

HAK - HAK PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN KARENA PENGGABUNGAN USAHA (MERGER)

I Kadek Yoga Arya Putra, Fakultas Hukum Univesitas Udayana,

E-mail : yogaarya011@gmail.com

I Made Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

E-mail : made_sarjana@unud.ac.id

doi : <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i08.p16>

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui status hukum pekerja/buruh pada perusahaan yang telah melakukan merger serta untuk mengetahui hak-hak apa saja yang diperoleh oleh pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada perusahaan yang melakukan merger. Menggunakan metode penelitian normatif, berdasarkan Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "status hukum para pekerja pada perusahaan yang telah melakukan merger adalah tidak berakhir secara otomatis." Meskipun demikian, karena adanya penggabungan perusahaan maka akan terjadi peleburan posisi kerja. Hal itu dapat menyebabkan terjadinya PHK kepada pekerja dalam perusahaan yang melakukan merger. Pekerja yang mengalami PHK pada perusahaan merger memiliki hak-hak yang masih melekat dimana hak pekerja ini berbeda menurut kondisi pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara lain apabila PHK terjadi dengan alasan pekerja tidak lagi bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan merger dan apabila PHK terjadi karena perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan atau merger tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan pekerja.

Kata Kunci: *Penggabungan Usaha, Hak-hak Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the legal status of workers in companies that have done the merger and to find out what rights are obtained by workers who experience Termination of Employment (PHK) in companies that carry out the merger. Using the normative research method, based on the Law on Limited Liability Companies and the Law on Manpower, it is stated that the legal status of workers in companies that have carried out the merger does not end automatically. However, due to the merger of companies, there will be a merger of work positions. This can lead to termination of employment or what is known as layoffs for workers in the merged company. Workers who experience layoffs at the merged company have inherent rights where the rights of these workers differ according to the conditions of termination of employment that occur, among others, if the layoffs occur on the grounds that the employees are no longer willing to continue working with the merger company and if the layoffs occur because of the company those who carry out the merger of companies or are not willing to continue their working relationship with employees.

Keywords: *Merger, Worker Rights, Work Termination*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dan persaingan bebas yang terjadi saat ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Oleh karena itu agar sebuah perusahaan

dapat terus bertahan dan mampu untuk bersaing dengan kompetitornya, maka sebuah perusahaan haruslah terus berkembang dan membuat inovasi. Karena apabila suatu perusahaan tidak dapat bersaing atau mengimbangi kompetitornya maka perusahaan tersebut akan kalah dan kemudian perusahaan tersebut akan mengalami kondisi kebangkrutan. Untuk menghindarinya, agar perusahaan dapat terus bertahan maka sangat penting untuk memiliki suatu upaya atau strategi agar perusahaannya juga mampu untuk bersaing.¹

Upaya atau strategi yang dapat dilakukan suatu perusahaan untuk bertahan dan agar mampu bersaing dengan perusahaan atau kompetitor lainnya salah satunya dengan ekspansi. Ekspansi dibedakan menjadi ekspansi internal dan ekspansi eksternal, contoh dari ekspansi eksternal yaitu adanya penggabungan dari beberapa usaha. Menurut Annisa dan Prasetyono, penggabungan usaha adalah suatu penggabungan satu perusahaan dengan perusahaan yang lain dan memiliki tujuan untuk mendapatkan pengendalian atas aktiva maupun operasional.²

Ketentuan peraturan yang membahas tentang penggabungan usaha di Indonesia dapat dilihat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas atau disingkat dengan UUP. Meski peraturan mengenai penggabungan usaha telah diatur sebelumnya, hal tersebut masih dianggap bersifat sektoral dan level aturannya pun berada di bawah tingkat undang-undang.

