

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia peran para pelaku-pelaku usaha sangat berperan untuk pertumbuhan ekonomi di Indonesia dan juga peran para pekerja di dalam suatu perusahaan adalah suatu penggerak untuk memajukan pertumbuhan ekonomi dan perputaran uang di Indonesia. Sebelum membahas perusahaan yang melakukan penggabungan (merger) dan para pekerjanya mengakibatkan tidak jelasnya pada status pekerjanya, maka terlebih dahulu akan dibahas mengenai tentang perusahaan itu sendiri.

Dalam hal ini perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi.¹ Pasal 1 angka 6 huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perusahaan adalah sebagai berikut;

‘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;’

Dalam perkembangan ekonomi yang begitu pesat, maka persaingan dalam dunia usaha juga dirasakan oleh para pengusaha yang ada di Indonesia,

¹H. Zainal Asikin dan L. Wira Pria Suhartana, 2016, *Pengantar Hukum Perusahaan*, PT.Kharisma Putra Utama, Jakarta, h. 4

sehingga menuntut pihak pemerintah untuk melakukan penerapan dan pengawasan dibidang hukum agar sistem perekonomian nasional dapat mengikuti era globalisasi dengan teratur. Perkembangan dunia usaha semakin berkembang begitu cepat.

Dalam memperkuat usaha pelaku usaha melakukan cara-cara sebagai berikut : Pengambilalihan (Akuisisi), Peleburan (Konsolidasi), dan Penggabungan (Merger).

Dalam era globalisasi perusahaan akan semakin ketat untuk melakukan persaingan usaha dimana perusahaan akan melakukan ketiga cara yang telah disebutkan.

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).

Jika perusahaan melakukan pengambilalihan, peleburan dan penggabungan pelaku usaha wajib memperhatikan kepentingan-kepentingan para pihak yang terkena dampak seperti, pemegang saham, karyawan dan masyarakat.

Dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Perseroan Terbatas. Untuk mengatur tentang kewajiban perseroan terbatas (PT) jika melakukan pengambilalihan, peleburan dan penggabungan yaitu diatur pada pasal 126 ayat (1) yang mengatakan sebagai berikut;

“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.”

Dari ketiga cara tersebut yang biasa dilakukan oleh para pelaku usaha untuk memperkuat suatu usahanya atau untuk menyelamatkan usahanya. Dalam hal ini akan dibahas secara singkat ketiga cara untuk melakukan memperkuat usahanya.

Ketiga hal yang disebutkan di atas dapat berdampak positif bagi pelaku usaha tersebut untuk memajukan dan memperkuat usahanya, tetapi dapat juga memberikan dampak negatif bagi para pihak.

Para pihak yang mendapatkan dampak negatif yang khususnya adalah pekerja, di mana dampak negatif tersebut dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja.

Pemberi Kerja melakukan pemutusan hubungan kerja karena untuk melakukan perampangan diusahanya tersebut.

Dalam pembahasan tentang pekerja yang tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang melakukan perubahan status.

Perusahaan yang melakukan perubahan status yang di dalam pembahasan ini pengusaha atau pemberi kerja menggunakan cara penggabungan (merger) untuk melakukan perubahan statusnya tersebut.

Merger adalah salah satu bentuk dari ekspansi eksternal suatu perusahaan dengan cara menggabungkan dua perusahaan bahkan lebih, yang mana hanya satu nama perusahaan yang akan tetap berdiri sedangkan perusahaan yang lainnya itu bubar atas dasar hukum tanpa ada likuidasi terlebih dahulu.²

Satu PT atau lebih menggabungkan diri menjadi satu dengan PT yang telah ada, di mana PT yang telah ada tersebut tetap berdiri sedangkan PT yang menggabungkan diri tersebut menjadi bubar.³

Di mana saat perusahaan melakukan penggabungan 2 perusahaan atau lebih, maka pihak pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja atau pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya kembali.

Pekerja seharusnya diprioritaskan karena menyangkut suatu kehidupan seseorang ataupun status seseorang dalam perusahaan yang melakukan upaya penggabungan karena pekerja adalah bagian dari perusahaan.

²Parta Ibeng, 2020, *Pengertian Merger, Jenis, Tujuan dan Contoh menurut para ahli*, available from: <https://pendidikan.co.id/pengertian-merger-jenis-tujuan-contoh-dan-menurut-ahli/> (Diakses tanggal 5 Juni)

³Ibid, h. 112

Ketidakpastian status dari para pekerja dimana perusahaan melakukan penggabungan usaha dalam bentuk penggabungan satu perusahaan ke perusahaan lain, di mana pelaku usaha yang tidak memprioritaskan pekerja dan pemegang saham minoritas maka pelaku usaha tersebut melanggar Undang-undang yang telah diatur. Pada dasarnya dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas jelas harus memperhatikan pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan dalam satu ketentuan ataupun sama-sama diprioritaskan. Maka dari itu pelaku usaha ‘wajib’ mengutamakan ke 3 tersebut.

Dalam perkara yang telah terjadi maka penelitian ini menggunakan tinjauan dari putusan pengadilan Mahkamah Agung No. 47 PK/Pdt.Sus-PHI/2014 yang akan dijelaskan secara garis besarnya di bawah ini.

Perusahaan PT.ABB Sakti Industri yang melakukan penggabungan (merger) dengan perusahaan PT.ABB Transmission & Distribution dan PT.ABB Industrial Material.

Perusahaan tersebut melakukan merger dengan tidak menanggapi surat dari pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan industrial dan perusahaan tidak mengindahkan dari para status karyawan yang tidak bersedia tersebut. Oleh sebab itu pekerja yang tidak bersedia, memutuskan untuk meminta dari pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut.

Dimana pekerja menggunakan dasar UU 13 Tahun 2003 pada pasal 163 karena ketidaksiadaan mereka untuk bergabung dalam perusahaan yang sudah melakukan merger tersebut.

Pihak pengusaha sudah melakukan pengumuman di papan pengumuman perusahaan PT.ABB Sakti Industri dan lebih tepatnya pengumuman tersebut dicantumkan di lingkungan kantor tersebut. Isi dari pengumuman tersebut adalah pemberitahuan bahwa PT.ABB Transmission&Distribution dan PT.ABB Industrial Material akan melakukan penggabungan terhadap perusahaan PT.ABB Sakti Industri dan para pekerja secara otomatis akan menjadi karyawan PT.ABB Sakti Industri tersebut. Pemegang saham dari ke-3 perusahaan tersebut akan dibeli sahamnya dengan harga sesuai dengan ketentuan Undang-undang.

Pekerja ingin meminta penjelasan terhadap berita/pengumuman tersebut. Pengumuman yang sudah diinfokan ke papan pengumuman juga tidak ada penjelasan dari para pihak perusahaan yang di mana ada tidak adanya keterbukaan terhadap para pekerja yang tidak menjelaskan tentang hak pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya. Karena ketidak ada kejelasan dari pihak pengusaha pihak pekerja akhirnya memutuskan untuk mengirimkan surat ke pihak management perusahaan tersebut yang berisi tentang tidak sedianya pekerja tersebut untuk bergabung.

Pekerja dapat melakukan hal tersebut karena ada ketentuan yang mengatur bila pekerja tidak bersedia untuk bergabung dalam perusahaan yang melakukan

merger tersebut. Ketentuan tersebut diatur dalam Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 163 (ayat) 1 dikatakan;

“pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dari pekerja buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan 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.”

Para pekerja yang tidak bersedia untuk bergabung dalam perusahaan PT.ABB Sakti Industri yang sudah melakukan merger tersebut mengirimkan surat terhadap pihak management perusahaan PT.ABB Sakti Industri tersebut. Tetapi tidak adanya perilaku/tindakan atau tidak diindahkannya suatu surat tersebut oleh pihak pengusaha.

Pengusaha yang menerima surat karena ketidaksediaan para pekerja tersebut, pihak pengusaha melakukan pertemuan dengan para pekerja. Hasil pertemuan tersebut pihak pengusaha tidak bersedia memberikan kompensasinya atau pesangonnya terhadap para pekerja yang tidak bersedia untuk bergabung dalam perusahaan PT.ABB Sakti Industri, dengan dalil terjemahan mengenai pasal tersebut dalam Bahasa Inggris tidak diwajibkan memberi pesangon.

Pekerja menolak dari hasil keputusan dari pihak pengusaha yang menyatakan dirinya ‘mengundurkan diri’ yang seharusnya pekerja dinyatakan

‘tidak bersedia melanjutkan pekerjaan karena adanya penggabungan usaha’.

Dimana hasil tersebut tidak diindahkan oleh pihak perusahaan.

Pada masa pengefektifannya penggabungan tersebut yang sudah diaktifkan atau disetujui oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, pihak pengusaha melakukan pengiriman/transfer sejumlah uang ke pada para pekerja yang tidak bersedia bergabung dalam perusahaan. Di mana pengusaha tidak mengindahkan hasil dari bipartit sebelumnya yang di mana keputusan tersebut dirasakan secara sepihak oleh pihak pengusaha.

Perusahaan tidak mengindahkan dari hasil bipartit dan melakukan pengiriman secara sepihak karena dengan dalil perusahaan tidak wajib untuk membayar pesangon tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas skripsi ini mengambil judul “Status Hukum Pekerja Dalam Perusahaan Yang Di Merger”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana status hukum dan hak-hak pekerja apabila perusahaan dimerger?
2. Bagaimana penyelesaian sengketa tentang hak pekerja atas pesangon di perusahaan hasil merger?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang pokok permasalahan yang ada dalam perumusan masalah di atas sehingga penelitian ini pun akan semakin terarah dengan baik dan tidak melebar dari pokok pembahasan yang ada. Pembatasan masalah berfokus pada pengkajian yang menjelaskan bahwa tidak semua permasalahan akan dikaji, melainkan mengemukakan objek masalah yang menjadi fokus kajian.⁴

Dalam ruang lingkup penelitian, pokok permasalahan tentang status pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dalam perusahaan hasil dari penggabungan (*merger*) yang tertulis dalam perumusan masalah.

D. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Di penelitian ini bertujuan untuk membuat suatu penelitian untuk membuat pemahaman yang benar tentang apa itu merger dan bertujuan untuk membuat pemahaman kepada masyarakat luas agar dapat mudah di pahami.

b. Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengkaji status hukum dan hak-hak pekerja apabila perusahaan di merger.
- 2) Untuk mengkaji penyelesaian sengketa tentang hak pekerja atas pesangon di perusahaan hasil merger.

⁴Zainuddin Ali, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 173

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Teori yang digunakan dalam skripsi ini adalah teori keadilan dan teori kepastian hukum.

a. Teori Keadilan

Rawls mengemukakan suatu ide dalam bukunya *A Theory of Justice* bahwa teori keadilan merupakan suatu metode untuk mempelajari dan menghasilkan keadilan. Ada prosedur-prosedur berfikir untuk menghasilkan keadilan. Teori Rawls didasarkan atas dua prinsip yaitu Ia melihat tentang Equal Right dan juga Economic Equality. Dalam Equal Right dikatakannya harus diatur dalam tataran leksikal, yaitu different principles bekerja jika prinsip pertama bekerja atau dengan kata lain prinsip perbedaan akan bekerja jika basic right tidak ada yang dicabut (tidak ada pelanggaran HAM) dan meningkatkan ekspektasi mereka yang kurang beruntung. Dalam prinsip Rawls ini ditekankan harus ada pemenuhan hak dasar sehingga prinsip ketidaksetaraan dapat dijalankan dengan kata lain ketidaksetaraan secara ekonomi akan valid jika tidak merampas hak dasar manusia.⁵

Bagi Rawls, konsepsi keadilan haruslah dapat menjamin bahwa “Setiap warga memiliki sesuatu yang tidak bisa dihapus, yang berakar

⁵ John Rawls, *Teori Keadilan, Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, Pustaka Pelajar, Jakarta, h. 16

pada keadilan yang bahkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan tidak boleh menggesurnya.⁶

b. Teori Kepastian Hukum

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.⁷

2. Kerangka Konseptual

Pada bagian ini akan dikemukakan konsep dasar yang di gunakan untuk:

- a. Pekerja/buruh adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tersebut diatur dalam UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 3.
- b. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara

⁶ *Ibid*, h. 4

⁷ Riduan Syahrani, 1999, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya, Bandung, h.23

yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tersebut diatur dalam UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 6 huruf a.

