

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA  
DALAM PENGGABUNGAN PERUSAHAAN  
(MERGER) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>  
Oleh: Reymond Hendry Terok<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah mekanisme hukum penggabungan perusahaan (merger) dan bagaimanakah perlindungan hukum tenaga kerja dalam penggabungan perusahaan (merger) berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Mekanisme hukum penggabungan perusahaan (merger) harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada yaitu dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan melihat syarat-syarat penggabungan, Penggabungan harus mendapat persetujuan dewan komisaris diajukan kepada RUPS untuk disetujui, Penggabungan berdasarkan ketentuan undang-undang ini, perlu mendapatkan persetujuan dari instansi terkait, dan Ketentuan mengenai penggabungan dalam undang-undang ini berlaku pula untuk perseroan terbuka sepanjang tidak ditentukan lain. 2. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan satu keharusan hukum sebagaimana amanat konstitusi Undang-Undang Dasar 1945, karena hak-hak tenaga kerja yang merupakan hak asasi manusia karena berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia, sehingga secara hukum beban tanggung jawab hukum terutama terletak pada pemerintah negara sebagaimana amanat konstitusi. Lebih daripada itu, pengusaha memiliki tanggung jawab utama sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenaga kerjaan.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Penggabungan Perusahaan (Merger).

---

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Said Aneke. R, SH, MH; Firdja Baftim, SH, MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 13071101517

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dalam hal terjadinya berbagai masalah dalam perusahaan, ada perusahaan yang mampu bertahan mencari solusi atau jalan keluar terbaik untuk mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan dari perusahaan tersebut. Namun ada pula perusahaan yang sulit untuk menemui jalan keluar yang baik dalam mempertahankan perusahaan mereka. Jika perusahaan sudah sulit mencari jalan keluar, mereka dapat melakukan suatu aksi yaitu *corporation action* atau disebut dengan aksi korporasi. Dimana perusahaan tersebut mencoba mempertahankan perusahaan dengan cara melakukan hal sebagai contoh penggabungan (merger).

Merger di jadikan sebagai salah satu cara yang dapat di tempuh guna mempertahankan perusahaan tersebut meskipun pemilik sahamnya sudah bukan lagi oleh 1 (satu) pemilik melainkan sudah di miliki oleh lebih dari beberapa pemilik saham. Tetapi hal tersebut masih lebih baik dilakukan daripada harus kehilangan seluruh asset perusahaan atau perusahaan tersebut harus di tutup. Dengan adanya merger atau penggabungan perusahaan, kepentingan pekerja harus tetap diperhatikan oleh pengusaha dalam hal pengusaha melakukan penggabungan. Sesuai dengan Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan status karyawan atau tenagakerja masih tetaplah sama selama tidak ada ketentuan lain yang mengatur. Namun 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 Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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. Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka Penulis menjadikan dasar penulisan skripsi ini dengan judul **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah mekanisme hukum penggabungan perusahaan (merger)?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum tenaga kerja dalam penggabungan perusahaan (merger) berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

#### **C. Metode Penelitian.**

Penelitian ini dikategorikan jenis penelitian deskriptif-yuridis-normatif (*descriptive-yuridis-normatifresearch*). Bila dilihat dari sudut tujuan penelitian hukum, pertama, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian hukum normatif. Jenis-jenis penelitian dimaksud menitik-beratkan atau terfokus pada menelaah dan mengkaji data sekunder yang diperoleh dari penelitian yang mencakup penelitian terhadap asas-asas dan prinsip-prinsip hukum, sistematika hukum, sinkronisasi hukum, perbandingan hukum, perubahan hukum (*law in action*), serta pembentukan kerangka hukum. Kedua adalah pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).<sup>3</sup>

#### **PEMBAHASAN**

<sup>3</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2005, hlm. 133

#### **A. Mekanisme Hukum Penggabungan Perusahaan (Merger)**

Proses hukum atau prosedur yang harus dilalui oleh perseroan yang hendak melakukan merger (penggabungan) adalah sebagai berikut:

Memenuhi syarat-syarat penggabungan;

Syarat umum penggabungan ini diatur dalam Pasal 126 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) jo. Pasal 4 ayat (1) PP No. 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas (PP 27/1998) bahwa perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan:

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

Syarat-syarat tersebut bersifat "kumulatif", sehingga satu saja di antaranya dilanggar, mengakibatkan perbuatan hukum penggabungan tidak dapat dilaksanakan.<sup>4</sup>

Pasal 123 ayat (4) UUPT menambah satu lagi syarat bagi Perseroan tertentu yang akan melakukan penggabungan syaratnya, perlu mendapat persetujuan dari instansi terkait. Menurut penjelasan pasal ini, yang dimaksud Perseroan tertentu yang memerlukan persyaratan persetujuan dari instansi terkait adalah Perseroan yang mempunyai bidang usaha khusus. Antara lain lembaga keuangan bank dan yang non-bank.

Setelah memenuhi syarat-syarat tersebut, Perseroan harus menyusun rancangan penggabungan.

1. Rancangan penggabungan ini diatur dalam Pasal 123 UUPT jo Pasal 7 PP 27/1998:
  - a. Direksi perseroan yang akan menggabungkan diri dan yang menerima penggabungan menyusun rancangan penggabungan;
  - b. Rancangan penggabungan harus memuat sekurang-kurangnya:
    - a) nama dan tempat kedudukan dari setiap Perseroan yang akan melakukan Penggabungan;

<sup>4</sup>M. Yahya Harahap, SH., 2013, "*Hukum Perseroan Terbatas*", Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 486.

- b) alasan serta penjelasan Direksi Perseroan yang akan melakukan Penggabungan dan persyaratan Penggabungan;
  - c) tata cara penilaian dan konversi saham Perseroan yang menggabungkan diri terhadap saham Perseroan yang menerima Penggabungan;
  - d) rancangan perubahan anggaran dasar Perseroan yang menerima Penggabungan apabila ada;
  - e) laporan keuangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a yang meliputi 3 (tiga) tahun buku terakhir dari setiap Perseroan yang akan melakukan Penggabungan
  - f) rencana kelanjutan atau pengakhiran kegiatan usaha dari Perseroan yang akan melakukan Penggabungan;
  - g) neraca proforma Perseroan yang menerima Penggabungan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia;
  - h) cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan karyawan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan diri;
  - i) cara penyelesaian hak dan kewajiban Perseroan yang akan menggabungkan diri terhadap pihak ketiga;
  - j) cara penyelesaian hak pemegang saham yang tidak setuju terhadap Penggabungan Perseroan;
  - k) nama anggota Direksi dan Dewan Komisaris serta gaji, honorarium dan tunjangan bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan yang menerima Penggabungan;
  - l) perkiraan jangka waktu pelaksanaan Penggabungan;
  - m) laporan mengenai keadaan, perkembangan, dan hasil yang dicapai dari setiap Perseroan yang akan melakukan Penggabungan;
  - n) kegiatan utama setiap Perseroan yang melakukan Penggabungan dan perubahan yang terjadi selama tahun buku yang sedang berjalan; dan
  - o) rincian masalah yang timbul selama tahun buku yang sedang berjalan yang mempengaruhi kegiatan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan.
- c. Kemudian terhadap rancangan penggabungan tersebut dimintakan persetujuan kepada Dewan Komisaris dari setiap perseroan yang menggabungkan diri.
2. Penggabungan disetujui oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)
- Setelah rancangan penggabungan disetujui oleh Dewan Komisaris dari masing-masing perseroan yang menggabungkan diri, kemudian rancangan tersebut harus diajukan kepada RUPS masing-masing perseroan untuk mendapat persetujuan.
- Pasal 87 ayat (1) UUPT mensyaratkan bahwa keputusan RUPS diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat. Penjelasan pasal ini mengatakan, yang dimaksud dengan musyawarah untuk mufakat adalah hasil kesepakatan yang disetujui oleh pemegang saham yang hadir atau diwakili dalam RUPS. Ketentuan mengenai RUPS ini dapat juga kita temui dalam Pasal 89 ayat (1) UUPT yang menyatakan bahwa RUPS untuk menyetujui Penggabungan dapat dilangsungkan jika dalam rapat paling sedikit 3/4 (tiga perempat) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara hadir atau diwakili dalam RUPS dan keputusan adalah sah jika disetujui paling sedikit 3/4 (tiga perempat) bagian dari jumlah suara yang dikeluarkan, kecuali anggaran dasar menentukan kuorum kehadiran dan/atau ketentuan tentang persyaratan pengambilan keputusan RUPS yang lebih besar.
- Sehubungan dengan itu, cara mengambil keputusan RUPS dalam rangka penggabungan perseroan yang harus diterapkan dan ditegakkan.
- a. Prioritas pertama, di dahulukan dan di upayakan keputusan di ambil dengan cara musyawarah untuk mufakat, sehingga dapat menghasilkan

