

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Memasuki era perdagangan bebas persaingan usaha diantara perusahaan semakin ketat. Kondisi demikian menuntut perusahaan untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia (SDM), mengembangkan strategi dalam menjalankan roda perputaran perusahaan, agar dapat bertahan dan dapat lebih berkembang. Untuk itu perusahaan perlu mengembangkan suatu strategi yang tepat agar perusahaan bisa mempertahankan eksistensinya dan memperbaiki kinerjanya. Sebagaimana organisme, perusahaan yang mengalami berbagai kondisi yaitu pertumbuhan dan berkembangnya secara dinamis, berada pada kondisi statis dan mengalami proses kemunduran atau pengkerutan.

Agar perusahaan dapat bersaing dan tidak dilikuidasi atau dibubarkan, perseroan terbatas harus dapat berusaha mengumpulkan modal yang besar, dan berusaha memproduksi di titik yang paling efisien dengan tujuan utama memperbesar profit yang diterimannya dan berusaha untuk mengurangi inefisiensi manajemennya, dengan tujuan jangka panjang, sebagai salah satu strategi pertumbuhan.¹

Oleh karena itu di Indonesia telah menata segala regulasi di bidang usaha dimana regulasi tersebut diharapkan mampu mengatasi dan menjawab segala

¹ Alexander Lay, B.N Marbun, Soy Pardede, Murman Budijanto, *Efektifitas Regulasi Merger dan Akuisisi Dalam Kerangka Hukum Persaingan Usaha*, (Jakarta : Sinar Pustaka Harapan, 2010), hal. 99.

permasalahan yang berkaitan dengan sektor usaha, misalnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998. Perusahaan-perusahaan diharapkan untuk segera melakukan restrukturisasi perusahaan. Salah satu yang dilakukan dalam restrukturisasi perusahaan adalah dengan melalui penggabungan (*merger*).

Menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pengertian dari penggabungan

“Perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu 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”.

Penggabungan (*merger*) terjadi bila 2 (dua) perusahaan atau lebih melakukan penggabungan dimana suatu perusahaan yang ada bergabung perusahaan lainnya. Perusahaan yang menggabung perusahaan lainnya tersebut tetap eksis sedangkan perusahaan yang digabung menjadi hilang. Di Indonesia, hal ini disebut dengan penggabungan.²

Penggabungan di satu sisi intensitasnya yang terus meningkat sebagai pilihan strategis di dalam bisnis/ kegiatan usaha perseroan terbatas, disisi lainnya penggabungan yang tidak terkendali dapat merugikan pihak-pihak tertentu yang tergolong lemah/ kecil yang kedudukannya menjadi riskan akibat penggabungan tersebut. Oleh karena itu adalah menjadi tugas sektor hukum untuk melindungi pihak yang lemah tersebut. Adapun pihak lemah jika terjadi penggabungan tersebut

² Asril Sitompul, *Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 1999), hal. 62.

salah satunya adalah mereka yang lemah secara struktural, misalnya kedudukan para pekerja di perseroan terbatas, lebih lemah dibanding kedudukan dari pihak lain, seperti pemegang saham, direktur dan komisaris.³

Penggabungan (*mejer*) perusahaan harus memperhatikan kepentingan para pemegang saham minoritas, karyawan perusahaan, dan juga kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha. Dan hal inipun tidak mengurangi hak pemegang saham minoritas untuk menjual saham dengan harga wajar.

Sebagai salah satu faktor penggerak usaha perseroan, pekerja/buruh merupakan pihak yang terkena dan merasakan akibat langsung dari penggabungan (*merger*). Penggabungan (*merger*) perusahaan yang tujuannya untuk menghasilkan efisiensi, akan menjadi eksistensi pekerja/buruh sebagai perhatian yang utama bagi para manajemen (direksi) perseroan-perseroan yang akan melakukan penggabungan (*merger*) perusahaan, yaitu dengan dilakukannya penggabungan (*merger*) perusahaan mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh perusahaan-perusahaan yang melakukan penggabungan (*merger*).⁴

Berdasarkan teori yang telah disebutkan, penggabungan (*merger*) perusahaan tidak hanya dilakukan oleh perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang sama atau sejenis. Penggabungan (*merger*) perusahaan dapat dilakukan pula pada 2 (dua) atau lebih perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang berbeda atau tidak sejenis yang pada dasarnya dilakukan oleh pelaku usaha agar kedua

³ Munir Fuady, *Hukum Tentang Merger*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 1999), hal. 127-133.