Menurut UUP pada Pasal 1 angka 9 menyatakan bahwa "Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh suatu 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."³

Penggabungan Usaha sendiri memiliki pengertian sebagai suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan dirinya dengan perseroan lain dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri tersebut akan menjadi bubar.⁴ Penggabungan Usaha disebut juga dengan *merger*. *Merger* didefinisikan sebagai penggabungan dari dua atau lebih perusahaan yang dilakukan dengan jalan mengalihkan aktiva dan kewajiban yang dimiliki oleh suatu perusahaan ke perusahaan lainnya, yang oleh karena perbuatan tersebut menyebabkan suatu perusahaan berhenti sebagai entitas legal karena telah menggabungkan diri dengan perusahaan lain sehingga *merger* yang dilakukan antar perusahaan menyebabkan hanya satu perusahaan yang bertahan dengan namanya.⁵ Secara singkat *merger* dapat diartikan sebagai suatu tindakan penggabungan antara dua atau lebih perusahaan, yang dimana akibat dari penggabungan tersebut perusahaan yang bertahan akan ada

¹ Sudiartha, I Wayan dan Novy Purwanto, I Wayan. "Akibat Hukum Pengambilalihan Perusahaan atau *Akuisisi* Terhadap Status Perusahaan Maupun Status Pekerja Pada PT (Perseroan Terbatas)" *Kertha Semaya* 2, No. 05 (2014): 1 - 6

² Laiman, Lisa dan Saarse Elsy Hatane. "Analisis Dampak *Merger* dan *Akuisisi* Terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2007 - 2014." *Business Accounting Review* 5, No. 2 (2017): 517 - 528

³ Manurung, Adler Haymans, *Restrukturisasi Perusahaan* (Jakarta; STIEP Press, 2011), 11

⁴ Dalem, Cok Istri Essa Santhira dan Ni Nyoman Sukerti. "Perlindungan Hukum Terhadap Pihak Yang Lemah Dalam Penggabungan Perusahaan (*Merger*)." *Kertha Semaya* 1, No. 6 (2013): 1 - 5

⁵ Utami, Elok Sri. "Kinerja Finansial Perusahaan Yang Melakukan *Akuisisi*." *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* 11, No.2 (2013): 48 - 61

satu perusahaan. Penjelasan *merger* tersebut dikenal dengan *statutory merger* atau disebut juga dengan *merger* hukum. Contoh dari pelaksanaan *merger* yaitu yang dilakukan oleh perusahaan XL dan AXIS pada tahun 2014.⁶

Penggabungan usaha ini ditujukan untuk mencapai tujuan seperti untuk meningkatkan efisiensi operasinya, memperkuat struktur permodalan (*capital*) dan memperkuat pertumbuhan atau bahkan untuk menguasai pasar (*monopoli*). Suatu kombinasi itu terjadi apabila dua atau lebih perusahaan bekerja dan diawasi oleh satu kepentingan.⁷ Akan tetapi *merger* memberikan dampak terhadap kondisi mikro yaitu internal perusahaan karena pelaksanaan *merger* memiliki konsekuensi dan dampak yang negatif bagi para pihak dalam perusahaan, seperti tenaga kerja perusahaan dan juga bagi investor.⁸

Dampak negatif dari dilaksanakannya penggabungan usaha dapat berdampak pada para pihak dalam perusahaan yaitu tenaga kerja perusahaan tersebut. Hal tersebut karena dengan dilakukannya *merger*, maka akan ada peleburan posisi kerja dan Penggabungan tenaga kerja perusahaan hasil *merger* sehingga perusahaan yang melakukan *merger* akan memiliki jumlah pekerja yang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah posisi kerja. Walaupun demikian dengan adanya *merger* atau penggabungan perusahaan, kepentingan pekerja harus tetap diperhatikan oleh pengusaha. Namun walaupun kepentingan pekerja sudah diperhatikan oleh pengusaha, pada umumnya *merger* akan melahirkan masalah-masalah terhadap pekerja perusahaan tersebut seperti, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁹

Apabila terjadi PHK maka secara otomatis akan menyebabkan hubungan kerja yang dimiliki oleh pekerja dengan perusahaan akan berakhir atau putus. Diperlukan suatu proses ketika perusahaan yang melakukan *merger* dalam mengakhiri hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja melalui PHK. PHK merupakan upaya yang sebaiknya dihindari sesuai yang telah dinyatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau disingkat dengan UUK, namun apabila PHK ini tidak bisa untuk dihindari dari para pihak, maka dalam hal ini pengusaha berkewajiban untuk memberikan segala hak-hak yang dimiliki oleh pekerja yang timbul akibat terjadinya PHK khususnya 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.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat pada jurnal ini yang didasarkan pada latar belakang di atas, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah status hukum pekerja pada perusahaan yang melakukan penggabungan usaha (*merger*)?

⁶ Tarigan, Josua; Swenjiadi Yenewan, Grace Natalia. *Merger dan Akuisisi: dari Perspektif Strategis dan Kondisi Indonesia (Pendekatan Konsep dan Studi Kasus)* (Yogyakarta: Ekuilibria, 2016), 7

⁷ Manurung, Adler Haymans, *op.cit.* 120

⁸ Tri Kusuma Indah, Hetty. "Hak Pemegang Saham Minoritas Dan Karyawan Bagi Perusahaan Yang Telah Dimerger." *Jurnal Hukum Uniski* 3, No. 1 (2014): 1-9

⁹ Terok, Reymond Hendry. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 6, No. 9 (2018): 1

2. Apa hak - hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan yang melakukan penggabungan usaha (*merger*)?

1.3. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan jurnal ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami status pekerja pada perusahaan yang melakukan penggabungan usaha (*merger*)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan yang melakukan penggabungan usaha (*merger*)

2. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yaitu dengan pendekatan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰ Metode penelitian secara yuridis normatif merupakan penelitian yang mengacu kepada studi kepustakaan yang membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada kepustakaan yakni dengan menggunakan bahan hukum seperti bahan hukum primer antara lain ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta menggunakan bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal hukum, dan tulisan atau pendapat-pendapat dari para sarjana. Teknik analisis bahan hukum yang dipakai untuk menganalisis bahan hukum dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif, dimana teknik analisis bahan hukum secara deskriptif menggambarkan keadaan atau kondisi berupa uraian suatu posisi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Status Hukum Pekerja pada Perusahaan yang Merger

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 usaha 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*.¹¹

Keputusan perusahaan - perusahaan dalam melakukan *merger* didorong karena beberapa alasan sebagai berikut: pertama karena sinergi, kedua karena alasan pertimbangan pajak, alasan ketiga adalah untuk membeli aset di bawah biaya pengantian, alasan keempat adalah diversifikasi, dan alasan kelima adalah insentif bagi manajer serta yang terakhir, alasan keenam adalah *breakup value*. Dari keenam alasan tersebut, yang menjadi alasan paling dominan suatu perusahaan melakukan *merger* adalah alasan pertama yaitu karena sinergi.¹²

Maraknya suatu perusahaan melakukan penggabungan, karena dengan melakukan *merger* dinilai dapat memperbaiki kondisi dan kinerja dari suatu

¹⁰ Mahmud Marzuki, Peter, *Penelitian Hukum* (Jakarta; Prenadamedia Group, 2005), 133

¹¹ Sundari, Retno Ika. "Kinerja *Merger* dan Akuisisi pada Perusahaan *Go Public*." *Telaah Bisnis* 17, No. 1 (2016): 51-64.

