

DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2>

Received: 16 Oktober 2023, Revised: 27 Desember 2023, Publish: 29 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pasca Perusahaan Merger

Aureelia Nourani Mirza Djafar¹, Gunardi Lie²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: djafaraureelia@gmail.com

² Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: gunardi@fh.untar.ac.id

Corresponding Author: djafaraureelia@gmail.com

Abstract: *There are still many violations of workers' or laborers' rights that they should receive in situations where a company is merging or merging where there is legal uncertainty in protecting workers or laborers from companies that are merging or merging in violation of the 1945 Law. The aim of this research is to conduct research regarding the rights of workers or laborers who experience unilateral termination of employment by companies carrying out a merger. The method used in this research is a normative legal method with secondary data collection techniques through literature study. The results of this research show that the implementation of a company merger (merger) has a legal impact on employees, one of the impacts that can be received by employees is the loss of their job. As regulated in legal regulations both in the Limited Liability Company Law and in the Employment Law which provides legal protection for employees. . If the company does not want to take responsibility, employees can sue the company either through litigation or non-litigation.*

Keyword: *Responsibilities, Companies, Employees, Layoffs, Mergers*

Abstrak: Masih banyaknya terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja atau buruh yang seharusnya mereka terima dalam situasi sebuah perusahaan melakukan penggabungan atau merger dimana terjadi ketidakpastian hukum dalam melindungi para pekerja atau buruh dari perusahaan yang melakukan merger atau penggabungan yang melanggar UU 1945. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan penelitian mengenai hak – hak pekerja atau buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh perusahaan yang melakukan Merger. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hukum normatif dengan teknik pengumpulan data sekunder melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penggabungan perusahaan (merger) memberikan dampak hukum bagi karyawan, salah satu dampak yang dapat diterima oleh karyawan adalah hilangnya pekerjaan Sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan UU baik dalam UU Perseroan Terbatas maupun dalam UU 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.

Kata Kunci: Tanggung Jawab, Perusahaan, Pekerja, PHK, Merger

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan yang semakin ketat di era pasar bebas, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang kuat dan profesional agar dapat bertahan dan berkembang. Hal ini menyebabkan perusahaan perlu mengembangkan suatu strategi yang tepat agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya dan memperbaiki kinerjanya. Salah satu usaha yang dapat ditempuh perusahaan untuk menjadi besar dan kuat adalah dengan melakukan ekspansi dengan cara merger. (Munandar, 2023)

Salah satu usaha yang dapat ditempuh perusahaan untuk menjadi besar dan kuat adalah dengan melakukan ekspansi dengan cara merger. Tujuan dari merger ini adalah untuk menciptakan sinergi, meningkatkan efisiensi, dan memanfaatkan kekuatan bersama guna mengatasi masalah yang mungkin sulit dihadapi secara individual. Merger juga dapat membawa manfaat seperti mengurangi biaya operasional, memperluas pangsa pasar, dan meningkatkan daya saing. Namun, perlu diingat bahwa merger adalah tindakan yang rumit dan memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan, pemegang saham, dan berbagai aspek lain dari organisasi. Oleh karena itu, pengambilan keputusan terkait merger harus dilakukan dengan hati-hati, melalui analisis mendalam, dan mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. (Silitonga, 2020)