⁴ Cornelius Simanjuntak, *Hukum Merger Perseroan Terbatas Teori dan Praktek*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2004), hal. 26.

perusahaan atau lebih yang saling menggabungkan diri tersebut agar dapat saling menunjang satu sama lain sehingga mampu dalam memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Penggabungan perusahaan yang dilakukan oleh pelaku usaha harus memperhatikan kepentingan dari pekerja mengingat pekerja merupakan aset dari perusahaan. Hal ini karena sebelum terjadi penggabungan dua perusahaan atau lebih, dalam hal masing-masing perusahaan memiliki perjanjian kerja bersama yang terjalin antara serikat pekerja dengan pengusaha, maka ketika perusahaan tersebut melakukan penggabungan akan terdapat perbenturan akibat adanya dua atau lebih perjanjian kerja bersama dalam perusahaan tersebut. Untuk melindungi kepentingan pekerja, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 131 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mempertegas bahwa: “dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh”.

Perusahaan di Indonesia mempunyai peranan yang cukup strategis dalam setiap kegiatan ekonomi di Indonesia. Perusahaan yang terdapat di Indonesia ada beberapa macam, yaitu Perseroan Terbatas (PT), Persekutuan Komanditer (*Commanditaire Vennotschap* atau CV), Firma, Persekutuan Perdata. Dalam melakukan kegiatan usaha di Indonesia, Perseroan Terbatas (PT) merupakan jenis perusahaan yang paling banyak melakukan pengembangan usahanya dalam berbagai bentuk.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007

tentang Perseroan Terbatas menjelaskan :

“Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya,”

Suatu perseroan melakukan berbagai cara dalam upaya mengembangkan bidang usahanya, salah satunya melakukan restrukturisasi perusahaan, tentunya juga menerapkan prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*. Restrukturisasi perusahaan merupakan suatu tindakan melakukan penataan terhadap nilai seluruh mata rantai bisnis perusahaan dengan tujuan terciptanya daya saing dan kompetisi. Restrukturisasi perusahaan dapat dilakukan dengan 3 (*tiga*) perbuatan hukum, yaitu penggabungan (*merger*), peleburan (*konsolidasi*), dan pengambilalihan (*akuisisi*). Terkadang dalam praktik hukum dan praktik bisnis, untuk seluruh 3 (*tiga*) perbuatan hukum tersebut disebut dengan istilah “*Merger, Konsolidasi dan Akuisisi*” yang sering disingkat dengan MK&A. Kenyataannya restrukturisasi perusahaan sering terjadi dalam kegiatan usaha perseroan di Indonesia adalah restrukturisasi perusahaan melalui *akuisisi*, yaitu pengambilalihan seluruh atau sebagian besar saham yang dapat mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap perseroan tersebut. Proses akuisisi ini memang terbentuk suatu tata struktural perseroan, namun tidak dapat dipungkiri lagi bahwa proses akuisisi dapat membuat bentuk perseroan menjadi lebih baik dalam melakukan suatu kegiatan usaha, yang diantaranya melalui akuisisi suatu perseroan dapat melakukan pengembangan kegiatan usaha sesuai dengan bidang usahanya.

Praktik akuisisi memang terdiri dari dua perusahaan sebagai pelaku akuisisi, dimana terdapat perusahaan yang mengakuisisi dan perusahaan yang diakuisisi. Perusahaan yang mengakuisisi melakukan pembelian saham lebih dari 50% saham yang dimiliki oleh perusahaan yang diakuisisi. Perusahaan yang mengakuisisi tentunya telah melihat beberapa faktor pendorong mengapa akuisisi ini perlu dilaksanakan. Beberapa faktor tersebut, yakni melihat potensi usaha yang dimiliki oleh perusahaan yang akan diakuisisi dan perusahaan yang akan diakuisisi mampu untuk membangun perusahaan yang mengakuisisi. Dengan kata lain, kesepakatan yang telah dibuat dengan perusahaan yang telah diakuisisi harus merupakan suatu kombinasi dua perusahaan untuk menciptakan nilai khusus dan meningkatkan kemampuan kompetitif perusahaan.

Pada umumnya tujuan dilakukannya *Merger, Konsolidasi* dan *Akuisisi* adalah mendapatkan sinergi atau nilai tambah. Oleh karena itu, ada tidaknya sinergi suatu *Merger, Konsolidasi* dan *Akuisisi* tidak bisa dilihat beberapa saat setelah *Merger, Konsolidasi* dan *Akuisisi*. Sinergi yang terjadi sebagai akibat penggabungan usaha bisa berupa turunnya biaya rata-rata perunit karena naiknya skala ekonomis, maupun sinergi keuangan yang berupa kenaikan modal.