¹² Hamidah dan Manasye Noviani. "Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum dan Sesudah *Merger* dan Akuisisi (Pada Perusahaan Pengakuisisi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2004 - 2006)." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JMRSI)* 4, No. 1 (2013): 31-52

perusahaan. Hal tersebut karena dengan melakukan penggabungan perusahaan, maka dinilai dapat menunjang dari kegiatan usaha perusahaan tersebut sehingga keuntungan yang didapat dari perusahaan tersebut akan lebih besar dibandingkan jika perusahaan tersebut melakukan kegiatan usaha secara mandiri.¹³

Penggabungan dua perusahaan atau lebih memang memiliki beberapa kelebihan. Kelebihan apabila suatu perusahaan melakukan *merger* yaitu perusahaan yang melakukan hal tersebut dapat menggunakan nama perusahaan yang mengambil alih dan apabila perusahaan melakukannya maka biaya yang diperlukan oleh perusahaan tersebut akan lebih ringan dan perusahaan tersebut tidak memerlukan surat izin untuk usaha baru. Namun dalam melakukan *merger* bukan hanya terdapat kelebihan saja, tetapi ada juga kekurangannya. Kekurangan melakukan penggabungan usaha yaitu adanya polemik baru, contoh polemik baru yang dapat terjadi adalah hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan.¹⁴

Polemik yang ada jika dua perusahaan atau lebih bergabung menjadi satu (*merger*) adalah salah satunya, masalah pekerja. Hal tersebut dapat menjadi polemik, karena sebelum terjadinya penggabungan perusahaan, setiap perusahaan memiliki pekerja yang mengisi posisinya masing - masing. Namun karena adanya penggabungan perusahaan, maka posisi pekerjaan di setiap perusahaan juga akan dileburkan, sehingga jumlah pekerja menjadi lebih banyak daripada posisi kerja. Hal tersebut karena sebelum adanya penggabungan perusahaan setiap perusahaan memiliki divisi masing - masing, seperti Divisi Sumber Daya Manusia, Divisi Riset, Divisi Pelatihan, Divisi Pengendalian Keuangan, dan Divisi Operasi. Namun setelah penggabungan perusahaan, hanya ada satu perusahaan yang bertahan karena perusahaan yang lain berhenti sebagai entitas legal. Sehingga yang sebelumnya setiap perusahaan memiliki divisi tersebut menjadi hanya ada satu perusahaan yang memiliki divisi tersebut. Karena hal itu, maka nantinya akan terjadi kelebihan jumlah pekerja yang dimiliki oleh perusahaan, karena jumlah posisi kerja yang sebelumnya ada di setiap perusahaan menjadi hanya ada di satu perusahaan, akibat dari adanya penggabungan perusahaan.

Dengan dilaksanakannya *merger* oleh perusahaan, maka hal tersebut akan memiliki akibat hukum terhadap status pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan adanya akibat hukum terhadap status pekerja pada perusahaan yang melakukan *merger*, maka sudah seharusnya para pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai, karena seharusnya setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam memperoleh perlindungan dan penghasilan yang layak dan nantinya digunakan untuk keperluan pekerja dan keluarganya, tanpa adanya diskriminasi terhadap hak tersebut.¹⁵

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*

¹³ *Ibid*

¹⁴ Suwena Putri, Wahyu dan Cokorda Istri Anom Pelayun. Akibat Hukum Penggabungan Perusahaan (Merger) Pada Perusahaan Perseroan Terbatas. *Kertha Semaya; Journal Hukum 2*, No. 5 (2014): 1- 5.

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

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 (UUPT) Pasal 126 ayat (1) huruf a tentang kewajiban untuk memperhatikan kepentingan karyawan dalam pembuatan hukum penggabungan perusahaan serta UUPT pasal 127 ayat (2) yang menyatakan bahwa "Direksi perusahaan yang akan melakukan penggabungan perusahaan wajib memberitaukan secara tertulis kepada karyawan terhadap rencana penggabungan perusahaan."

Walaupun dalam pelaksanaan *merger*, perusahaan wajib memperhatikan kepentingan pekerja, namun dengan adanya penggabungan perusahaan maka akan 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.¹⁶

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 (UUK) pada Pasal 61 ayat (2) yang menyatakan bahwa "hubungan kerja 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.