Para pengusaha yang merasa perusahaannya terjepit dalam situasi yang sulit harus mengambil keputusan-keputusan krusial untuk menjaga eksistensi dan kelangsungan operasional perusahaan mereka. Salah satu langkah yang diambil dalam konteks ini adalah melalui penggabungan perusahaan, istilah yang dikenal dengan sebutan 'merger, tidak jarang akibat dari tindakan merger, banyak terjadi permasalahan yang menimbulkan akibat hukum. Seperti mengenai status tenaga kerja masing-masing perusahaan, terkait hak-haknya, statusnya sebagai pekerja, hingga mengenai pemenuhan klausula kontrak oleh masing-masing perusahaan terhadap buruh tersebut. Tidak jarang pula, perusahaan yang melakukan merger sering kali menyisakan persoalan-persoalan mengenai pemenuhan hak pekerja dan memastikan status pekerjaannya di perusahaan baru tersebut. Padahal semestinya hak seorang buruh merupakan hal penting karena jelas dilindungi oleh regulasi yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Fenomena ini bisa berujung pada situasi di mana sejumlah posisi pekerjaan menjadi tidak lagi diperlukan atau tidak memerlukan jumlah tenaga kerja atau buruh yang sebanyak sebelumnya. Hasilnya, terciptalah konflik terkait pekerjaan yang mempengaruhi keberlanjutan karyawan, terutama dalam bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka Pasal 63 ayat (1) dan (2) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan yang signifikan terkait hak dan kewajiban pihak pengusaha serta pekerja atau buruh dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terkait dengan situasi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Menurut penjelasan tersebut, pihak pengusaha diberikan kewenangan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh dalam situasi tersebut. Dalam hal ini, pihak pekerja atau buruh yang terkena dampak PHK berhak untuk mendapatkan pesangon sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang.

Adanya perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mencerminkan respons terhadap dinamika dan perkembangan dalam dunia ketenagakerjaan yang terus berubah, dengan adanya pedoman yang jelas ini semua pihak, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh, memiliki pedoman yang harus diikuti dalam situasi yang melibatkan perubahan struktural perusahaan. Namun, pada kenyataannya masih

saja terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja atau buruh yang seharusnya mereka terima dalam situasi sebuah perusahaan melakukan penggabungan atau *merger* kasus ini terjadi di Indonesia pada tahun 2020, kasus ini diajukan ke Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus dengan hasil putusan kasus tersebut, terdapat pada Putusan Nomor 187/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. Kasus ini memiliki pokok permasalahan, yaitu PT. BPR SINAR MAS PELITA (sebelumnya bernama PT BPR POLIN JAYA) telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada dua karyawannya. Pada dasarnya para penggugat, yaitu kedua karyawan yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tersebut, kasus tersebut memiliki dampak yang sangat besar bagi para pekerja atau buruh. Dengan terjadinya hal tersebut dapat dikatakan bahwa terjadi ketidakpastian hukum dalam melindungi para pekerja atau buruh dari perusahaan yang melakukan *merger* atau penggabungan. Ketidakpastian hukum ini bertentangan dengan konsep Indonesia yang merupakan sebuah negara hukum yang sebagaimana tercantum pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Tanggungjawab Perusahaan terhadap Pekerja yang di PHK Secara Sepihak karena Perusahaan Melakukan Merger (Studi Kasus Putusan Nomor 187/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)” (Dalem, 2013)

METODE

Spesifikasi dalam penelitian ini yaitu secara deskriptif dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan teknik pengumpulan data sekunder, yaitu dengan mengandalkan data yang didapatkan megacu kepada pengumpulan data sekunder melalui studi kepustakaan, Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan yang dilakukan dengan memperdalam kajian terhadap regulasi pada permasalahan terkait terhadap asas hukum yang berlaku (Suratman, 2014) penelitian hukum secara normatif pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*) dan Data yang telah diolah dan disusun nantinya akan dianalisis dan dilakukan pengolahan data secara kualitatif dengan menggunakan metode analisis secara deduktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pasca Perusahaan Merger

PHK selalu menjadi hal yang sulit baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh. Pengusaha menganggap terjadinya PHK merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan. Bagi pekerja/buruh, terjadinya PHK berdampak sangat luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga bagi keluarganya. PHK akan menyebabkan seorang pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya. Dampak yang timbul bagi pekerja/buruh dan keluarganya yaitu hilangnya atau terputusnya mata pencaharian pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan baik materil maupun spirituil, seperti kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu sudah seharusnya PHK itu dihindari. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh/serikat buruh maupun pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK, sehingga PHK itu haruslah menjadi upaya (jalan) terakhir karena sulit untuk dihindarkan. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah agar tidak terjadi PHK yaitu: pengaturan waktu kerja, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Jika upaya-upaya tersebut diatas sudah dilakukan, namun PHK tidak dapat dihindarkan, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh harus merundingkannya, apabila perundingan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak memperoleh kesepakatan atau persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Di Indonesia, perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK secara sepihak

setelah perusahaan melakukan merger diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa ketentuan yang relevan antara lain:

1. Pemberitahuan dan Konsultasi: Perusahaan diwajibkan memberikan pemberitahuan dan melakukan konsultasi dengan pekerja atau serikat pekerja sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja massal, termasuk setelah merger.
2. Kompensasi Pemutusan: Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja yang di-PHK berhak atas kompensasi pemutusan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Hak-hak Lainnya: Pekerja yang di-PHK juga memiliki hak-hak lain, seperti hak mendapatkan uang penghargaan masa kerja, hak atas pesangon, dan mungkin hak-hak lain sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau undang-undang yang berlaku.
4. Larangan Diskriminasi: Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang pemutusan hubungan kerja berdasarkan diskriminasi, dan pekerja memiliki hak untuk tidak mengalami diskriminasi dalam hubungan kerja.
5. Penempatan Kembali dan Pelatihan: Perusahaan diwajibkan memberikan upaya untuk menempatkan kembali pekerja yang di-PHK ke dalam pekerjaan lain yang sesuai atau memberikan pelatihan keterampilan sesuai kebutuhan.
6. Perlindungan Pekerja Terorganisir: Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan khusus bagi pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja atau organisasi serupa.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dan dipertanggungjawabkan sehubungan dengan kepentingan para pegawai perusahaan adalah:

- a. Prinsip-prinsip umum mengenai kebijaksanaan kesejahteraan sosial yang akan diterapkan setelah merger.
- b. Waktu yang pantas untuk berkonsultasi dengan organisasi pegawai perusahaan.
- c. Cara dan saat untuk menginformasikan merger kepada pegawai perusahaan.
- d. Cara untuk mencegah atau setidaknya tidaknya mengeliminasi kemungkinan kerugian materiil kepada pihak pegawai, termasuk memberikan kompensasi yang bersifat materiil.
- e. Aktivitas khusus dari organisasi pekerja dalam perusahaan.
- f. Suatu garansi terhadap keamanan dan ketersediaan pekerjaan setelah merger.

Merger yang terjadi mewajibkan sebelum terjadinya proses merger Direksi Perseroan memberikan beberapa informasi penting yang berkaitan dengan akibat hukum bagi pekerja atau karyawan. Informasi yang diberikan tersebut selaras dengan kewajiban perseroan sebelum merger sebagaimana Pasal 123 Undang-Undang Perseroan Terbatas, Pasal 124 Undang-Undang Perseroan Terbatas, dan Pasal 127 Ayat (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas.

Setiap perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum tentunya akan menimbulkan akibat hukum tertentu. Penggabungan usaha baik itu merger, konsolidasi maupun akuisisi pada perusahaan akan menimbulkan akibat hukum pada perusahaan dan pihak-pihak yang bersangkutan. Merger didefinisikan sebagai penggabungan dua perusahaan atau lebih dengan cara tetap mempertahankan berdirinya salah satu perusahaan dan membubarkan perusahaan-perusahaan lainnya dengan atau tanpa melikuidasi. Salah satu contoh merger terjadi pada PT. BPR POLIN JAYA menjadi PT. BPR SINAR MAS PELITA yang bergabung secara efektif pada 14 September 2020.