Pengambilalihan perusahaan atau akuisisi adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih Saham perseroan, dengan cara membeli sebagian atau seluruhnya Saham atau asset dari perusahaan perseroan tersebut yang dapat mengakibatkan beralihnya pengendalian

terhadap Perseroan.⁵ Perbuatan hukum akuisisi tidak berpengaruh terhadap perusahaan, dimana perusahaan akan tetap berjalan sebagaimana biasanya.

Menurut Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, menjelaskan :

*“Pengambilalihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut,”*⁶

Perkembangan yang pesat di era globalisasi sekarang ini, menjadikan kegiatan *Merger, Konsolidasi* dan *Akuisisi* semakin diminati oleh perusahaan-perusahaan yang ingin terus berkembang dan meningkatkan nilai perusahaannya. Ditambah lagi dengan semakin banyaknya perusahaan yang berhasil dalam kegiatan *Merger, Konsolidasi* dan *Akuisisi* ini, mendorong para pengusaha untuk menjalankan kegiatan *Merger, Konsolidasi* dan *Akuisisi* ini untuk perusahaannya. Kegiatan *Merger, Konsolidasi* dan *Akuisisi* dinilai bisa menjadi salah satu strategi bisnis bagi perusahaan, dimana perusahaan menilai bahwa strategi bisnis dengan melakukan kegiatan *Merger, Konsolidasi* dan *Akuisisi* dapat membawa perubahan yang cukup signifikan ke arah positif. Dengan adanya kegiatan ini, perusahaan juga mengharapkan pertumbuhan yang cepat, sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan dengan waktu yang singkat pula.

Namun demikian, *Merger, Konsolidasi* dan *Akuisisi* masih sering dipandang sebagai keputusan kontroversial karena memiliki dampak yang sangat dramatis dan kompleks. Banyak pihak yang dirugikan sekaligus diuntungkan, dari peristiwa

⁵ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal. 507.

⁶ *Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.*

Merger, Konsolidasi dan Akuisisi. Dampak yang merugikan bisa kita lihat dari sisi karyawan karena kebijakan ini sering disertai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang jumlahnya barangkali sangat banyak. Selain itu keputusan *Merger, Konsolidasi dan Akuisisi* tidak terlepas dari permasalahan, diantaranya biaya untuk melaksanakan *Merger, Konsolidasi dan Akuisisi* sangat mahal, dan hasilnya belum tentu pasti sesuai dengan yang diharapkan.

Pada kegiatan *Merger, Konsolidasi dan Akuisisi* ada 3 (*tiga*) hal yang patut dipertimbangkan yaitu nilai yang dihasilkan dari kegiatan *merger* dan *akuisisi* (ketiga dari penggabungan tersebut) dan siapakah pihak-pihak yang paling diuntungkan dari kegiatan tersebut. Dengan adanya *merger* dan akuisisi diharapkan akan menghasilkan sinergi sehingga nilai perusahaan akan meningkat dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Tugas manajer sangat penting dalam memperhitungkan kinerja dari perusahaan yang akan diakuisisinya. Karena dari kinerja keuangan suatu perusahaan dapat dinilai layak atau tidaknya suatu perusahaan diakuisisi. Keputusan *merger* dan akuisisi mempunyai pengaruh yang besar dalam memperbaiki kondisi dan kinerja perusahaan, karena dengan bergabungnya dua atau lebih perusahaan dapat menunjang kegiatan usaha, sehingga keuntungan yang dihasilkan juga lebih besar dibandingkan jika dilakukan sendiri-sendiri.

Pada dasarnya setiap perusahaan didirikan untuk tujuan yang sama yakni memperoleh keuntungan, sehingga dengan adanya tujuan yang sama seperti ini, maka setiap perusahaan saling melakukan persaingan baik dalam upaya menciptakan produk yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan setiap orang,

maupun dengan meningkatkan kinerja dalam hal memberikan jasa kepada setiap orang yang membutuhkan.