3.2. Hak - Hak Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Perusahaan yang Merger

Status hukum para pekerja yang bekerja di perusahaan yang melakukan *merger* tidak secara otomatis berakhir sesuai Pasal 61 ayat (2) UUK dan hak - hak para pekerja pada perusahaan tersebut akan menjadi tanggung jawab dari pengusaha baru sesuai dengan Pasal 61 ayat (3) UUK. 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 disebut PHK kepada pekerja dalam perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (*merger*).

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK menurut Hasibuan adalah pemberhentian oleh organisasi dimana yang dimaksud disini adalah perusahaan

¹⁶ Nabilah, Hana, Syafira Permana, Alya dan Alfiansyah, Rizaldi. "Tinjauan Hukum Merger BTPN dengan Bnk Sumitomo Terhadap Kepentingan Karyawan". *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)*, No. 2 (2019): 1 - 9

terhadap pekerja di perusahaan tersebut.¹⁷ Menurut UUK Pasal 1 ayat (25) Pengakhiran Hubungan Kerja atau PHK memiliki pengertian yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu alasan tertentu yang nantinya pengakhiran hubungan kerja ini dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Pengakhiran Hubungan Kerja dibagi kedalam empat (4) kelompok, sebagai berikut, yaitu:¹⁸

1. PHK demi hukum, yaitu terjadi tanpa perlunya dilakukannya tindakan, PHK ini terjadi sendiri misalnya berakhirnya hubungan kerja karena waktu atau karena meninggalnya pekerja.
2. PHK oleh pihak pekerja, yaitu terjadi karena adanya kehendak dari pekerja sendiri dengan alasan dan juga prosedur tertentu.
3. PHK oleh pihak pengusaha, yaitu terjadi karena kehendak dari pengusaha dengan alasan dan persyaratan serta juga prosedur tertentu.
4. PHK karena putusan pengadilan, yaitu terjadi karena adanya alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan perusahaan, peralihan asset perusahaan atau perusahaan mengalami pailit.

PHK yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja adalah salah satu bentuk permasalahan dalam hubungan kerja yang dihadapi oleh pekerja dengan perusahaan, hal tersebut karena dengan diberhentikannya pekerja oleh perusahaan melalui PHK maka pekerja yang terkena PHK akan kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Hal inilah yang ditakuti oleh para pekerja, apalagi mengingat saat ini pada kenyataannya mencari pekerjaan yang baru merupakan hal yang sulit atau susah, karena semakin ketatnya persaingan dan semakin tahun, angkatan kerja semakin bertambah.

PHK dapat merugikan para pekerja, maka sebisa mungkin perusahaan harus menghindarinya. Hal tersebut diatur dalam UUK Pasal 151 yang menyebutkan bahwa “pengusaha harus mengusahakan dengan segala upayanya agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi.” Apabila telah dilakukan segala upaya, dan masih tidak dapat dihindarinya PHK maka berdasarkan Pasal 152 UUK, pengusaha wajib untuk merundingkan atau mendiskusikan PHK tersebut dengan pihak pekerja yang bersangkutan.

Berdasarkan hal tersebut maka UUK berusaha melindungi pekerja dari terjadinya PHK oleh perusahaan yang nantinya dapat merugikan pekerja. Selain melindungi pekerja dari PHK, UUK juga mengatur hak - hak pekerja yang mengalami PHK, sehingga nantinya hak - hak pekerja tersebut dapat terlindungi.

Menurut UUK Pasal 156 ayat (1), hak - hak pekerja yang wajib diberikan oleh perusahaan apabila perusahaan melakukan PHK dengan pekerja, yakni “perusahaan diwajibkan untuk memberikan sejumlah uang pesangon dan/atau uang penghargaan atas masa kerja pada perusahaan tersebut serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.” Ketentuan mengenai besaran jumlah uang pesangon, uang penghargaan atas masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja telah diatur dalam UUK khususnya dapat dilihat pada Pasal 156 ayat (2) mengenai besaran uang pesangon, pada Pasal 156 ayat (3) tentang besaran uang

¹⁷ Sonhaji. “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja.” *Administrative Law & Governance Journal* 2, No. 1 (2019): 60 – 78.