- keputusan RUPS yang disetujui bersama oleh pemegang saham yang hadir atau diwakili dalam RUPS;
- b. Namun, apabila gagal mengambil keputusan dengan cara musyawarah untuk mufakat yang digariskan Pasal 87 ayat (1) UUPT dimaksud, baru diterapkan dan ditegaskan ketentuan yang ditetapkan Pasal 89 ayat (1) UUPT, yakni keputusan RUPS sah apabila disetujui paling sedikit 3/4 (tiga perempat) bagi dari jumlah suara yang dikeluarkan. Jika RUPS pertama tidak mencapai atau gagal mencapai kuorum, dapat diadakan RUPS kedua dengan kuorum kehadiran paling sedikit:
    - a) 2/3 (dua pertiga) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara, hadir atau diwakili dalam RUPS
    - b) Sekiranya RUPS kedua ini gagal karena tidak mencapai kuorum, dapat lagi diadakan RUPS ketiga dengan jalan perseroan mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan Negeri agar ditetapkan kuorum RUPS ketiga lihat Pasal 86 ayat (5) UUPT.
3. Pembuatan akta penggabungan
- Setelah masing-masing RUPS menyetujui rancangan penggabungan yang diajukan, maka rancangan penggabungan dituangkan dalam sebuah Akta Penggabungan (lihat Pasal 128 ayat (1) UUPT) yang dibuat:
- a. di hadapan notaris; dan
  - b. dalam Bahasa Indonesia.
- Kemudian salinan akta penggabungan tersebut dilampirkan untuk menyampaikan pemberitahuan penggabungan kepada Menteri Hukum dan HAM (lihat Pasal 21 ayat (3) UUPT) untuk dicatat dalam daftar perseroan.
- Apabila terdapat perubahan terhadap Anggaran Dasar (AD) sebagaimana diatur dalam Pasal 21 ayat (1) UUPT maka perlu adanya persetujuan dari Menteri. Untuk itu perlu mengajukan permohonan untuk mendapat persetujuan Menteri atas penggabungan dengan perubahan AD.
4. Pengumuman hasil penggabungan

Pasal 133 ayat (1) UUPT mensyaratkan bagi Direksi perseroan yang menerima penggabungan wajib mengumumkan hasil penggabungan dengan cara:

- a. diumumkan dalam 1 (satu) surat kabar atau lebih;
- b. dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal berlakunya penggabungan.

Pengumuman dimaksudkan agar pihak ketiga yang berkepentingan mengetahui bahwa telah dilakukan Penggabungan, Peleburan, atau Pengambilalihan. Dalam hal ini pengumuman wajib dilakukan dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal:

- a. persetujuan Menteri atas perubahan anggaran dasar dalam hal terjadi Penggabungan;
- b. pemberitahuan diterima Menteri baik dalam hal terjadi perubahan anggaran dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) maupun yang tidak disertai perubahan anggaran dasar.

Sesuai dengan uraian di atas, dalam melakukan penggabungan perusahaan itu semua harus berdasarkan dengan prosedur dan ketentuan yang ada agar dapat terlaksana dengan baik dan sah secara hukum.

#### **B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Jika terjadinya merger pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja, sesuai dengan pasal Pasal 163 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang perhargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang

penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Kemudian dalam Pasal 156 ayat (2) menetapkan: Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- 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;
- 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;

- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Selanjutnya dalam Pasal 156 ayat (3) menetapkan Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 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 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) 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 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Kemudian dalam Pasal 156 ayat (4) menetapkan bahwa uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

PHK adalah hal yang paling ditakuti oleh pekerja akan tetapi sangat lazim dan sering ditemui di Indonesia. Apa pun penyebab

berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja disebut dengan PHK.

Pemberhentian tenaga kerja hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah, dan dilakukan dengan cara sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima sebagai karyawan. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dan mantan tenaga kerja tetap terjalin dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan, karena konflik yang tidak dapat diatasi lagi, yang seharusnya pemecatan tenaga kerja harus berdasar kepada peraturan dan perundang-undangan karena setiap tenaga kerja mendapat perlindungan hukum sesuai dengan statusnya.

Ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) berarti, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu. Kemudian, apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Demikian ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Namun apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

Apabila dalam hal penggabungan perusahaan namun pekerja masih tetap bekerja pada perusahaan yang telah melakukan penggabungan, status karyawan pada prinsipnya merupakan hubungan kerja yang berkelanjutan, sepanjang penggabungan perusahaan tersebut yang terjadi tanpa likuidasi dan pengakhiran status badan usahanya. Namun dalam beberapa hal atau kasus tertentu, harus dilihat dan diselesaikan secara khusus kasus per kasus. Terlebih jika telah diatur atau diperjanjikan oleh masing-masing/para pihak, baik dalam perjanjian kerja maupun dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Selama penggabungan perusahaan ini terjadi tidak ada pihak yang di rugikan terlebih khusus pihak pengusaha dan pihak tenaga kerja, maka status tenaga kerja masih tetap sebagai karyawan dan apabila ada pihak yang di rugikan, pastinya hak dari tenaga kerja akan di lindungi sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Tetapi jika terjadi PHK setelah melakukan penggabungan perusahaan, dan terjadi perselisihan setelah PHK itu terjadi maka ada mekanisme yang dapat di tempuh dalam setiap perselisihan adalah sebagai berikut:<sup>5</sup>

1. Bipartit
2. Mediasi
3. Pengadilan hubungan industrial.

Sesungguhnya setiap tenaga kerja wajib mendapatkan perlindungan yang sebagaimana mestinya. Apabila pengusaha tidak memberikan apa yang menjadi hak dari pengusaha sudah ada pula hukum yang mengatur akan hal tersebut. Seperti yang terjadi saat ini masih banyak tenaga kerja yang hak-hak mereka di abaikan sehingga menimbulkan kerugian khususnya terhadap keberlangsungan dan kesejahteraan dari tenaga kerja.

Karena tenaga kerja sangat mengharapkan perlindungan yang semestinya harus di dapatkan sesuai dengan aturan yang ada karena itu merupakan hak dari setiap orang yang mempunyai status sebagai tenaga kerja khususnya yang sedang mengalami kejadian ataupun terlibat dalam hal yang telah diuraikan

---

<sup>5</sup> Bambang S. *Op.Cit.* hlm. 310

di atas yaitu mengenai terjadinya penggabungan perusahaan.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Mekanisme hukum pernggabungan perusahaan (merger) harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada yaitu dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan melihat syarat-syarat penggabungan, Penggabungan harus mendapat persetujuan dewan komisaris diajukan kepada RUPS untuk disetujui, Penggabungan berdasarkan ketentuan undang-undang ini, perlu mendapatkan persetujuan dari instansi terkait, dan Ketentuan mengenai penggabungan dalam undang-undang ini berlaku pula untuk perseroan terbuka sepanjang tidak ditentukan lain.
2. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan satu keharusan hukum sebagaimana amanat konstitusi Undang-Undang Dasar 1945, karena hak-hak tenaga kerja yang merupakan hak asasi manusia karena berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia, sehingga secara hukum beban tanggung jawab hukum terutama terletak pada pemerintah negara sebagaimana amanat konstitusi. Lebih daripada itu, pengusaha memiliki tanggung jawab utama sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan.

### B. Saran

1. Adapun saran yang dapat saya berikan yaitu mekanisme hukum yang dalam penggabungan perusahaan harus lebih terbuka dan mengikutsertakan peran dari tenaga kerja agar tidak terjadi perselisihan setelah penggabungan itu terjadi.
2. Perlindungan terhadap tenaga kerja selama ini belum maksimal namun kita mengapresiasi adanya aturan-aturan hukum yang bisa melindungi kepentingan para pekerja. Saya berharap kedepannya peraturan perundang-undangan yang

dibuat semakin sempurna sehingga ada kepastian hukum dalam menjamin dan melindungi hak-hak dari tenaga kerja serta adanya kerja sama yang baik antara pihak pengusaha dan tenaga kerja agar tidak akan terjadi masalah akibat bergabungnya perusahaan yang satu dengan yang lain dan hendaknya apabila terjadi PHK akibat merger maka harus sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar tidak akan ada pihak-pihak yang merasa dirugikan dan tenaga kerja bias mendapatkan seutuhnya apa yang menjadi hak mereka seperti yang sudah di atur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie H. Zaeni dan Sutrisno Budi, 2012, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, Jakarta: Erlangga.
- Asyhadie H. Zaeni, 2012, *Hukum Bisnis; Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie H. Zaeni. 2007. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bambang R. Joni S., 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hadjon Philipus M., 1983. *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hadjon Philipus M., 1987, *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.
- Hakim Dani Amran, 2015, *Perlindungan Hukum Terhadap Kepentingan Para Pihak Di Dalam Merger Bank*, Volume 9 No. 3.
- Harahap M. Yahya, 2009, *Hukum Perseroan Terbatas*, Cetakan Kedua, Jakarta: Sinar Grafika.
- Harahap M. Yahya. 2013, *"Hukum Perseroan Terbatas"*, Jakarta: Sinar Grafika.
- HR. Ridwan, 2014, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kelana Yatim, dkk. 1993. *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Wijaya.

- Kosidin Koko. 1999. *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Lihat dan bandingkan Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rake Sarasin, 2000. Lihat juga Conny R. Semiawan, *Catatan Kecil tentang Penelitian dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, Cetakan ke-1, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007.
- Manululang Sendjun H, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra.
- Marzuki Peter Mahmud, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rahardjo Soetjipto, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung: Alumni.
- Salim Abdul R., 2005, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Situmorang Victor & Soekarso, 1994, *Pengantar Hukum Kepailitan di Indonesia*, Jakarta: Rineka
- Soekanto Soerjono, dkk. 2008. Lihat dan bandingkan Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Cetakan Kesatu, Mandar Maju, Bandung.
- Sutedi Adrian, 2007, *Hukum Perbankan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Pasal 1 butir 9.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### Situs Internet.

- <http://digilib.unila.ac.id/6225/13/BAB%20II.pdf>, diakses pada hari Selasa, 23 Oktober 2018 pukul 17.06 WITA
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/68321/Chapter%20III-V.pdf?sequence=2&isAllowed=y>, diakses pada hari Selasa, 23 Oktober 2018 pukul 16.27
- <http://suarakaido.blogspot.com/2015/05/ketenagakerjaan-di-indonesia.html>, di akses pada hari Selasa, 30 Oktober 2018, pukul 17.07 WITA

- <http://tesishukum.com/pengertian-perindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada hari Selasa, 23 Oktober 2018 pukul 16.51 WITA
- <http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-mekanisme/>, di akses pada hari Selasa, 30 Oktober 2018, Pukul 19.29 WITA.
- <https://dwiermayanti.wordpress.com/2009/10/15/penggabungan-badan-usaha-akuisisi/> diakses pada hari Selasa, 23 Oktober 2018 pukul 16.06