Pada ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perusahaan sebagai berikut :

- a. *Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;*
- b. *Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*

Berdasarkan definisi perusahaan pada ketentuan undang-undang tersebut, dapat dilihat bahwa tujuan dari perusahaan selain untuk mencari keuntungan, juga memiliki kegiatan usaha yang bersifat sosial yang tentunya memiliki tujuan sosial. Perusahaan yang didirikan dapat berupa perusahaan yang berbadan hukum dan tidak berbadan hukum. Perusahaan untuk mendapat status badan hukum tersebut harus mendapatkan pengesahan dari pemerintah melalui menteri terkait. Pada definisi perusahaan dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menekankan perusahaan sebagai wadah berupa bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai yang diperjanjikan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut.

Perusahaan dalam melakukan persaingan usaha tersebut harus ditunjang dengan tenaga kerja yang memadai dan ahli atau sesuai pada bidangnya. Perusahaan yang pada dasarnya didirikan untuk mencari keuntungan dan atau laba,

perusahaan tersebut memandang perlu untuk mempekerjakan buruh atau pekerja guna mencapai tujuan tersebut. Tenaga kerja merupakan komponen penting dalam berjalannya sebuah perusahaan karena tenaga kerja tersebut merupakan roda penggerak sebuah perusahaan yang berperan penting dalam kegiatannya baik menghasilkan barang maupun memberikan jasa.

Tenaga kerja tersebut sangat berperan dalam meningkatkan dan memajukan perusahaan dari segi kinerja dan produktivitas perusahaan. Atas terjadinya peningkatan atau kemajuan perusahaan dari segi kinerja dan produktivitas perusahaan tersebut, secara tidak langsung juga memberikan kontribusi terhadap pembangunan nasional. Terhadap adanya kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja terutama yang dibuat dalam bentuk aturan hukum ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagian menimbang butir d, intinya undang-undang ini dibentuk untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yakni dengan menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun demi kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Tenaga kerja diberikan perlindungan melalui ketentuan Undang-Undang ini karena tenaga kerja memiliki peran dalam pembangunan nasional.

Pada dasarnya hukum dalam bidang ketenagakerjaan sangat penting untuk dibentuk guna melindungi hak-hak dari pekerja atau buruh yang bekerja pada suatu perusahaan karena secara tidak langsung, pekerja atau buruh tersebut telah

memberikan kontribusi dalam pembangunan nasional melalui kinerjanya dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan hal tersebut apabila dikaitkan dengan ketenagakerjaan, seseorang dalam status dan kedudukannya bekerja pada perusahaan berhak untuk mendapatkan upah serta hak lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan, dan pekerja tersebut juga memiliki kewajiban untuk memberikan prestasi baik dengan menghasilkan barang, memberikan jasa, maupun kewajiban lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan.

Pekerja/buruh sebagai roda penggerak perusahaan tersebut berperan sangat penting dalam mencapai tujuan dari dibentuknya sebuah perusahaan yakni dalam mencari keuntungan dan atau laba. Perusahaan pada hakikatnya dibentuk untuk mencari keuntungan dan atau laba yang sebesar-besarnya, namun dalam aktivitasnya tersebut tidak dapat dihindari pula terjadinya kerugian pada perusahaan sehingga demi menjaga stabilitas perekonomiannya, pengusaha melakukan kegiatan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan. Tindakan perusahaan dalam melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau penutupan perusahaan, pengusaha wajib memperhatikan kepentingan para pihak yang berhubungan dengan perusahaan seperti kreditor dan mitra usaha, pemegang saham, masyarakat, serta yang lebih penting diperhatikan adalah pekerja dalam perusahaan.

Kepentingan pekerja harus diperhatikan oleh pengusaha dalam hal pengusaha melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, karena dengan tindakan pengusaha tersebut tidak secara 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/buruh akibat tindakan pengusaha dalam melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya yang sedapat mungkin harus dihindari oleh pekerja/buruh 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/buruh yang timbul akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja terutama dalam hal terjadinya penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan produk hukum yang dibentuk guna memberikan perlindungan secara hukum terhadap pekerja terutama perlindungan hukum terhadap pekerja akibat terjadinya penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan. Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan ketentuan hukum yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan guna memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang timbul dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat terjadinya penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan, sedangkan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat penutupan perusahaan, hak pekerja yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja tersebut diatur selanjutnya dalam ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Secara teknis dalam ketentuan perundang-undangan apabila mengikuti ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila pekerja tidak sepakat dengan tindakan perusahaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Begitu pula terhadap pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat tindakan perusahaan dengan mengacu pada ketentuan pasal-pasal yang telah diatur di dalam Undang-undang, dengan dasar pengusaha tidak dapat menerima pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaannya. Teknis penutupan perusahaan dapat dilakukan dengan alasan-alasan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menimbulkan adanya pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh, atau karena sebab lain.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerjayang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh

atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.⁷

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa : Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan oleh pekerja/buruh karena akan menjadi kehilangan mata pencahariannya. Oleh karena itu, untuk mengurangi beban pekerja/buruh yang di-PHK, maka peraturan perundang-undangan mengharuskan untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh berupa uang pesangon, uang jasa dan uang ganti kerugian sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yakni,

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha;
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh;
3. Hubungan kerja putus demi hukum;
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.⁸

⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 195.

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 198.

Tindakan perusahaan dalam melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan tidak menutup kemungkinan tindakan perusahaan tersebut dapat mengakibatkan muncul perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan perusahaan terutama perselisihan pemutusan hubungan kerja. Atas terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut, secara teknis terdapat upaya-upaya penyelesaian yang diatur sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Oleh karena hal tersebut, maka dalam penelitian ini mengambil judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Penggabungan (*Merger*) Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Bdg)”**

1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian-uraian dari latar belakang masalah tersebut, adapun beberapa hal yang menjadi rumusan-rumusan masalah yang terdiri dari :

1. Bagaimana penyelesaiannya perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh yang mengalami penggabungan (*merger*) perusahaan ?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan (*merger*) perusahaan ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program studi hukum program magister.
2. Untuk memberikan kontribusi pemikiran tentang perlindungan hukum bagi pekerja/buruh bagi pekerjanya karena penggabungan (*merger*) perusahaan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh yang mengalami penggabungan (*merger*) perusahaan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan (*merger*) perusahaan.

1.4. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif.⁹

1) Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum Yuridis Normatif, yaitu mengkaji ketentuan hukum positif (perundang-undangan), penelitian yang digunakan yaitu studi pustaka (bahan-bahan yang diperoleh dari buku-buku dan/atau jurnal). Sifat penelitian ini yaitu deskriptif, yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum menjadi

⁹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme & Empiris*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010), hal. 160.

objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan dengan objek penelitian.

2) Pendekatan

Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan studi kasus nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg dan pendekatan kasus. Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan materi penelitian yang telah diputus oleh pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.¹⁰

3) Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis bahan hukum pada penelitian ini adalah bahan hukum yang diperoleh dari studi pustaka khususnya bahan hukum primer yang diperoleh terutama dari hasil penelitian langsung ke dalam masyarakat dan bahan hukum sekunder data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaah terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering.¹¹

Sumber bahan hukum ini diperoleh dari studi pustaka, yang terdiri dari :

1. Bahan hukum Primer, yaitu bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas, yaitu merupakan hasil dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang.
 - a) Peraturan Perundang-undangan;
 - b) Perjanjian-Perjanjian;
 - c) Putusan Pengadilan.

¹⁰ *Ibid*, hal. 191.

¹¹ *Ibid*., hal 156.

2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, di antaranya :
 - a) Buku-buku;
 - b) Jurnal-jurnal hukum yang berkaitan dengan PHK;
 - c) Makalah-makalah/ laporan penelitian; dan
 - d) Artiker-artikel dari media massa dan internet.
3. Bahan Hukum Tersier yaitu merupakan bahan hukum yang dapat menjelaskan baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, diantaranya :
 - a) Kamus;
 - b) Ensiklopedia;
 - c) Leksikon¹²

4. Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan didalam peneltian ini terdiri dari data sekunder dalam pengumpulan data, yaitu berdasarkan ruang lingkup, tujuan dan pengkajian dalam penulisan ini. Maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka yang merupakan pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian.

Studi pustaka merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian. Teori-teori yang mendasari masalah dan bidang yang akan diteliti dapat ditemukan dengan melakukan studi pustaka. Selanjutnya uraian dan

¹² *Ibid*, hal. 158

kesimpulan dalam menginterpretasikan data hasil penelitian akan dihubungkan dengan teori-teori, asas dan doktrin-doktrin hukum serta aturan-aturan formal yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Di maksud cara menarik kesimpulan normatif pendekatan induktif, pendekatan induktif penekanan pada pengamatan dahulu, lalu menarik kesimpulan berdasarkan pengamatan tersebut.¹³ Pendekatan induktif merupakan prosedur yang berpangkal dari peristiwa khusus sebagai hasil pengamatan empiric dan berakhir pada suatu kesimpulan atau pengetahuan baru yang bersifat umum.

4) Analisis Data

Penelitian Yuridis Normatif yang bersifat Kualitatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundangan-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.

¹³ *Ibid*, hal. 93.