¹⁸ Aisha, Berliana Destrie “Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan Pada Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja Bersama.” *Jurist Diction* 2, No. 1 (2019): 63 – 76.

penghargaan atas masa kerja, serta pada Pasal 156 ayat (4) mengenai uang penggantian hak pekerja.

Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan atau disebut *merger*, yang menyebabkan perusahaan memiliki kelebihan pekerja dibandingkan dengan posisi kerja yang dimiliki. Perusahaan memiliki hak untuk melakukan PHK kepada pekerja di perusahaan tersebut. Hak perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (*merger*) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja diatur dalam UUK. Selain mengatur hak perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (*merger*) untuk melakukan PHK kepada pekerja di perusahaan tersebut, UUK juga mengatur hak - hak pekerja yang mengalami PHK karena penggabungan perusahaan (*merger*).

Hak yang dapat diterima oleh pekerja apabila mengalami PHK karena penggabungan perusahaan (*merger*) dibagi menjadi 2 yaitu, yaitu pertama hak yang diterima pekerja apabila pekerja tidak lagi bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang melakukan *merger*, yang menyebabkan perusahaan melakukan PHK kepada pekerja dan kedua hak yang diterima pekerja apabila perusahaan sendiri yang tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya yang melakukan penggabungan perusahaan (*merger*) atau dengan kata lain perusahaanlah yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, sehingga perusahaan melakukan PHK kepada pekerja.

Menurut Pasal 163 ayat (1) UUK, "Perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (*merger*), memiliki hak untuk melakukan yang namanya PHK ketika pekerja tidak mau untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan." Karena hal tersebut, pekerja yang tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan Perusahaan yang melakukan Penggabungan Perusahaan berhak menerima uang pesangon yang besarnya sebanyak satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan atas masa kerja yang besarnya sebanyak satu kali sesuai Pasal 156 ayat (3), dan juga berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UUK.

Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 163 ayat (2) UUK menyatakan "Pengusaha yang melakukan penggabungan perusahaan (*merger*) memiliki hak untuk melakukan PHK dengan alasan perusahaan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja. Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan tersebut berhak hak atas uang pesangon sebesar dua (2) kali, uang penghargaan sebesar satu (1) kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 156 ayat (2), pasal 156 ayat (3) dan Pasal 156 ayat (4)."

Berdasarkan pengaturan tersebut, maka apabila Perusahaan melakukan penggabungan perusahaan (*merger*), perusahaan memiliki hak untuk melakukan PHK. Pekerja yang mengalami PHK oleh perusahaan karena pekerja tidak ingin untuk melanjutkan hubungan kerjanya pada perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (*merger*), pekerja tersebut berhak menerima uang pesangon sebesar satu kali, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali dan juga berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 163 ayat (1) UUK. Sedangkan untuk pekerja yang mengalami PHK karena perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (*merger*) tidak mau untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan pekerja, pekerja berhak menerima uang pesangon sebesar dua kali, uang penghargaan atas masa kerja sebesar satu kali dan juga pekerja berhak untuk menerima uang penggantian hak berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 163 ayat (2) UUK.

