungan Usaha (Merger)." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 9, No. 8 (2021)
- Sari, Maya, Abdul Rahmad Budiono, and Hanif Nur Widhiyanti. "Perlindungan hukum bagi pemegang saham minoritas yang tidak dilibatkan dalam proses akuisisi." *Yuridika* Vol 32, No. 3 (2017): 441-463.
- Sudiartha, I Wayan dan Purwanto, I Wayan Novy. "Akibat Hukum Pengambilalihan Perusahaan Atau Akuisisi Terhadap Status Perusahaan Maupun Status Pekerja Pada Pt (Perseroan Terbatas)" *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* Vol 02, No.05 (2014)

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang -Undang Republik Indonesia Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN.2003/NO.39, TLNNO.4279)
- Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LN 2004/NO.6. TLN No.4356)

Undang -Undang Republik Indonesia Nomor. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (LN.2007/NO.106, TLN NO.4756)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (LN.2020/No.245, TLN No.6573)

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