- c. Penggabungan adalah 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. Pengertian tersebut diatur dalam UU 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pada pasal 1 angka 9.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengertian tersebut diatur dalam UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 25.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan

sistem norma.⁸ Penelitian ini mengacu pada norma, aturan yang berlaku yang ada dalam peraturan perundang-undangan, serta putusan pengadilan.

Dalam pembahasan hukum ini menggunakan tipe penelitian kepustakaan (*library research*). Bahan pustaka merupakan data dasar dalam ilmu penelitian digolongkan dalam data kepustakaan.

2. Jenis Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
- c. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh
- d. Putusan Mahkamah Agung Kasasi Nomor : 466 K/Pdt.Sus/2012
- e. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 117/PUU-X/2012
- f. Putusan Mahkama Agung Peninjauan Kembali Nomor : 47 PK/Pdt.Sus-PHI/2014
- g. Landasan teori atau
- h. Penelitian Kepustakaan

3. Metode Analisis Data

⁸Fahmi M. Ahmadi dan Jaenal Arifin, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Lembaga Penelitian UIN, Jakarta, h. 31

a. Bahan Hukum Primer

Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang di gunakan adalah Putusan Perkara dan Peraturan Undang-undang. Putusan Perkara Mahkamah Agung Kasasi Nomor: 466 K/Pdt.Sus/2012. Putusan Perkara Mahkamah Konstitusi Nomor: 117/PUU-X/2012. Putusan Perkara Mahkamah Agung Nomor: 47 PK/Pdt.Sus-PHI/2014. Adapun peraturan perundang undangan yang digunakan adalah Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Undang-undang 21 Tahun 200 Tentang Serikat Buruh dan Undang-undang yang akan sering digunakan lebih ke Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Terdiri dari buku-buku teks, skripsi dan bahan bahan lainnya yang diperoleh dari Internet yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan khususnya tentang status hukum pekerja dan hukum perusahaan tentang merger

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum Tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu menggunakan Jurnal-jurnal, website dan Kamus Lengkap Ekonomi.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai keseluruhan isi penulisan hukum, maka penelitian ini membagi penulisan hukum ini menjadi lima bab sebagaimana yang tercantum di bawah ini.

BAB I : Pendahuluan

Pada bab penelitian ini diberikan gambaran awal: latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup, maksud dan tujuan penelitian, kerangka teori dan konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan hukum.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab penelitian ini penguraian pertama mengenai pengertian dari perusahaan tentang; *Akuisisi*, *Konsolidasi*, dan *Merger*. Penguraian kedua adalah dalam ketenagakerjaan/perburuhan dan juga perlindungan hukum bagi pekerja. Penguraian ketiga adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Teori-teori ini memperjelas konsep-konsep dan landasan kerangka teoritisnya.

BAB III : Status Hukum dan Hak-hak Pekerja Apabila Perusahaan di Merger

Di dalam bab ini dijelaskan dan menjawab permasalahan yang telah dianalisis, berdasarkan penguraian; Status hukum pekerja, Hak-hak dan Tanggung Jawab Pekerja, perusahaan dan tanggung jawab perusahaan itu

sendiri, pengertian merger, dan status hukum pekerja dalam perusahaan hasil merger.

BAB IV : Penyelesaian Sengketa Tentang Hak Pekerja Atas Pesangon di Perusahaan Hasil di Merger

Di dalam bab penelitian ini dijelaskan dan menjawab permasalahan yang telah dianalisis, berdasarkan penguraian; Pesangon, Tanggung jawab perusahaan yang melakukan merger, penyelesaian sengketa.

BAB V : Penutup

Di dalam bab penelitian ini dimuat kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran berdasarkan kesimpulan yang ada.