4. Kesimpulan

Pada perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan atau *merger*, status hukum pekerja pada perusahaan tersebut tidak secara otomatis berakhir hal tersebut karena hubungan kerja yang dimiliki oleh pekerja dengan perusahaan tidak secara otomatis berakhir, walaupun dalam penggabungan perusahaan atau *merger* terjadi peralihan hak atas perusahaan, hal ini berdasarkan pada ketentuan dalam Pasal 61 ayat (2) UUK dan Hak - Hak yang dimiliki pekerja pada perusahaan tersebut akan menjadi tanggung jawab perusahaan baru berdasarkan atas Pasal 61 ayat (3) UUK. Adapun pekerja juga memiliki hak - hak apabila pekerja mengalami PHK oleh perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan atau *merger* diatur dalam Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2) UUK. Apabila pekerja mengalami PHK karena alasan pekerjalah yang tidak lagi bersedia melanjutkan hubungan kerja yang dimilikinya dengan perusahaan *merger*, maka menurut Pasal 163 ayat (1) UUK, pekerja tersebut berhak menerima uang pesangon sebesar satu (1) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK, uang penghargaan masa kerja sebesar satu (1) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK dan juga berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Pasal 156 ayat (4) UUK. Sedangkan apabila pekerja mengalami PHK (PHK) karena perusahaan *merger* yang tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan pekerja, maka menurut Pasal 163 ayat (2) UUK, pekerja tersebut berhak untuk menerima uang pesangon sebesar dua (2) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK, uang penghargaan sebesar satu (1) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK dan uang penggantian hak sesuai yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) UUK.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Mahmud Marzuki, Peter, *Penelitian Hukum* (Jakarta; Prenadamedia Group, 2005).
Manurung, Adler Haymans, *Restrukturisasi Perusahaan* (Jakarta; STIEP Press, 2011).
Tarigan, Josua; Swenjadi Yenewan, Grace Natalia. *Merger dan Akuisisi: dari Perspektif Strategis dan Kondisi Indonesia (Pendekatan Konsep dan Studi Kasus)* (Yogyakarta: Ekuilibria, 2016).

Jurnal

- Aisha, Berliana Destrie "Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan Pada Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja Bersama." *Jurist Diction 2*, No. 1 (2019).
Dalem, Cok Istri Essa Santhira dan Ni Nyoman Sukerti. "Perlindungan Hukum Terhadap Pihak Yang Lemah Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger)." *Kertha Semaya 1*, No. 6 (2013).
Hamidah dan Manasye Noviani. "Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum dan Sesudah Merger dan Akuisisi (Pada Perusahaan Pengakuisisi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2004 - 2006)." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JMRSI) 4*, No. 1 (2013).
Kusumadewi, Made Ariputri dan I Nyoman Darmadha. "Kedudukan Hukum Pekerja dalam Hal Terjadinya Pengambil Alihan Perseroan". *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum 4*, No. 3(2016).
Laiman, Lisa dan Saarcce Elsy Hatane. "Analisis Dampak Merger dan Akuisisi Terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar

- di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2007 - 2014." *Business Accounting Review* 5, No. 2 (2017).
- Nabilah, Hana, Syafira Permana, Alya dan Alfiansyah, Rizaldi. "Tinjauan Hukum Merger BTPN dengan Bnk Sumitomo Terhadap Kepentingan Karyawan". *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)*, No. 2 (2019).
- Sonhaji. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja." *Administrative Law & Governance Journal* 2, No. 1 (2019).
- Sudiartha, I Wayan dan Novy Purwanto, I Wayan. "Akibat Hukum Pengambilalihan Perusahaan atau *Akuisisi* Terhadap Status Perusahaan Maupun Status Pekerja Pada PT (Perseroan Terbatas)" *Kertha Semaya* 2, No. 05 (2014).
- Sundari, Retno Ika. "Kinerja Merger dan Akuisisi pada Perusahaan *Go Public*." *Telaah Bisnis* 17, No. 1 (2016).
- Suwena Putri, Wahyu dan Cokorda Istri Anom Pelayun. Akibat Hukum Penggabungan Perusahaan (Merger) Pada Perusahaan Perseroan Terbatas. *Kertha Semaya; Journal Hukum* 2, No. 5 (2014).
- Terok, Reymond Hendry. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 6, No. 9 (2018).
- Tri Kusuma Indah, Hetty. "Hak Pemegang Saham Minoritas Dan Karyawan Bagi Perusahaan Yang Telah Dimerger." *Jurnal Hukum Uniski* 3, No. 1 (2014).
- Utami, Elok Sri. "Kinerja Finansial Perusahaan Yang Melakukan Akuisisi." *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* 11, No.2 (2013).

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan