

**KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN
YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
DALAM PENGGABUNGAN PERUSAHAAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
dalam Ilmu Hukum

Oleh:

RIMA PUSPITA

NIM. 0510113195



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2009

LEMBAR PERSETUJUAN

**KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG
MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)DALAM
PENGGABUNGAN PERUSAHAAN**

Oleh:

RIMA PUSPITA

NIM. 0510113195

Disetujui pada tanggal:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Sri Wahyuningsih, SH.MPd
NIP. 130 359 294

Ummu Hilmy, SH.MS
NIP. 131 415 709

Mengetahui

Ketua Bagian

Hukum Perdata

Rachmi Sulistyarini, SH.MH

NIP. 131 573 917

LEMBAR PENGESAHAN

**KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
KARYAWAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) DALAM PENGGABUNGAN PERUSAHAAN**

Disusun oleh :

RIMA PUSPITA

NIM. 0510113193

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Sri Wahyuningsih, SH.MPd
NIP. 130 359 294

Ummu Hilmy, SH.MS
NIP. 131 415 709

Ketua Majelis Penguji

Ketua Bagian Hukum Pidana

Prof. DR Moch. Bakri, SH. MS
NIP : 130 779 451

Rachmi Sulistyorini, SH.,MH
NIP : 131 573 917

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum

Herman Suryokumoro, SH., MH.
NIP : 131 472 741

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran nikmat dan hidayah Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan karunia sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tentang Kajian Yuridis Perlindungan Hukum bagi Karyawan yang Mengalami PHK Akibat Penggabungan Perusahaan.

Tujuan skripsi ini saya buat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum Fakultas Brawijaya Malang.

Saya menyadari ketidaksempurnaan dari skripsi ini karena keterbatasan dan kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki. Namun dalam menyelesaikan skripsi ini saya berusaha untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan sebaik-baiknya agar skripsi yang saya buat dapat bermanfaat bagi semua mahasiswa.

Terbentuknya skripsi ini, tentunya tidaklah lepas dari bantuan orang-orang yang dekat yang telah membantu saya. Terlepas dari itu semua dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam, saya haturkan kepada Bapak dan Ibu selaku orang tua saya yang telah berjasa membentuk kepribadian saya, khususnya kepada Ibu yang telah begitu kuat dan memberikan dukungan serta inspirasi yang tiada henti.

Terima kasih juga saya sampaikan kepada:

1. Bapak Herman Suryokumoro S.H, M.Si selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
2. Rachmi Sulistyarini, SH.MH selaku Kepala Bagian Hukum Perdata atas masukan dan bimbingannya.

3. Sri Wahyuningsih, SH.MPd selaku dosen pembimbing utama atas segala masukan dan bimbingannya sehingga saya mampu untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ummu Hilmy, SH.MS selaku pendamping pendamping atas segala masukan dan bimbingannya untuk dapat terselesaikannya skripsi ini.

Serta ucapan terima kasih saya kepada :

1. Kedua kakakku tercinta Mas Indra dan Mas Yudhi yang juga memberikan dukungan dan motivasinya.
2. Keluarga, Paman, Tante, yang ikut memberikan bantuan untuk mendapatkan data dan fasilitasnya hingga skripsi ini selesai.
3. My Soulmate, Romadhon, makasih atas dukungan, bantuan dan pengertiannya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dan semoga ini semua juga bisa menjadi motivasi buat kamu untuk jadi arsitek sukses, amien3x.
4. Rizca, Ria, Ratih, Ninda, Putri, Roro, my best friends yang telah memberikan semangat dan memacu saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Semua teman-temanku yang terlibat untuk ikut membantu terlaksananya dan terselesaikannya skripsi ini.

Segala saran dan kritik yang membangun, sangat saya harapkan terutama guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amien.

Malang, 14 Juli 2009

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	
Lembar Pengesahan	
Kata Pengantar	i
Daftar isi	iii
Daftar gambar	vi
Daftar tabel	vii
Abstraksi	viii
Bab I	PENDAHULUAN
A.	Latar Belakang 1
B.	Rumusan Masalah 4
C.	Tujuan Penelitian 5
D.	Manfaat Penelitian 6
E.	Sistematika Penulisan 7
Bab II	TINJAUAN PUSTAKA
A.	Pengertian Penggabungan
1.	Peraturan Perundang-Undangan 11
2.	Pendapat Para Sarjana 12
B.	Syarat melakukan penggabungan perusahaan 12
C.	Para pihak yang dapat melakukan penggabungan 14
D.	Bentuk, metode dan cara penggabungan



1. Bentuk-bentuk penggabungan	14
2. Metode dan cara merger perseroan	18
E. Alasan dan tujuan penggabungan	23
F. Akibat hukum penggabungan	25
G. Perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK akibat penggabungan perusahaan.	32

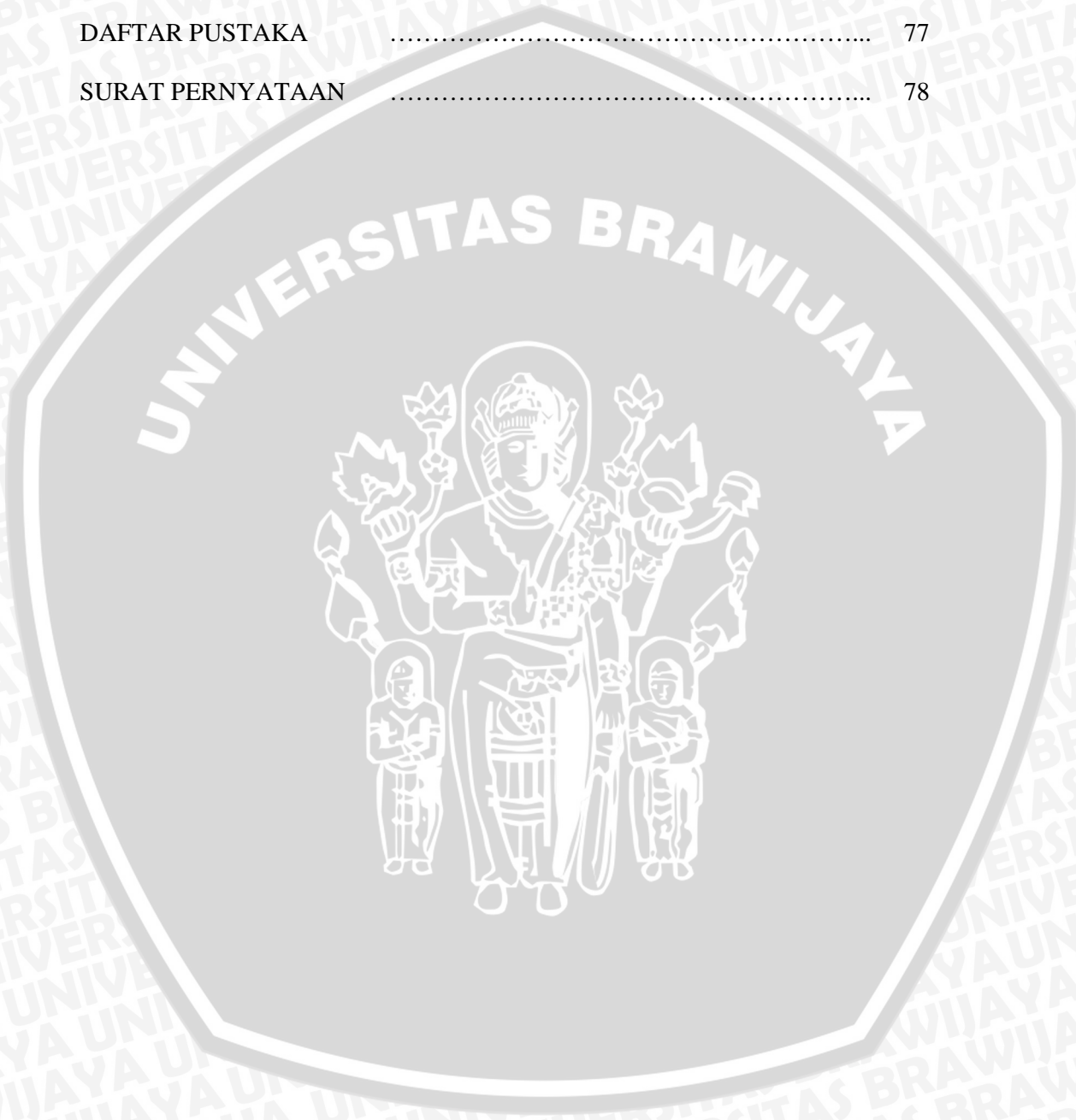
Bab III METODE PENELITIAN

1. Jenis Peneletian	36
2. Pendekatan Penelitian	36
3. Issue Hukum	37
4. Bahan Hukum	37
5. Sumber Bahan Hukum	38
6. Teknik Penelusuran Bahan Hukum	40
7. Teknik Analisa Bahan Hukum	41

