

## DAMPAK DAN PERLINDUNGAN HUKUM AKIBAT TERJADINYA PENGGABUNGAN PERUSAHAAN (MERGER) TERHADAP KARYAWAN

**Aris Munandar dan Rani Apriani**

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

aris777munandar@gmail.com

rani.apriani@fh.unsika.ac.id

### *Abstract*

*Companies usually decide to merge with the aim of increasing the variety of business fields, funds, the level of efficiency of company management, to liquidity. Although a merger can bring many advantages, it also has some negative effects that can occur. Especially for the parties in the company. One of them is the employee. The problems that will be studied by the author in this study are: 1). What is the impact of the merger on employees; 2). How is the legal protection due to the merger of companies (merger) for employees. This research is a normative juridical research. The results of this study conclude that the impact of the merger for employees is that layoffs can occur which are very detrimental. Therefore, legal protection must be given to employees to ensure justice for them.*

**Keywords:** Merger; Impact and Legal Protection; Employee

### **Abstrak**

Perusahaan biasanya memutuskan untuk melakukan merger dengan tujuan meningkatkan variasi bidang usaha, dana, tingkat efisiensi manajemen perusahaan, hingga likuiditas. Meskipun sebuah merger dapat membawa banyak keuntungan, namun merger juga memiliki beberapa dampak negatif yang dapat terjadi. Terutama bagi para pihak yang ada dalam perusahaan. Salah satunya adalah karyawan. Adapun permasalahan yang akan dikaji oleh penulis pada penelitian ini yaitu: 1). Apa dampak terjadinya penggabungan perusahaan (merger) terhadap karyawan; 2). Bagaimana perlindungan hukum akibat terjadinya penggabungan perusahaan (merger) bagi karyawan. Penelitian ini berjenis penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian ini yaitu menyimpulkan bahwa dampak dari penggabungan perusahaan (merger) bagi karyawan adalah dapat terjadinya PHK yang sangat merugikan. Oleh karenanya perlindungan hukum harus diberikan kepada karyawan untuk dapat menjamin keadilan bagi mereka.

**Kata kunci :** Merger; Dampak Dan Perlindungan Hukum; Karyawan

## A. Pendahuluan

Perkembangan dalam dunia bisnis semakin hari kian semakin pesat, globalisasi memberikan pengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan dan industri. Berbagai sistem, cara, pola serta strategi bisnis baru bermunculan, semua hal tersebut tujuannya tidak lain adalah untuk mendapatkan *profit* atau keuntungan yang lebih besar demi mempertahankan eksistensi bisnis perusahaan. Salah satu sistem yang sangat dikenal sekarang ini adalah adanya sistem merger atau penggabungan perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman, pola kerja sama antar perusahaan juga semakin meluas. Pola Kerjasama serta persaingan usaha yang meluas tersebut menimbulkan berbagai permasalahan bagi perusahaan dari segi eksistensi dan efisiensi sehingga memerlukan restrukturisasi. Adapun cara yang biasanya dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan merger atau penggabungan perusahaan.

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).<sup>1</sup>

Di Indonesia sejarah hukum tentang penggabungan juga masih terbilang baru. Dalam tingkat undang-undang, pengaturan tentang penggabungan di Indonesia baru dimulai sejak berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan Terbatas tersebut Praktek

penggabungan sebelum berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan berdasarkan Buku ke-III KUHPerduta.

Penggabungan Perusahaan (merger) adalah penggabungan satu atau beberapa badan usaha sehingga dari sudut ekonomi merupakan satu kesatuan, tanpa melebur badan usaha yang bergabung.<sup>2</sup> Pendapat lain menyatakan bahwa penggabungan perusahaan (merger) adalah penggabungan dari dua perusahaan atau lebih dengan cara tetap mempertahankan berdirinya salah satu perusahaan dan likuidasi perusahaan-perusahaan lainnya.<sup>3</sup> Penggabungan perusahaan (merger) dilakukan dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan, memperoleh pasar atau pelanggan-pelanggan baru yang dimiliki oleh perusahaan yang menjadi objek *merger*, melakukan investasi atas keuangan perusahaan yang berlebih dan tidak terpakai (*idle*), mengurangi atau menghambat persaingan dan mempertahankan kontinuitas bisnis.<sup>4</sup> Penggabungan perusahaan (merger) memiliki beberapa kelebihan yaitu memakai nama perusahaan yang mengambil alih, biaya lebih ringan dan tidak diperlukan surat izin usaha baru, sedangkan kekurangan dari penggabungan perusahaan (merger) adalah dapat menimbulkan polemik baru.<sup>5</sup>

Setiap perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum tentunya akan memberikan dampak bagi para pihak yang ada di dalamnya. Salah satu pihak yang terdapat dalam sebuah perusahaan tentu adalah karyawan. Ketika perusahaan melakukan merger atau penggabungan perusahaan maka tentu karyawan sebagai salah satu pihak yang ada di dalamnya akan mendapatkan dampak. Oleh karena itu penulis mencoba untuk membahas mengenai: 1. Apa dampak terjadinya penggabungan perusahaan (merger) terhadap karyawan; 2. Bagaimana perlindungan hukum

<sup>1</sup> Reymond Hendry Terok “perlindungan hukum tenaga kerja dalam penggabungan perusahaan (merger) berdasarkan UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Lex Privatum* vol. VI/No.9/2018 hal 29

<sup>2</sup> H. Zaeni Asyhadie, 2012, *Hukum Bisnis; Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 134

<sup>3</sup> Abdul R. Saliman, 2005, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta hal. 109

<sup>4</sup> *Ibid* hal 108

<sup>5</sup> *Ibid* hal 114

akibat terjadinya penggabungan perusahaan (*merger*) bagi karyawan. Berangkat dari permasalahan tersebut maka penulis pada jurnal kali ini mengangkat judul tentang “Analisis Dampak serta Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Akibat Terjadinya Penggabungan Perusahaan (*Merger*).

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian yuridis normatif, pendekatan hukum yang penulis gunakan adalah, Pendekatan undang-undang dan pendekatan komparatif. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data sekunder melalui bahan-bahan pustaka. Sumber data yang digunakan yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang selanjutnya dianalisis secara yuridis normatif.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Dampak Hukum Terjadinya Penggabungan Perusahaan (*merger*) Terhadap Karyawan

Pada umumnya, *merger* dipahami sebagai penggabungan dua perusahaan menjadi satu perusahaan yang baru. Perusahaan biasanya memutuskan untuk melakukan *merger* dengan tujuan meningkatkan variasi bidang usaha, dana, tingkat efisiensi manajemen perusahaan, hingga likuiditas. Meskipun sebuah *merger* dapat membawa banyak keuntungan, namun *merger* juga memiliki beberapa dampak negatif yang dapat terjadi. Terutama bagi para pihak yang ada dalam perusahaan. Salah satunya adalah karyawan.

Perusahaan yang melakukan *merger* terkadang dapat menimbulkan masalah bagi karyawan, hal ini dapat menjadi masalah karena tidak jarang hak dan kewajiban karyawan berubah drastis pasca *merger*. Salah satu dampak lain yang bisa terjadi dan sangat beresiko bagi karyawan ketika perusahaan melakukan *merger* adalah adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Karena ketika dua perusahaan atau lebih digabungkan menjadi

satu perusahaan baru, akan diperlukan seleksi karyawan dari dua perusahaan asal, karena itu (PHK) menjadi salah satu hal yang sangat memungkinkan untuk terjadi.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan 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:<sup>6</sup>

- a) PHK demi hukum, yaitu terjadi tanpa perlunya dilakukannya tindakan, PHK ini terjadi sendiri misalnya berakhirnya hubungan kerja karena waktu atau karena meninggalnya pekerja.
- b) PHK oleh pihak pekerja, yaitu terjadi karena adanya kehendak dari pekerja sendiri dengan alasan dan juga prosedur tertentu.
- c) PHK oleh pihak pengusaha, yaitu terjadi karena kehendak dari pengusaha dengan alasan dan persyaratan serta juga prosedur tertentu.
- d) PHK karena putusan pengadilan, yaitu terjadi karena adanya alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan perusahaan, peralihan aset perusahaan atau perusahaan mengalami pailit.

Adapun kategori pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang terjadi dalam suatu peristiwa penggabungan perusahaan (*merger*), biasanya terjadi dalam dua kemungkinan pertama karena karyawan tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang melakukan *merger*. yang menyebabkan perusahaan melakukan PHK kepada karyawan dan kedua hak yang diterima karyawan apabila perusahaan sendiri yang tidak bersedia menerima karyawan di perusahaannya yang melakukan penggabungan perusahaan (*merger*) atau dengan kata lain perusahaanlah yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja,

<sup>6</sup> Aisha, Berliana Destrie “Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan Pada Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja Bersama.” *Jurisdiction* 2, No. 1 (2019): 63 – 76

sehingga perusahaan melakukan pengakhiran hubungan kerja (PHK) kepada karyawan.

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<sup>7</sup>

Pada dasarnya status hukum karyawan dalam hal perusahaan melakukan penggabungan (merger) dengan perusahaan lain, tidak secara otomatis membuat putusannya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Kerana sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 61 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang menyatakan bahwa perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah. Dan apabila terjadi penggabungan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru.

Namun, perlu diketahui pula bahwasanya dalam pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga diatur mengenai ketentuan bahwa baik pekerja maupun pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dalam hal terjadi penggabungan (*merger*) perusahaan. Maka hal tersebut tentunya membuka peluang untuk terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha terhadap karyawan.

Dampak hukum yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pengusaha yang melakukan penggabungan perusahaan (*merger*) adalah

hilangnya pekerjaan. Karena perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawan, pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi baik karena karyawan yang tidak ingin melanjutkan hubungan kerja setelah dilakukannya penggabungan perusahaan (*merger*), ataupun karena memang perusahaan tidak ingin melanjutkan hubungan kerja lagi dengan karyawan. Sehingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

## 2. Perlindungan Hukum Akibat Terjadinya Penggabungan Perusahaan (*merger*) Bagi Karyawan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan sebagai akibat dari adanya penggabungan perusahaan (*merger*). Ini tentu sangat merugikan karyawan. Karena dengan begitu karyawan menjadi tidak memiliki pekerjaan dan tentunya tidak akan mempunyai penghasilan kemudian imbasnya berdampak pada ketidak mampuan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Oleh karena itu pemutusan hubungan kerja adalah hal yang sangat ditakuti karyawan. Pengakhiran hubungan kerja (PHK) merupakan isu sensitif bagi buruh dan pengusaha mengingat implikasi yang ditimbulkan.<sup>8</sup> Apalagi mendapatkan pekerjaan sangatlah sulit dan setiap tahunnya Angkatan kerja terus bertambah sehingga persaingan dalam mendapatkan pekerjaan juga cukup ketat.

Mengutip pendapat dari John Rawls yang mengatakan bahwa tidak adil dan tidak efisien, ketika ada cara-cara yang menguntungkan sejumlah individu dengan merugikan pihak lain<sup>9</sup>. Berangkat dari pendapat tersebut maka tentu menjadi tidak adil sebuah keputusan penggabungan perusahaan yang mana tujuannya untuk

<sup>7</sup> Reymond Hendry Terok “perlindungan hukum tenaga kerja dalam penggabungan perusahaan (*merger*) berdasarkan UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Lex Privatum* vol. VI/No.9/2018 hal 34.

<sup>8</sup> Lalu Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Raja Grafindo, Jakarta, h. 46

<sup>9</sup> Felix Oentoeng Soebagjo, *Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 dan implikasinya Dalam Praktek Akuisisi Perusahaan, Penggabungan, dan Peleburan Usaha di Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), hal. 80

mempertahankan eksistensi perusahaan namun hanya memberikan keuntungan bagi salah satu pihak dalam hal ini adalah pengusaha tapi justru mengabaikan pihak lain yaitu karyawan sebagai pihak yang dirugikan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan sebuah resiko yang harus ditanggung oleh karyawan sebagai sebuah akibat hukum dari adanya perubahan dalam perusahaan dalam hal ini adalah penggabungan perusahaan (merger). Dengan adanya akibat hukum yang mempengaruhi status para karyawan maka sudah seharusnya para karyawan mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai, karena setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi agar dapat memperoleh perlindungan serta penghasilan yang layak yang akan digunakan untuk karyawan serta keluarganya.<sup>10</sup>

Berkaitan dengan kegiatan penggabungan perusahaan (merger). Sebetulnya ada sebuah peraturan-perundang-undangan yang mensyaratkan perlindungan hukum bagi karyawan ketika terjadi penggabungan perusahaan (merger). Aturan tersebut diatur dalam undang-undang Perseroan Terbatas, menurut pasal 126 ayat (1) poin a mengatakan bahwa Perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan: perseroan, pemegang saham minoritas, serta karyawan perseroan. Berdasarkan pasal tersebut jelas menyatakan bahwa kepentingan karyawan harus sangat diperhatikan ketika akan melakukan penggabungan perusahaan (merger).

Syarat penggabungan yang terdapat dalam pasal 126 tersebut bersifat “kumulatif” sehingga satu saja di antaranya dilanggar, mengakibatkan perbuatan hukum penggabungan tidak dapat dilaksanakan<sup>11</sup>. Sebagaimana juga yang terdapat Dalam penjelasan dari pasal 126 ayat (1) Undang-

Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, bahwa penggabungan tidak dapat dilaksanakan apabila merugikan kepentingan pihak-pihak tertentu. Dalam hal ini yang termasuk pihak-pihak tertentu adalah kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan perseroan, kepentingan kreditor, mitra usaha lainnya dari perseroan, kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Perlindungan hukum yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 pada pasal 126 diatas ruang lingkupnya hanya terbatas bagi perusahaan yang berbentuk Perseroan terbatas (PT). Namun, kita juga dapat menemukan beberapa aturan perlindungan hukum bagi karyawan secara lebih luas. Seperti halnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut ada beberapa pasal yang memberikan sebuah perlindungan hukum bagi karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 151 menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan pasal 153 di atas jelas bahwa mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) itu tidak boleh semta-mata begitu saja dilakukan, pengusaha harus mengupayakan agar tidak sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Tetapi

<sup>10</sup> Lukas Banu, 2018, Implementasi Hukum Pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dalam Program Recognised Seasonal Employment, Jurnal Magister Hukum Udayana, hal. 1

<sup>11</sup> M. Yahya Harahap, SH., 2013, “Hukum Perseroan Terbatas”, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 486.

apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka tidak boleh memutus hubungan kerja langsung secara sepihak melainkan harus dirundingkan terlebih dahulu. apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Melihat aturan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatas, maka jelas bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan berusaha melindungi karyawan dari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Kemudian selain itu, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak hanya saja melindungi karyawan dari pemutusan hubungan kerja, tetapi juga mengatur mengenai hak-hak karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja, agar hak-hak karyawan tersebut dapat terlindungi.

Di dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak-hak yang harus diberikan oleh perusahaan apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan, yang menyatakan “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” adapun mengenai besaran uang pesangon dan aturan lainnya yang berhak untuk diterima oleh karyawan telah diatur dalam pasal 156 ayat (2), (3) dan (4).

Dalam hal kegiatan penggabungan perusahaan (*merger*) ada 2 hak yang dapat diterima oleh karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Pertama adalah hak jika karyawan yang tidak lagi bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang telah melakukan merger sehingga karyawan tersebut di PHK, dan kedua adalah hak karena pekerja sendiri yang memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan tersebut sehingga karyawan melakukan PHK. Kedua hak tersebut telah diatur dan dapat kita lihat dalam pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan

bahwa:

- (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 penghargaan 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).

Dari ketentuan peraturan perundang-undangan di atas, sudah sangat jelas menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) harus bertanggung jawab yaitu memberikan pesangon kepada para karyawan, sebagai bagian dari hak yang dimiliki oleh karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Besaran pesangon dan jenis pesangon yang diberikan juga harus sesuai dengan apa yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Apabila perusahaan tidak melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk memberikan pesangon kepada karyawan sebagai bagian dari haknya, maka karyawan dapat menuntut haknya melalui jalur litigasi maupun non litigasi agar dapat mencapai keadilan.

Jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah melakukan penggabungan perusahaan, dan terjadi perselisihan setelah pemutusan hubungan kerja (PHK) itu terjadi maka ada mekanisme yang

dapat ditempuh dalam setiap perselisihan adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

- a. Bipartite
- b. Mediasi
- c. Pengadilan hubungan industrial

Mekanisme diatas merupakan bagian dari perlindungan hukum yang diberikan oleh undang-undang bagi para karyawan. Agar karyawan tidak menjadi korban serta pihak yang dirugikan dengan adanya suatu perubahan dalam perusahaan seperti halnya terjadi penggabungan perusahaan (merger) yang mana memiliki sebuah risiko bagi karyawan.

Pada dasarnya, meskipun penggabungan perusahaan (merger) bisa memperoleh keuntungan bagi pengusaha, apabila hal tersebut menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak maka tentu hal tersebut menjadi tidak baik untuk dilaksanakan. Setiap orang yang mempunyai kepentingan dan terlibat dalam suatu perusahaan haruslah mendapatkan perhatian dan diberikan jaminan untuk tidak dirugikan atas dasar dan alasan apapun. Bahwa semua memiliki hak untuk mendapat keadilan dari sebuah kebijakan yang dilakukan.

#### **D. Simpulan**

Pelaksanaan penggabungan perusahaan (merger) memberikan dampak hukum bagi karyawan, salah satu dampak yang dapat diterima oleh karyawan adalah hilangnya pekerjaan. Karena perusahaan dapat memutus hubungan kerja dengan karyawan, pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi baik karena karyawan yang tidak ingin melanjutkan hubungan kerja setelah dilakukannya penggabungan perusahaan (merger), ataupun karena memang perusahaan tidak ingin melanjutkan hubungan kerja lagi dengan karyawan. Sehingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). adanya dampak hukum yang negatif berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut sangat merugikan bagi karyawan

karena akibatnya, karyawan tidak bisa mendapatkan penghasilan untuk menghidupi dirinya sendiri maupun keluarganya.

Dengan adanya dampak hukum bagi karyawan akibat terjadinya penggabungan perusahaan (merger), sudah sepatutnya karyawan mendapatkan perlindungan hukum. Adapun perlindungan hukum bagi karyawan yang merasa dirugikan atas terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut dapat mengajukan hak-haknya untuk dapat dipenuhi kepada pihak perusahaan. Sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baik dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas, maupun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum bagi karyawan. Apabila pihak perusahaan tidak mau bertanggung jawab maka karyawan dapat menuntut pihak perusahaan baik melalui jalur litigasi maupun non litigasi.

Sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan perusahaan yang melakukakan penggabungan perusahaan (merger) harus senantiasa memperhatikan banyak pihak sebelum melakukan merger terutama kepentingan karyawan, agar jangan sampai karyawan menjadi pihak yang dirugikan. Perusahaan juga harus mengupayakan agar tidak sampai terjadi pemutusan hubungan kerja dari pelaksanaan penggabungan perusahaan (merger) yang dilakukan. Apabila pemutusan hubungan kerja tersebut tidak bisa dihindari, maka hendaknya mekanisme pemberhentian karyawan mengikuti aturan prosedur perundang-undangan dan dilakukan dengan cara sebaik-baiknya. Selain itu, pemerintah juga harus membuat sebuah aturan yang lebih jelas mengenai sistem penggabungan perusahaan (merger), agar akibat serta perlindungan hukum bagi karyawan bisa lebih terjamin dan ada sebuah rasa keadilan untuk semua pihak.

<sup>12</sup> Bambang R. Joni S., 2013. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia, hal 310.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Asyhadie H. Zaeni, 2012, *Hukum Bisnis; Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Bambang R. Joni S., 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia, Bandung:

Lalu Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Raja Grafindo, Jakarta.

M. Yahya Harahap, SH., 2013, *Hukum Perseroan Terbatas*, Sinar Grafika, Jakarta.

Oentung, Soebagijo Felix, 2009, *Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 dan implikasinya dalam Praktek Akuisisi Perusahaan, Penggabungan, dan Peleburan Usaha di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Salim Abdul R., 2005, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.

### Artikel Jurnal:

Aisha, Berliana Destrie “*Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan Pada Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja Bersama.*” *Jurisdiction* 2, No. 1 (2019).

I Kadek Yoga Arya Putra, I Made Sarjana, “*Hak-Hak Pekerja yang Diberhentikan Karena Penggabungan Usaha (Merger)*”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 9 No.8 Tahun 2021

Reymond Hendry Terok “*perlindungan hukum tenaga kerja dalam penggabungan perusahaan (merger) berdasarkan UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, *Lex Privatum* vol. VI/No.9/2018.

Lukas Banu, “*Implementasi Hukum Pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dalam Program Recognised Seasonal Employment*”, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 2018.

### Internet:

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/perusahaan-yg-merger-lt50d0798b71a5b> diakses pada 14 oktober 2022, pukul 10.15 WIB

### Peraturan Perundang-undangan:

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan Terbatas