Hubungan kerja ini berhubungan erat dengan perjanjian kerja yang disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja. Melihat hal ini PT Uber Indonesia Technology tidak memenuhi perlindungan hukum bagi pekerja karena tidak mematuhi perjanjian kerja dimana dalam perjanjian tersebut seharusnya perusahaan memberikan pemberitahuan 30 hari sebelumnya jika terjadi perubahan atas lingkup kerja. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: "Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Proses merger yang terjadi pada PT. BPR Sinar Mas Pelita tentu membawa persoalan-persoalan yang tidak dapat dihindari. Salah satu persoalan tersebut terdapat pada pembaruan kontrak kerja pegawai atau karyawan pasca merger. Hal ini terjadi dikarenakan dalam

pelaksanaan merger bank pegawai merupakan salah satu titik lemah yang kedudukannya wajib diperhatikan dan dipertimbangkan secara seksama. Selain itu dalam pelaksanaan merger dapat berpotensi menimbulkan peleburan posisi pegawai yang wajib diperhatikan oleh perusahaan. Merger pada Perusahaan tersebut pada pelaksanaannya berkomitmen bahwa harmonisasi secara keseluruhan tidak akan berakibat pada penurunan upah dan manfaat bank hasil penggabungan, masa kerjanya akan dilanjut di perusahaan hasil penggabungan.

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).

Jika mengaju pada teori kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara factual mencirikan hukum.⁹ Maka dari itu jika dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas tidak menjelaskan proses pengambilalihan aset secara eksplisit maka akan menimbulkan multi tafsir. Dalam kepastian hukum memastikan bahwa keberlakuan hukum yang jelas dan secara eksplisit. (Mertokusumo, 2009)

Berdasarkan hasil putusan nomor 187/pdt.sus-phi/2020/pn.bdg, seharusnya tergugat memiliki perlindungan hukum. Perlindungan hukum yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 pada pasal 126 di atas 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:

- a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- b. 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.
- c. 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.

Dalam Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai 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). Jika perusahaan menolak untuk mempekerjakan pekerja maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai 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) (Terok, 2019)

Menurut teori perlindungan hukum Philipus M Hadjon (Syarifuddin, 2014) aspek perlindungan hukum terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Jika merujuk pada teori perlindungan hukum tersebut maka jelas bahwa pekerja tidak mendapatkan perlindungan hukum yang selayaknya diberikan oleh pengusaha kepada mereka sebagai pekerja. Hubungan kerja ini berhubungan erat dengan perjanjian kerja yang disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja. Melihat hal ini tidak memenuhi perlindungan hukum bagi pekerja karena tidak mematuhi perjanjian kerja dimana dalam perjanjian tersebut seharusnya perusahaan memberikan pemberitahuan 30 hari sebelumnya jika terjadi perubahan atas lingkup kerja. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.”

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

Bagaimana bentuk akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar penuh pesangon kepada pekerja yang di PHK pasca merger.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, perusahaan yang tidak membayar penuh pesangon kepada pekerja yang di-PHK secara sepihak pasca perusahaan merger dapat menghadapi sejumlah akibat hukum. Berikut adalah beberapa bentuk akibat hukum yang mungkin timbul:

1. Gugatan Pekerja: Pekerja yang tidak menerima pesangon sesuai ketentuan yang berlaku berpotensi untuk mengajukan gugatan hukum ke pengadilan atau Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (BP3) untuk menuntut hak pesangon yang seharusnya diterima.
2. Sanksi Administratif: Dinas Tenaga Kerja setempat dapat memberikan sanksi administratif berupa denda kepada perusahaan yang melanggar ketentuan pembayaran pesangon.
3. Penahanan Barang Milik Perusahaan: Pihak berwenang, seperti Dinas Tenaga Kerja, dapat menggunakan hak meminta bantuan kepolisian atau petugas penegak hukum untuk melakukan penahanan terhadap barang milik perusahaan sebagai jaminan pembayaran pesangon.
4. Penghentian Sementara Operasional: Dalam kasus yang ekstrem, pihak berwenang dapat memberlakukan penghentian sementara operasional perusahaan jika terdapat pelanggaran serius terhadap ketentuan ketenagakerjaan.

Dalam hasil putusan nomor 187/pdt.sus-phi/2020/pn.bdg pada tanggal 09 Juni 2018, tergugat atau PT BPR Sinar Mas Pelita mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan nomor: 087/SK.DIR/BPR/PJ/VI/2018. Hal tersebut tentu sangat merugikan Penggugat 1 dan keluarga jika dilihat dalam kualifikasi penggugat. Sementara 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). (Soekanto, 2019)

Dalam hasil putusan nomor 187/pdt.sus-phi/2020/pn.bdg, dalam hal kegiatan penggabungan perusahaan PT. BPN Sinar Mas Pelita 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- a. 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).
- b. 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). (Zainal, 2012)

Dalam Pasal 1 angka 15, UUK disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau buruh. Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 UUK adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Selanjutnya Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “dierstverhouding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).⁷ Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian UUK, sudah ditentukan bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan.⁸ Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 UUK menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerja/burhan yang dijanjikan;
- d. Pekerja/burhan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku. 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.

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. (Arliman, 2019).

Akan tetapi, pada nyatanya, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum diatas, Majelis Hakim berpendapat gugatan yang diajukan oleh para Penggugat dalam perkara a quo termasuk dalam kualifikasi gugatan salah pihak (*error in persona*), karena menarik PT. BPR Sinar Mas Pelita sebagai pihak Tergugat, sedangkan faktanya para Penggugat tidak mempunyai hubungan kerja dengan PT. BPR Sinar Mas Pelita dan tidak terdapat pada daftar nama karyawan para Penggugat sebelum dan setelah merger. Maka dari itu, penggugat dalam putusan tersebut tidak seharusnya dirugikan karena tidak dinyatakan tidak terdapat kontrak kerja dengan PT. BPR Sinar Mas Pelita, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dibicarakan dalam putusan tersebut dinyatakan tidak dikabulkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pembahasan dan studi kasus pada bagian sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan dan memberikan saran sebagai berikut.

1. Pengaturan dalam Pasal 163 UUK mengenai PHK terhadap pekerja/buruh karena terjadi pengambilalihan perusahaan yang berakibat perubahan masih menimbulkan penafsiran yang beragam. Berbagai masalah timbul oleh karena Pasal tersebut tidak mengatur alasan apa yang dapat dijadikan sebagai sebab untuk PHK atau sebab lain.
2. Pada dasarnya perlindungan hukum bagi Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya akibat perubahan status kepemilikan perusahaan sebagaimana diatur pada Pasal 163 UUK masih lemah. Hal ini terjadi karena pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya seketika terjadi pengambilalihan perusahaan tanpa melakukan upaya pencegahan PHK, dan setiap saat Pengusaha dapat melakukan PHK hanya dengan alasan telah terjadi perubahan kepemilikan perusahaan walaupun perusahaan tidak melakukan reorganisasi, restrukturisasi, atau PHK dapat dilakukan meskipun perusahaan dalam kondisi baik.

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). 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 melakukan 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.

REFERENSI

- Arliman, Laurensius. "Mewujudkan Penegakan Hukum Yang Baik di Negara Hukum Indonesia", *Dialong Iuridicia*. Vol. 11 No. 1 Tahun 2019.
- Dalem Cok Istri., Santhiara, Essa. & Sukerti, Ni Nyoman. "Perlindungan Hukum Terhadap Pihak Yang Lemah Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger)", *Jurnal Kertha Semaya*. Vol. 1 No. 6 Tahun 2013.
- Mertokusumo, Sudikno. *Penemuan Hukum*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009).
- Munandar, Aris, and Rani Apriani. "Dampak dan Perlindungan Hukum Akibat terjadinya Penggabungan Perusahaan (Merger) terhadap Karyawan". *Supermasi Hukum* (2023): 27-34.
- Silitonga, Mario Jeremia. *Status Hukum Pekerja Dalam Perusahaan Yang Di Merger*. Diss. Universitas Kristen Indonesia, 2020.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan ke-3. (Jakarta: UI Press, 2019).
- Suratman. & Dillah, Philips. *Metode Penelitian Hukum*. (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Syaifuddin.M, dkk, *Hukum Perceraian*, Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Jakarta, 2014, hlm. 46.
- Terok, Reymon Hendry. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 6.9 (2019).
- Zainal, Asikin. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Rajawali Press, 2012)