**Bab IV PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN
YANG MENGALAMI PHK AKIBAT PENGGABUNGAN
PERUSAHAAN**

A. Gambaran Umum	42
B. Perlindungan hukum bagi karyawan dalam penggabungan perusahaan.	45
C. Apakah pasal 163 UU Nomor 13 Tahun 2003 konsisten dengan pasal 126 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2007.	73

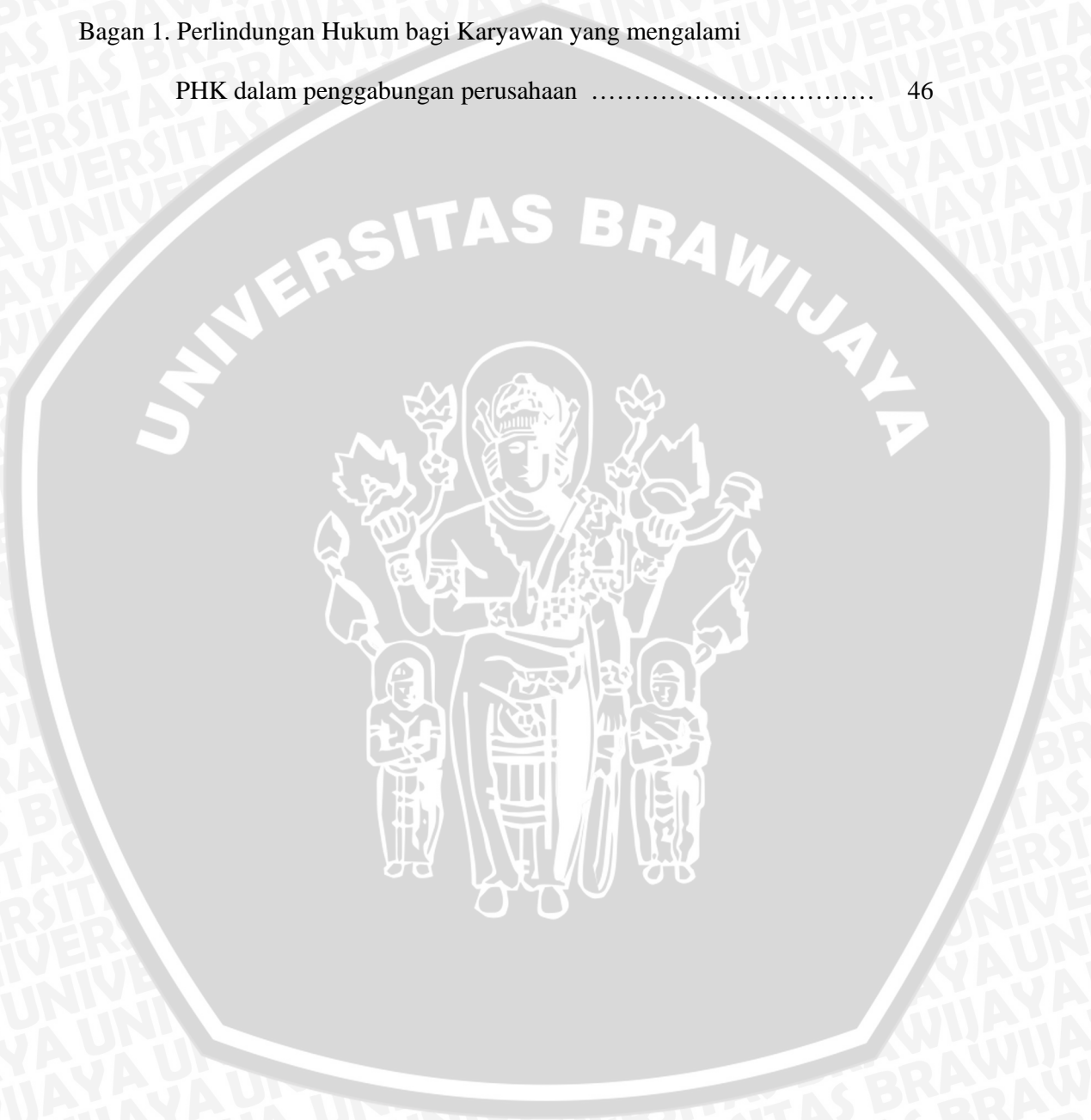
Bab V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	75
	B. Saran	76
	DAFTAR PUSTAKA	77
	SURAT PERNYATAAN	78



DAFTAR GAMBAR

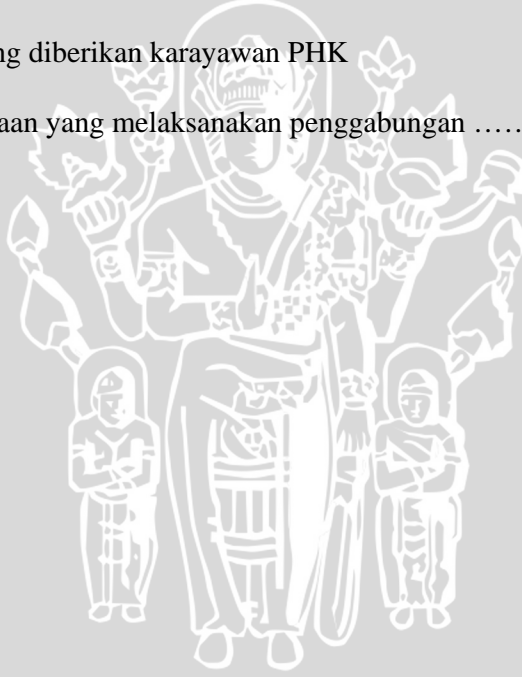
Bagan 1. Perlindungan Hukum bagi Karyawan yang mengalami

PHK dalam penggabungan perusahaan 46



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Landasan hukum PHK pada perusahaan yang melaksanakan penggabungan	48
Tabel 2. Penentuan Kriteria PHK pada perusahaan yang melakukan penggabungan	53
Tabel 3. Prosedur PHK pada perusahaan yang melaksanakan penggabungan	61
Tabel 4. Pesangon yang diberikan karyawan PHK pada perusahaan yang melaksanakan penggabungan	65



ABSTRAKSI

RIMA PUSPITA, Hukum Perdata Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Juli 2009, *Kajian Yuridis Perlindungan Hukum bagi Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Penggabungan Perusahaan*, Sri Wahyuningsih, SH.MPd; Ummu Hilmy, SH.MH

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai masalah Kajian Yuridis Perlindungan Hukum bagi Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Penggabungan Perusahaan. Hal ini dilatarbelakangi dengan adanya Era Perdagangan Bebas, dunia perdagangan menjadi semakin bertambah kompetitif. Perusahaan-perusahaan diharapkan untuk segera melakukan restrukturisasi perusahaan, salah satunya adalah penggabungan. Kemungkinan yang terjadi akibat penggabungan yaitu pemutusan hubungan kerja dari sebagian karyawan. Hal ini akan sangat merugikan karyawan yang di PHK dari perusahaan yang melakukan penggabungan.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memahami, menganalisis, mendiskripsikan wujud perlindungan hukum bagi karyawan dalam penggabungan perusahaan berdasarkan pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas dalam hal penentuan kriteria tenaga kerja yang diPHK, prosedur PHK, dan pesangon yang diberikan dan untuk memahami, menganalisis, mendiskripsikan apakah pasal 163 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan konsisten dengan pasal 126 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang PT.

Dalam upaya untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK dari perusahaan yang melakukan penggabungan, berikut dengan melihat peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, PP Nomor 27 Tahun 1998 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Maka metode pendekatan yang dipakai adalah yuridis normatif, mengaji dan menganalisis permasalahan yang ada dengan melihat peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji penulis. Kemudian seluruh data yang ada di analisis secara kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang dikaji, bahwa untuk memberikan perlindungan bagi karyawan maka dalam mem-PHK karyawan pada perusahaan yang melakukan penggabungan harus melihat terlebih dahulu bagaimana kriteria, prosedur, dan pesangon yang diberikan berdasarkan UU Nomor 40 Tahun 2007 yang mengatur mengenai penggabungan dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai landasan hukum, kriteria, prosedur yang harus diperhatikan terlebih dahulu sebelum dilakukan PHK dan penggabungan merupakan perlindungan hukum preventif sedangkan perlindungan represifnya adalah karyawan berhak atas pesangon. Landasan hukum, penentuan kriteria, dan prosedur diatur secara konsisten karena UU Ketenagakerjaan dan UU PT terdapat pengaturan mengenai landasan hukum, penentuan kriteria dan prosedur PHK dan penggabungan. Mengenai pesangon tidak konsisten karena hanya UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pesangon sedangkan UU PT tidak mengatur pesangon.

BAB I

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Memasuki Era Perdagangan bebas, dunia perdagangan menjadi semakin bertambah kompetitif baik di pasar nasional maupun internasional. Disadari bahwa ini bukanlah suatu hal yang mudah mengingat kondisi perekonomian Indonesia yang kurang stabil sebagai akibat adanya krisis ekonomi yang berlangsung sejak tahun 1997, dimana banyak terjadi likuidasi bank, dan dampaknya masih dapat kita rasakan sampai saat ini. Oleh karena itu Indonesia telah menata segala regulasi di bidang usaha dimana regulasi tersebut diharapkan mampu mengatasi dan menjawab segala 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 dapat dilakukan dalam rangka restrukturisasi perusahaan adalah dengan melalui merger, konsolidasi, dan akuisisi. Dengan cara ini maka diharapkan dapat menghidupkan dan memperkuat kembali eksistensi dari perusahaan yang selama krisis ekonomi mengalami kemunduran bahkan tak jarang berakhir pada kebangkrutan sehingga nantinya akan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain terutama perusahaan asing baik di pasar nasional maupun internasional.

Merger (penggabungan) terjadi bila dua perusahaan atau lebih melakukan penggabungan dimana suatu perusahaan yang ada bergabung perusahaan lainnya. Perusahaan yang menggabung perusahaan lainnya tersebut tetap eksis sedang perusahaan yang digabung menjadi hilang. Di Indonesia, hal ini disebut penggabungan.¹

Sedangkan Konsolidasi adalah peleburan dua perusahaan menjadi satu dan membentuk satu perusahaan baru. Dalam sistem hukum Indonesia, konsolidasi ini lebih dikenal dengan istilah peleburan.²

Adapun akuisisi atau yang di Indonesia lebih dikenal dengan pengambilalihan adalah suatu bentuk dari penggabungan usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan jalan mengambil alih aset (*Asset Acquisition*) atau saham perusahaan lain (*Stock Acquisition*).³

Merger, konsolidasi, dan akuisisi merupakan hal yang sering terjadi dalam kancah bisnis di Indonesia sejak tahun 1992.⁴ Sebelum ada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tunduk pada peraturan perdata. Ada 2 (dua) macam ketentuan dalam KUH Perdata khususnya buku ke-III yang dapat diberlakukan terhadap hal tersebut, yaitu: ketentuan umum tentang perikatan yang diberlakukan terhadap semua jenis perjanjian, termasuk perjanjian merger, konsolidasi, dan akuisisi. Ketentuan umum tentang perikatan ini diatur mulai pasal 1233 sampai 1456 KUH Perdata, yaitu ketentuan tentang syarat sahnya suatu perjanjian, kekuatan berlakunya perjanjian, akibat hukum perjanjian, macam-macam

¹ Asril Sitompul, **“Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat”**, Cet I, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, h.62.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ Iswahyudi A. Karim, “Aspek Hukum dalam Merger dan Akuisisi, **“Manajemen dan Usahawan Indonesia”**”, No.3 Th.XXI, Maret, 1992, hal.25

perjanjian, dan hapusnya perikatan. Selain itu, oleh karena dalam teknis pelaksanaan akuisisi diperlukan juga adanya jual beli saham maka diberlakukan juga ketentuan khusus tentang jual beli yang diatur mulai pasal 1457 sampai 1540 KUH Perdata.

Merger, konsolidasi, dan akuisisi baru mendapatkan pengaturan secara komperenhensif dalam bentuk Undang-undang Nomor 1 Tahun 1995 yang diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Ketentuan ini pada akhirnya juga diperkuat dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas. Begitu juga pada Lembaga Perbankan juga dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi, dan Akuisisi Pada Bank. Kemungkinan yang akan terjadi akibat adanya merger, konsolidasi, dan akuisisi yaitu pemutusan hubungan kerja dari sebagian karyawan. Hal ini tentunya akan berdampak sangat merugikan bagi pihak karyawan yang telah mengalami PHK dari suatu perusahaan yang melakukan merger, konsolidasi, dan akuisisi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” memberikan perlindungan kepada tenaga kerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 menyebutkan bahwa :

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/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 harus dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/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.

Menurut pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Sehingga dalam hal ini pengusaha tidak boleh seenaknya melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan-alasan yang harus dirundingkan dengan pekerja/buruh yang sesuai dengan pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.

Merupakan hal yang sangat kontraproduktif apabila merger, konsolidasi, dan akuisisi dianggap merupakan upaya baru didalam memulihkan keadaan ekonomi di Indonesia tetapi tanpa disadari hal tersebut dapat menimbulkan masalah baru yaitu Pemutusan Hubungan Kerja yang justru akan dapat menambah jumlah angka pengangguran serta dapat memperbanyak terjadinya tindakan kriminal.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang skripsi tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagaimana berikut :

1. Bagaimana wujud perlindungan hukum bagi karyawan dalam penggabungan perusahaan berdasarkan pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas dalam hal penentuan kriteria tenaga kerja yang diPHK, prosedur PHK, dan pesangon yang diberikan?

2. Apakah pasal 163 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan konsisten dengan pasal 126 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang PT?

c. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan skripsi ini Secara Umum untuk melengkapi tugas dan memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

Sedangkan tujuan khusus dari penulisan Skripsi ini adalah mempunyai tujuan :

1. Untuk memahami, menganalisis, mendiskripsikan wujud perlindungan hukum bagi karyawan dalam penggabungan perusahaan berdasarkan pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas dalam hal penentuan kriteria tenaga kerja yang diPHK, prosedur PHK, dan pesangon yang diberikan.
2. Untuk memahami, menganalisis, mendiskripsikan apakah pasal 163 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan konsisten dengan pasal 126 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang PT.

d. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Sebagai rujukan bagi pembaca terkait dengan kajian yuridis perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam merger perusahaan.

2. Praktis

a. Badan Usaha

1) Bagi tenaga kerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran para tenaga kerja terkait dengan perlindungan hukum preventif dan represif bagi tenaga kerja dalam hal penggabungan perusahaan ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan.

2) Bagi pelaku usaha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pelaku usaha terkait dengan pelaksanaan penggabungan perusahaan.

b. KPPU

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap relevansi ketentuan Undang-Undang PT dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang "ketenagakerjaan" sebagai bentuk akibat hukum dan perlindungan bagi tenaga kerja dalam pelaksanaan penggabungan perusahaan yang seharusnya diberikan oleh Undang-Undang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

c. Masyarakat

Bahan pengetahuan bagi masyarakat terkait dengan relevansi ketentuan Undang-Undang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Ketenaga kerjaan terhadap pelaksanaan merger perusahaan dan upaya hukum untuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang seharusnya diberikan oleh UU PT dan UU Ketenaga Kerjaan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang penggabungan perusahaan.

e. **Sistematika penulisan**

Skripsi ini terdiri dari lima Bab :

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini yang di dalamnya menguraikan teknis penyusunan skripsi ini. Sub bab di dalamnya meliputi latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Bab II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini merupakan analisa dari masalah yang pertama secara umumnya dan imbasnya pada pemutusan hubungan kerja karyawan pada khususnya yang di dalamnya berisi tentang Tujuan dan alasan penggabungan perusahaan ;Akibat Hukum Penggabungan pada umumnya , Prosedur/Tata Cara penggabungan dan Kedudukan Karyawan dalam Proses Penggabungan Perusahaan.

Adapun urutan langkahyang dilakukan dalam melakukan kajian teoritis melalui sumber bacaan sebagai berikut :

1. Mengkaji teori-teori ilmiah yang berhubungan dengan konsep-konsep yang dipermasalahkan dan akan dipakai dalam analisis;

2. Membahas hasil-hasil kajian ilmiah lain yang berhubungan dengan apa yang dipermasalahkan;
3. Merangkum hasil-hasil kajian teori, yang dapat berupa kesimpulan yang berisi jawaban sementara (hipotesis) terhadap rumusan masalah, atau rangkuman argumen teoritik yang akan digunakan hasil kajian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian menguraikan cara pelaksanaan penelitian mulai dari merumuskan pendekatan penelitian yang digunakan hingga bagaimana menganalisis hasil penelitian. Skripsi ini dibuat menggunakan metode yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif memuat uraian tentang :

a. Jenis Penelitian

b. Pendekatan

Menjelaskan tentang pendekatan yang digunakan dan memberikan alasan mengapa pendekatan tersebut digunakan.

c. Issue Hukum

Issue Hukum mengkaji :

- Analogi dengan variabel dalam penelitian empiris
- Contoh:
 - penelitian tentang azas: penarikan azas dalam hukum positif, azas-azas tentang berlakunya hukum penelitian tentang sistematika hukum: subyek hukum, hubungan hukum, hak-kewajiban-tanggungjawab, obyek hukum
 - penelitian tentang sinkronisasi vertikal dan horisontal
 - penelitian tentang perbandingan hukum:

➤ konsistensi horisontal dan vertikalnya

- peristiwa hukumnya
- subyek hukumnya
- hak dan kewajibannya

d. Bahan Hukum

e. Sumber bahan hukum

Jemis/macam dan sumber bahan hukum, menjelaskan berbagai macam bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian baik yang sifatnya primer maupun sekunder. Menjelaskan pula darimana bahan hukum primer dan sekunder tersebut diperoleh. Bahan hukum dalam penelitian hukum yuridis normatif diperoleh melalui penelusuran bahan hukum atau studi pustaka terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

f. Teknik penelusuran bahan hukum

Menjelaskan tentang bagaimana data atau bahan hukum, baik primer maupun sekunder diperoleh.

g. Teknik analisis bahan hukum

Mendiskripsikan prosedur, cara dan teknik pengelolaan bahan hukum dan analisi bahan hukum.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini dituliskan laporan rinci pelaksanaan kegiatan dalam mencapai hasil berikut hasil-hasil kajiannya. Selanjutnya ditampilkan analisis keterkaitan antara kajian pustaka (pendapat pakar) dengan fakta-fakta empirik atau bahan hukum yang telah diperoleh dalam upaya pengambilan kesimpulan. Bab ini merupakan analisa dari rumusan masalah yang ada yang berisi antara lain

bagaimanakah kibat hukum dan upaya hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan merger perusahaan. Apabila mengakibatkan pemutusan hubungan kerja pada tenaga kerja serta hak-haknya yang dilanggar serta kepentingannya yang dirugikan. Pembahasan ini sangat diperlukan karena pada merger sangat terbuka kemungkinannya terjadinya perampangan dan penghematan yang otomatis pula terjadi pengurangan bagi karyawannya. Sedang disisi lain kita ketahui bahwa secara umum Pemutusan Hubungan Kerja tersebut menimbulkan dampak yang tidak baik pembangunan yang ada di Indonesia, apalagi juga ditambah dengan PHK sejumlah karyawannya dengan tidak memperhatikan kepentingannya serta menyalahi prosedur dan aturan yang berlaku. Sehingga dibutuhkan adanya upaya hukum untuk menanggulangi Pemutusan Hubungan Kerja bagi karyawan yang semena-mena serta menyalahi prosedur dan aturan yang berlaku dan disertai dengan perlindungan bagi tenaga kerjanya agar ke depannya dapat terwujud iklim yang kondusif bagi perkembangan dan pembangunan yang ada di Indonesia.

Bab V : PENUTUP

Kesimpulan dan saran merupakan bagian bab terakhir yang umumnya terdiri atas sub bab yaitu kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENGERTIAN PENGGABUNGAN

1. Menurut Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Penggabungan dan Peleburan mengakibatkan Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri berakhir karena hukum.

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilan Perseroan Terbatas yang dimaksud penggabungan adalah

perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar.

Jadi di sini para pihak yang ditekankan dalam proses merger menurut Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas adalah perusahaan yang berbentuk perseroan. Tetapi bukan berarti bahwa merger hanya dilakukan oleh perseroan tetapi merger ini juga dapat dilakukan suatu perusahaan non perseroan.

2. Pendapat Para Sarjana

Menurut Asril Sitompul, dalam bukunya, “Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat”, Merger (penggabungan) terjadi bila dua perusahaan atau lebih melakukan penggabungan di mana suatu perusahaan yang ada menggabung perusahaan lainnya. Perusahaan yang menggabung perusahaan lainnya tersebut tetap eksis sedang perusahaan yang digabung menjadi hilang. Di Indonesia, hal ini disebut Penggabungan.

Sedangkan Konsolidasi adalah peleburan dua perusahaan menjadi satu dan membentuk satu perusahaan baru. Dalam sistem hukum Indonesia, konsolidasi ini lebih dikenal dengan istilah peleburan.

Adapun akuisisi atau yang di Indonesia lebih dikenal dengan pengambilalihan adalah suatu bentuk dari penggabungan usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan jalan mengambil alih aset (Asset Acquisition) atau saham perusahaan lain (*Stock Acquisition*).

Dalam praktek hukum perusahaan, sering dikatakan bahwa “Merger dan konsolidasi adalah *Statutory Merger* sedangkan akuisisi disebut *De-Facto Merger*”. Ketiga cara ini tentunya dapat dijadikan sebagai sarana untuk menghimpun modal bagi perusahaan dalam rangka memperluas lingkup bisnisnya.

B. SYARAT UNTUK MELAKUKAN PENGGABUNGAN PERUSAHAAN

Prosedur dan persyaratan penggabungan diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 dan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilan Perseroan Terbatas

bahwa usulan rencana penggabungan yang disusun oleh Direksi wajib mendapat persetujuan Komisaris sebelum pada akhirnya dituangkan dalam Rancangan Penggabungan untuk disetujui dalam Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan. Usulan rencana (dan atau Rancangan) Penggabungan tersebut sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. nama dan tempat kedudukan perseroan yang akan melakukan penggabungan;
- b. alasan serta penjelasan masing-masing Direksi perseroan yang akan penggabungan dan persyaratan penggabungan;
- c. tata cara konversi saham dari masing-masing perseroan yang akan melakukan penggabungan terhadap saham perseroan hasil penggabungan;
- d. rancangan perubahan Anggaran Dasar perseroan hasil penggabungan;
- e. neraca, perhitungan laba rugi uang meliputi 3 (tiga) tahun buku terakhir dari suatu perseroan yang akan melakukan penggabungan;
- f. hal-hal yang perlu diketahui oleh pemegang saham masing-masing perseroan, antara lain :
 1. neraca proforma perseroan hasil penggabungan sesuai dengan standar akuntansi keuangan, serta perkiraan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan keuntungan dan kerugian serta masa depan perseroan yang dapat diperoleh dari penggabungan berdasarkan hasil penilaian ahli yang independen;
 2. cara penyelesaian status karyawan perseroan yang akan menggabungkan diri;
 3. cara penyelesaian hak dan kewajiban perseroan terhadap pihak ketiga;
 4. cara penyelesaian hak-hak pemegang saham yang tidak setuju terhadap penggabungan perseroan;
 5. susunan, gaji dan tunjangan lain bagi Direksi dan Komisaris perseroan hasil penggabungan;
 6. perkiraan jangka waktu pelaksanaan penggabungan;
 7. laporan mengenai keadaan dan jalannya perseroan serta hasil yang telah dicapai ;
 8. kegiatan perseroan dan perubahan selama tahun buku yang sedang berjalan;
 9. rincian masalah yang timbul selama tahun buku yang sedang berjalan yang mempengaruhi kegiatan perseroan ;
 10. nama anggota Direksi dan Komisaris;
 11. gaji dan tunjangan lain bagi anggota Direksi dan Komisaris.

C. PARA PIHAK YANG DAPAT MELAKUKAN PENGGABUNGAN

Selain melibatkan perseroan yang akan menggabungkan diri dan perusahaan yang akan tetap *eksist* maka penggabungan biasanya dilakukan oleh suatu tim penggabungan yang terdiri dari beberapa profesional, antara lain⁵ :

1. Pihak banker yang akan bertugas menelaah bidang financial.
2. Pihak *lawyer* atau konsultan hukum yang akan menelaah bidang hukum dan pajak.
3. Pihak akuntan yang akan menelaah bidang akuntansi dan pajak.

Pihak-pihak profesional ini akan memberikan laporannya yang nantinya akan menjadi pertimbangan dalam memutuskan dan melaksanakan merger. Khusus untuk *lawyer* dan konsultan hukum, menurut Iswahyudi A. Karim :

“Untuk penggabungan antara perusahaan-perusahaan yang tidak tergabung dalam satu grup maka peran *lawyer* dan konsultan hukum sangat besar. *Lawyer* dan konsultan hukum bertugas melindungi kerugian yang mungkin menimpa kliennya”.⁶

D. BENTUK, METODE DAN CARA PENGGABUNGAN

1. Bentuk-bentuk penggabungan

Bentuk-bentuk merger (penggabungan) dapat dikenali, baik dalam praktek maupun literatur, terutama jika dilihat dari aspek produksi yang dihasilkannya, yakni :

⁵ **Munir Fuadi**, “*Hukum Tentang Akuisisi, Take over dan LBO*” , Cet.I, Citra Aditya Bakti, Bandung,2001, , h.3

⁶ Iswahyudi A. Karim, *op.cit.*, h. 26.

a. Merger horizontal :

Merger horizontal ini merupakan merger yang terjadi di antara perseroan yang saling bersaing di mana pabrikan membuat berbagai produk yang sejenis/tipenya sama atau beberapa distributor saling bersaing menjual berbagai produk pada pangsa pasar yang sama.

Dalam Black's Law Dictionary disebutkan⁷ :

“Merger between business competitors, such as manufacturers of the same type products or distributors selling competing products in the same market area”

Pada merger horizontal ini bisa pula terjadi beberapa perseroan menggabungkan diri dan menghasilkan produk-produk yang sejenis. Ada kemungkinan dalam merger ini perseroan yang bergabung bergerak dalam usaha sejenis atau bahkan sebelumnya antara beberapa perseroan yang ada satu sama lain saling bersaing. Bisa jadi perseroan yang bekerja sama ini untuk sebagian besar mempunyai pangsa pasar yang sama. Misalnya, perseroan yang menghasilkan produk pakaian jadi mengadakan penggabungan dengan perseroan yang menghasilkan produk serupa. Dapat pula terjadi penggabungan pada dua perseroan minuman bir yang sebelumnya mempunyai sasaran penjualan di kota yang sama dan pembelian bahan baku yang sama pula.

b. Merger vertikal :

Dalam merger vertikal ini ada beberapa perseroan yang mempunyai perbedaan dalam tingkat operasi produksi saling

⁷ **Black's Law Dictionary**, Henry Campbell Black, Sixth Edition, St. Paul, Minn. West Publishing Co, 1981, h.683

menggabungkan diri dalam satu perseroan atau beberapa perseroan yang saling menggabungkan diri sebelumnya menghasilkan produk-produk yang saling terkait satu sama lain. Tujuan merger vertikal ini sebenarnya untuk efisiensi saja, karena ada kerja sama antara satu perseroan dengan perseroan lain yang memproduksi atau mengolah lebih lanjut produksi yang telah dihasilkan oleh perseroan yang pertama. Misalnya dalam kerja sama antara pabrik pemintalan benang dengan pabrik tekstil.

Merger bentuk ini mempunyai motif memberikan jaminan pengolahan terhadap bahan baku yang sudah ada sebelumnya untuk dimanfaatkan secara optimal. Selain itu ada keinginan untuk memperluas jaringan kerja, pemasaran serta memperluas bahan baku, menambah modal atau harta kekayaan, sehingga dari bagian-bagian yang berbeda tersebut masyarakat konsumen dapat mengambil manfaat serta peluang yang lebih luas.

Seperti dikatakan oleh Zen Umar Purba⁸, Mahkamah Agung Amerika Serikat sangat keberatan terhadap praktek merger vertikal, karena dikhawatirkan dalam merger vertikal ini tindakan merger justru tidak ditujukan untuk menciptakan konsentrasi langsung pada perseroan yang menerima penggabungan, akan tetapi lebih pada tertutupnya segmen pasar bagi perseroan-perseroan yang bergabung. Untuk mengetahui apakah ada segmen pasar yang hilang atau tidak, maka

⁸ A. Zen Umar Purba, *op.cit*, h.32

merger vertikal ini dapat diuji keabsahannya dengan melihat seberapa besar pasar yang tertutup itu tadi.

Menurut saya, alasan yang dikemukakan oleh Mahkamah Agung Amerika Serikat sangat beralasan, karena dengan demikian tujuan perseroan hasil penggabungan akan terpenuhi, dan jika tindakan tersebut terkonsentrasi pada kegiatan usaha sesuai kemampuan yang dimilikinya.

c. Merger konglomerat

Merger konglomerat ini merupakan bentuk penggabungan perseroan yang tidak dapat dilaksanakan secara horizontal maupun vertikal. Dalam merger konglomerat ini sebetulnya masing-masing perseroan tidak mempunyai kegiatan bisnis yang saling berhubungan satu sama lainnya. Bahkan satu perseroan dengan perseroan lainnya sebelumnya memiliki ciri-ciri khas yang tidak ada hubungan satu sama lain, namun dalam praktek mempunyai kesamaan persepsi dalam mengembangkan, kegiatan bisnisnya.

Bentuk merger demikian dapat juga dikatakan sebagai langkah integrasi, yaitu dikumpulkannya dalam satu perseroan sejumlah perseroan yang beroperasi dalam berbagai mata rantai dimana perseroan satu dengan lainnya merupakan kelanjutan dari masing-masing perseroan yang ada⁹.

⁹ Annie Waworuntu, "Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Serta Perlindungan Terhadap Pemegang Saham Minoritas Dengan Berlakunya UU No. 1 Tahun 1995 Tentang PT Terhadap Perkembangan Dunia Usaha", Penyelenggara FH UNPAD, Bandung, 22 Mei 1995, h.4

Merger konglomerat ini dibedakan dalam tiga jenis yaitu¹⁰ :

a. *Geographic extension merger*

Merger yang terjadi apabila perseroan yang menggabungkan diri mendominasi daerah atau wilayah pasar.

b. *Product extension merger*

Perseroan yang saling menggabungkan diri memproduksi barang atau jasa yang saling berhubungan satu sama lain.

c. *Conglomerate merger*

Bila ada perseroan yang saling menggabungkan diri ternyata merupakan perseroan yang produksinya secara ekonomis tidak ada hubungan satu sama lain.

Dari ketiga bentuk merger yang ada ini, bentuk merger yang seringkali digunakan adalah merger vertikal, karena merger ini mempunyai ciri saling menjamin di antara perseroan yang menggabungkan diri.

2. Metode dan cara merger perseroan

a. Merger Perseroan

Merger perseroan ini dapat terjadi apabila salah satu dari dua perseroan yang ada mengambil oper perseroan lain. Misalnya saja, perseroan A telah mengadakan penggabungan dengan perseroan B. Kemudian salah satu perseroan yang bergabung membeli perseroan lain secara tunai atau dapat juga perseroan

¹⁰ C.F.G. Sunaryati Hartono, "Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional", Penerbit Alumni, Bandung, 1991, h. 140

tersebut menjual saham-sahamnya kepada perseroan yang diajak merger. Akibatnya perseroan yang dioper usahanya memperoleh saham dari perseroan yang mengambil oper. Kemungkinan lain dapat juga dilakukan, yakni apabila kedua perseroan tersebut dimasukkan ke dalam perseroan baru yang didirikan sebagai penggantinya dan perseroan baru ini nantinya menerbitkan saham kepada kedua perseroan yang bergabung¹¹.

Merger perseroan ini dapat terjadi, sesudah perseroan tersebut secara keseluruhan diserahkan. Agar supaya hutang-hutang dari kedua perseroan yang bergabung juga diserahkan perlu adanya kerja sama dengan penagih. Oleh karena mekanismenya demikian, maka dalam praktek merger perseroan ini tidak begitu disukai oleh pelaku bisnis. Selain itu seringkali pelaku bisnis melihat begitu banyaknya perbuatan yang harus dilakukan sebelum merger perseroan tersebut dilaksanakan secara tuntas.

Walau demikian keadaannya, merger perseroan ini tetap harus memperhatikan masalah aktiva, pasiva, pajak serta status dan kedudukan karyawan dari perseroan yang diambilalih¹². Dengan beralihnya perseroan B kepada perseroan A, maka semua yang menyangkut masalah beralihnya hak dan kewajiban karyawan yang ada dalam perjanjian kerja antara buruh/karyawan dengan

¹¹ **Emmy Panggaribuan Simanjutak**, *“Hukum Konzern”*, Penataran Hukum Konzern, FH UGM, Yogyakarta, 14 – 24 Januari 1991, *Kerjasama Hukum Indonesia – Belanda*, h.11

¹² *Ibid*

perseroan tetap mendapat perhatian pemegang saham dari masing-masing perseroan.

b. Merger Saham

Merger saham ini dapat terjadi, apabila perseroan A mengambil alih saham-saham dari perseroan B terhadap penyerahan tunai atau dengan penyerahan saham-saham di perseroan A. Dalam hal ini aktiva dan pasiva B tetap berada pada tempatnya, yakni pada perseroan B, akan tetapi sebagai penggantinya saham-saham dari B beralih menjadi aktiva dari A¹³. Pihak-pihak dalam perjanjian bukanlah A atau B, melainkan perseroan A dan pemegang saham perseroan B sebagai individu, sekalipun suara pengurus (direksi) perseroan B sangat berarti dalam terlaksananya transaksi tersebut. Atau dapat dikatakan, bahwa merger saham dapat terjadi melalui¹⁴ :

- a. jual beli saham antara perseroan A yang menggabungkan diri dengan pemegang saham dari perseroan B yang akan digabung, atau
- b. dengan cara penukaran saham, di mana perseroan A mengeluarkan saham baru yang disetor secara “inbreng” saham ke dalam perseroan B, sehingga perseroan B menjadi anak perseroan A.

¹³ **Emmy Panggaribuan Simanjutak**, , *op.cit.* , h. 13

¹⁴ **Kartini Mulyadi**, “*Peleburan dan Penggabungan Usaha Serta Akuisisi*” , Makalah Temu Karya Perusahaan dan Arbitrasi, Kantor Menteri Ekkuwasbang bekerjasama dengan Departemen Kehakiman RI, FH UI dan yayasan Pusat Pengkajian Hukum, Jakarta, 22 – 23 Januari 1991, h. 133

Bentuk merger saham ini lebih sederhana dari bentuk merger perseroan. Semua hak dan kewajiban dari perseroan B berada atas nama B. Dalam hal ini dapat juga terjadi, bahwa perseroan B masih berfungsi sebagai perseroan anak pada suatu konsern. Apabila dikehendaki hak dan kewajiban tersebut pada akhirnya dialihkan juga atas nama perseroan A dan itu dapat terjadi secara bertahap. Dengan cara demikian, maka dapat dicegah timbulnya kesalahan maupun kesulitan organisatoris¹⁵.

Bisa juga terjadi, perseroan A tidak mengambil oper saham-saham perseroan B melainkan kedua belah pihak bersama-sama mendirikan perseroan baru, yakni C. Selanjutnya perseroan baru (C) mengambil oper saham-saham dari perseroan A dan perseroan B terhadap penerbitan saham-saham dari perseroan C atau terhadap pembayaran yang dilakukan secara tunai.

c. Merger yuridis

Merger secara yuridis seringkali ditujukan untuk suatu perbuatan dari dua atau lebih perusahaan yang melakukan peleburan secara yuridis, perusahaan yang memperoleh atau menerima dan ada yang lenyap/menghilang. Perusahaan yang memperoleh atau menerima selalu hanya satu dan perusahaan inilah yang bersama-sama dengan satu atau lebih perusahaan yang lenyap melaksanakan perbuatan merger. Dalam merger yuridis ada 2 (dua) bentuk yang perlu diperhatikan, yakni :

¹⁵ Emmy Panggaribuan Simanjutak, *Op.Cit.*, h.13

1. Ada suatu perusahaan A yang tetap tinggal dan ada pula Perusahaan B yang bubar karena hukum. Dalam hal demikian, maka sekaligus dapat terjadi¹⁶ :

- semua hak dan kewajiban perusahaan B berdasarkan titel umum dialihkan kepada perusahaan A;
- selanjutnya para pemegang saham perusahaan B karena hukum menjadi pemegang saham, dari perusahaan A; dan kemudian
- perusahaan B menjadi bubar karena hukum

2. Perusahaan A dan perusahaan B yang dipersatukan ke dalam perusahaan baru (perusahaan C) melalui konsolidasi (peleburan). Bila demikian keadaannya, maka sekaligus ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian;

- semua hak dan kewajiban dari perusahaan A dan B berdasarkan titel umum dialihkan kepada perusahaan, yakni perusahaan C;
- para pemegang saham perusahaan A dan B secara hukum menjadi pemegang saham perusahaan C; perusahaan A dan B secara hukum bubar.

¹⁶ Kartini Mulyadi, *Op.Cit.*, h.136

E. ALASAN DAN TUJUAN PENGGABUNGAN

Penggabungan Perusahaan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan terbatas atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada, dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar tanpa likuidasi terlebih dahulu. Jadi bisa dikatakan penggabungan dapat memperkuat segi finansial dan infrastruktur perusahaan yang sedang dalam tahap 'tidak sehat'. Atau bisa jadi, penggabungan dilakukan untuk tujuan penyederhanaan dan pengefektifitasan struktur kerja perusahaan. Rencana penggabungan tentu dilakukan bukan tanpa alasan. Penggabungan bisa jadi dilakukan untuk meningkatkan kompetensi perusahaan, tetapi selain itu ada alasan-alasan lain yang mungkin dilakukannya penggabungan, yaitu¹⁷ :

1. Kemampuan multifungsi yang dimiliki pekerja

Dulu mungkin saja seorang sekretaris hanya bertugas mengatur jadwal si manager. Tapi sekarang, bisa jadi seorang sekretaris dituntut mengerti pembukuan keuangan. Jadi untuk apa menggaji 2 orang kalau ada 1 orang dengan kualitas kemampuan 2 orang

2. Kemajuan teknologi

Kemajuan teknologi yang ada memberikan kemampuan efektifitas dalam bekerja, memori komputer terkadang sangat menolong kita untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat.

3. Konglomerasi perusahaan

¹⁷ Siska Gunawan, "Tips untuk tetap survive jika perusahaan tempat Anda bekerja mengalami merger", info@hanyawanita.com, 25 November 2005

Maksudnya adalah pemilik modal saat ini lebih tertarik memperbesar anak perusahaan tanpa menambah jumlah karyawan. Selama masih dalam bidang usaha yang sama, mengapa tidak menggunakan orang-orang yang telah berpengalaman di bidang tersebut

1. Ekonomi Global

Persaingan yang semakin ketat, ditambah lagi adanya ekonomi global yang membebaskan orang asing untuk mencari kerja di Indonesia, membuat beberapa perusahaan asing melakukan penggabungan.

2. Fasilitas telekomunikasi yang semakin canggih

3. Finansial Perusahaan

Alasan penyederhanaan perusahaan seringkali dilakukan jika perusahaan sedang mengalami masalah keuangan. Daripada 'bankrut' mengapa tidak menggabungkan diri dengan perusahaan lain untuk modal yang lebih kuat.

Selain alasan yang ada di atas, penggabungan merupakan cara yang dianggap efektif untuk mengatasi krisis ekonomi pada negara-negara berkembang seperti pada negara Indonesia. Dengan terpuruknya keadaan ekonomi di Indonesia yang diawali pada tahun 1997 berimbas pula pada sektor perbankan nasional. Tekanan terberat dengan semakin memburuknya perekonomian nasional dan sistem usaha nasional akan dialami oleh sektor fiskal mengingat sektor ini hampir selalu menanggung beban dari mayoritas bentuk intervensi pemerintah dalam upayanya menyelamatkan sektor usaha. Manfaat dari intervensi pemerintah bagi usaha nasional dalam mengatasi krisis

ekonomi dapat direfleksikan dalam stabilisasi sistem ekonomi dengan mengurangi kepanikan yang muncul dan memperbaiki sektor usaha menjadi sistem yang sehat.

F. AKIBAT HUKUM PENGGABUNGAN PADA UMUMNYA

Merger adalah *a combination of two or more corporations, where the dominant unit absorbs the passive unit, the former continuing operations, usually under the same name* (Encyclopedia of Banking and Finance). Dalam pengertian yang diberikan pada rumusan di atas jelas bagi kita merger merupakan suatu bentuk penggabungan dua badan usaha, di mana badan usaha yang menggabungkan diri bubar demi hukum, masuk ke dalam badan usaha lainnya yang tetap ada dengan nama yang sama. Walaupun demikian seluruh asset, hak dan kewajiban dari badan hukum yang bubar tersebut tidaklah menjadi hilang sama sekali, melainkan diabsorb atau dengan kata lain diambilalih oleh perusahaan yang masih tetap ada tersebut.

Penggabungan Perusahaan adalah penggabungan yang dilakukan oleh satu perseroan terbatas atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada, dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar tanpa likuidasi terlebih dahulu. Jadi bisa dikatakan penggabungan dapat memperkuat segi finansial dan infrastruktur perusahaan yang sedang dalam tahap 'tidak sehat'. Atau bisa jadi, penggabungan dilakukan untuk tujuan penyederhanaan dan pengefektifitasan struktur kerja perusahaan. Hal ini menimbulkan perasaan takut yang dialami oleh sebagian karyawannya, ketakutan pada ketidakpastian masa depan perusahaan penggabungan

sebenarnya tidak saja dialami oleh karyawan di level staf, bahkan juga di level supervisor dan manajer. Karena dengan penggabungan dua atau lebih perusahaan, tentu saja akan terjadi perampingan jumlah karyawan maupun manajemen.

Selama ini penggabungan dianggap salah satu yang sangat ampuh dalam memperbaiki kondisi perekonomian Indonesia, karena dengan adanya merger tersebut akan diperoleh keuntungan-keuntungan antara lain¹⁸ :

- a. Kelangsungan hidup perusahaan terjamin karena makin kuat;
- b. Pengaruh persaingan dapat dikurangi;
- c. Kedudukan atau keuangan pihak yang dimerger bertambah kuat;
- d. Arus barang (*flow of goods*) ke pasaran terjamin.
- e. Perusahaan yang merugi menjadi stabil kedudukannya;
- f. Kualitas/mutu barang dapat ditingkatkan;
- g. Progesi pajak dapat dikurangi dengan melebur menjadi unit yang lebih kecil.

Menurut Kartini Mulyadi¹⁹, akibat perbuatan hukum penggabungan (merger) perseroan adalah adanya peralihan secara yuridis segala aktivitas, hak-hak dan kewajiban-kewajiban perseroan yang menggabungkan diri ke dalam perseroan hasil penggabungan (merger). Segala hak dan kewajiban yang dialihkan tersebut termasuk didalamnya segala hak dan kewajiban perseroan yang menggabungkan diri terhadap para pihak ketiga atau pihak lain, terutama mengenai segala hak dan kewajiban perseroan yang

¹⁸ **Abdulkadir Muhammad**, "*Hukum Perseroan Indonesia*", Cet.I, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996 (Untuk selanjutnya disebut Abdulkadir Muhammad I), h.90.

¹⁹ **Kartini Mulyadi**, *Op.Cit.*, h.20

menggabungkan diri terhadap pemegang saham, para kreditur dan karyawan dari perseroan yang menggabungkan diri pada perseroan lainnya.

Pada dasarnya, perseroan yang bermaksud menggabungkan diri dengan perseroan lainnya, maka perseroan yang menggabungkan diri akan kehilangan status hukumnya atau menjadi bubar tanpa likuidasi terlebih dahulu. Dapat juga dikatakan, bahwa pemegang saham dari perseroan yang bermaksud menggabungkan diri tersebut secara hukum menjadi pemegang saham perseroan hasil penggabungan dan perseroan yang bermaksud menggabungkan diri secara hukum akan kehilangan segala hak dan kewajibannya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang PT, maka timbul berbagai macam akibat hukum, antara lain :

- (1) Dalam hal terjadi penggabungan atau peleburan, maka perseroan yang menggabungkan diri atau meleburkan diri menjadi bubar;
- (2) Pembubaran perseroan tersebut dapat dilakukan dengan atau tanpa terlebih dahulu dilakukan dengan atau tanpa terlebih dahulu dilakukan likuidasi ;
- (3) Dalam hal pembubaran perseroan tidak didahului dengan adanya likuidasi, maka :
 - a. Aktiva atau pasiva dari perseroan yang menggabungkan diri akan beralih karena hukum kepada perseroan hasil penggabungan ;

- b. Pemegang saham dari perseroan yang digabungkan akan menjadi pemegang saham perseroan hasil penggabungan.

Menurut Rudhi Prasetya²⁰, ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 telah memberikan dua alternatif, yakni bahwa pembubaran perseroan dapat didahului dengan likuidasi dan dapat pula dilakukan tanpa likuidasi. Namun apabila pembubaran perseroan didahului dengan likuidasi, seluruh harta kekayaan (aktiva dan pasiva) perseroan dapat dicairkan secepatnya atau segala hutang-hutang perseroan dibayar (dilunasi) dan segala piutang-piutang perseroan juga segera ditagih. Kemudian segala stok barang dan inventaris perseroan yang masih ada dapat dijual, sehingga semuanya dapat dijadikan uang tunai yang pada gilirannya dapat dijadikan masukan (inbreng) bagi perseroan.

Jika dikaji secara seksama, dalam penggabungan (merger) ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Sejak terjadinya penggabungan, maka segala aktiva, hak dan kewajiban dari perseroan yang menggabungkan diri beralih menurut hukum kepada perseroan hasil penggabungan (merger)
- b. Sejak terjadinya penggabungan menurut hukum, secara hukum para pemegang saham dari perseroan yang menggabungkan diri, berubah status menjadi pemegang saham perseroan hasil penggabungan dan

²⁰ **Rudhi Prasetya**, “Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas : Disertai ulasan menurut UU No.1 Tahun 1995”, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996, h.198

- c. Secara hukum, sejak terjadinya penggabungan perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar.

Namun jika diamati lebih lanjut, ternyata Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 hanya mengatur penggabungan maupun peleburan perseroan tanpa mengadakan likuidasi terlebih dahulu. Sedangkan penggabungan maupun peleburan perseroan yang dilakukan dengan likuidasi terlebih dahulu tidak diatur sama sekali. Terhadap penggabungan maupun peleburan perseroan yang dilakukan tanpa likuidasi ini akan berakibat bahwa :

- a. Pemegang saham perseroan yang menggabungkan diri atau yang meleburkan diri menjadi pemegang saham perseroan yang menerima penggabungan atau perseroan hasil peleburan, dan
- b. Aktiva dan pasiva perseroan yang menggabungkan diri atau yang meleburkan diri, beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan atau perseroan hasil peleburan.

Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 hampir sama dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007. Yang jelas, ketentuan penggabungan dan peleburan dalam PP Nomor 27 Tahun 1998 tidak memberi pilihan alternatif. Oleh karena dalam PP Nomor 27 Tahun 1998 tidak diberikan pilihan alternatif, maka tindakan likuidasi semata mata untuk menghentikan segala aktivitas atau kegiatan usaha dari perseroan yang menggabungkan diri serta adanya upaya untuk menyelesaikan segala aset yang dimiliki dan kewajiban-kewajiban yang harus diselesaikan secepatnya oleh perseroan yang menggabungkan diri, termasuk didalamnya mengenai

kewajiban pembayaran perseroan yang menggabungkan diri kepada pihak ketiga / pihak lain.

Di balik kegagalan penggabungan tersebut terdapat faktor kegagalan. Mulai dari tak cermatnya proses due diligence yang dijalankan mitra merger, hingga tak realistisnya harapan atas sinergi yang ditimbulkan²¹. Namun, dari berbagai hasil riset, faktor penyebab kegagalan penggabungan tersebut dapat diidentifikasi dari hasil riset berikut ini.

Dari survey yang diselenggarakan Hewitt Associates, yang melibatkan 42 perusahaan -16 di antaranya joint venture-di Asia Pasifik. Sebanyak 27 perusahaan (65%) telah menjalankan M&A atau joint venture selama dua tahun. Tantangan terberat terutama terletak pada proses pengintegrasian budaya organisasi (72%), pengintegrasian program-program tunjangan pegawai, dan program yang berkaitan dengan masalah SDM (44%)²².

Tidak dapat dipungkiri, faktor budaya memang sering menjadi penghambat proses menuju full merger. Karena bagaimanapun, setiap organisasi pasti memiliki budaya dan aturan yang diperkuat oleh cara menjalankan roda usaha, yakni pembagian kekuasaan, rantai komando, sistem dan proses, sistem kompensasi, employee benefit, penerimaan pegawai baru, proses penilaian kinerja, dll. Tetapi, tidak banyak merger yang dilakukan oleh

²¹ Sunarsip (Staf pengajar STAN-Depkeu RI), *Op.Cit* , [http://www.Google.com/merger bank](http://www.Google.com/merger%20bank) atau <http://www.bisnis.com/>, 28 November 2005

²² Hewitt Associates, “*survey pada 42 perusahaan -16 diantaranya joint venture-di Asia Pasifik*”, <http://www.Google.com/merger> perusahaan, 28 November 2005

dua atau lebih perusahaan yang punya kesamaan budaya atau nilai dan proses bisnis.

Akibatnya, ketiadaan atau kelambanan pengambilan keputusan atas aspek ini selama proses penggabungan, telah mengendurkan semangat kerja, menurunkan produktivitas, dan menyebabkan perusahaan kehilangan banyak SDM terbaiknya.

Sementara itu, riset AT Kearney (1998/99) menyebutkan bahwa setidaknya terdapat tiga faktor yang bisa menyebabkan kegagalan penggabungan²³.

- a. Pertama, kegagalan penggabungan disebabkan karena penggabungan itu di-*drive* oleh fit bukan oleh visi.
- b. Penggabungan sering didasarkan hanya atas analisis atas kecocokan finansial, produk, konsumen atau jangkauan geografis semata.
- c. Kedua, kegagalan penggabungan disebabkan karena perusahaan terlalu menitikberatkan pada *cost-cutting / efficiency synergies*.

Berdasarkan riset tersebut, diketahui sangat sedikit perusahaan yang dapat mencapai target *cost-cutting* yang ditetapkan dan tidak ditemukan adanya korelasi antara besarnya biaya yang berhasil dihemat dengan kemampuan perusahaan bertahan hidup dan berkembang.

2005 ²³ AT Kearney, *Op.Cit* , <http://www.Google.com/merger> perusahaan, 28 November

- d. Ketiga, kegagalan penggabungan disebabkan karena perusahaan mengalami kevakuman kepemimpinan selama proses penggabungan.

G. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG MENGALAMI PHK DALAM PENGGABUNGAN PERUSAHAAN

Dari sekian banyak keresahan yang secara bertubi-tubi menghantam kehidupan buruh, sistem kerja kontrak dan PHK (terutama yang bersifat massal) adalah salah satu yang paling berat. Hampir semua keresahan lain terkandung pula dalam kedua masalah ini karena sistem kerja kontrak berarti antara lain (1) kehilangan tunjangan dan jaminan sosial; (2) kehilangan masa kerja; (3) kehilangan jaminan kepastian kerja; (4) kehilangan kepastian upah dan perlindungan upah minimum; dan (5) kehilangan kepastian jam kerja. Demikian pula persoalannya dengan PHK, pemutusan hubungan kerja kini merupakan satu momok yang menghantui pikiran massa buruh di Indonesia. Tanpa ancang-ancang, sebuah perusahaan bias melakukan pemecatan atau memaksa buruh untuk mengundurkan diri. Dengan alasan “merugi” perusahaan melakukan PHK secara massal, mematikan pencaharian ratusan, bahkan ribuan buruh. Tanpa mempedulikan bahwa di belakang para buruh itu terdapat keluarga mereka, istri/suami dan anak-anak yang harus diberi makan dan dijamin masa depannya, para pemilik modal berusaha menyelamatkan tingkat keuntungan dan pengerukan kekayaannya.

Ada beberapa langkah yang harus diambil untuk menangani sistem kerja kontrak dan PHK :

- a. Pemerintah harus dipaksa untuk menyediakan dana sosial bagi korban PHK ini adalah langkah darurat. Sama seperti pengusaha yang memaksa pemerintah agar membayari hutang yang mereka buat sendiri, para tenaga kerja juga harus memaksa pemerintah untuk menanggung biaya sosial yang timbul akibat ulang pengusaha. Jika pemerintah tidak mau membayar biaya sosial ini, maka jelas bahwa pemerintah berniat mengorbankan buruh agar pengusaha bisa selamat. Namun seperti halnya yang dilakukan pengusaha, kita juga hanya akan dapat memperoleh dana sosial ini jika kita berhasil mengadakan tekanan politik yang keras pada pemerintah.
- b. Membangun kembali solidaritas. Kita sudah liat bahwa sistem pasar tenaga kerja fleksibel ini diciptakan untuk mematahkan solidaritas antar buruh. Maka langkah pertama yang harus diambil adalah membangun kembali solidaritas itu. Apalagi kalau kita melihat bahwa sistem ini telah menciptakan ketakutan di tengah buruh kontrak sehingga mereka enggan terlibat dalam aktivitas serikat uruh. Mau tidak mau, serikat-serikat buruh yang beranggotakan buruh tetap itulah yang harus mengulurkan tangan terlebih dahulu. Serikat-serikat buruh yang masih ada harus bersedia bertarung atas nama kawan-kawan mereka yang sudah terjerebab ke dalam sistem kontrak kerja. Demikan pula dengan persoalan PHK, justru tekanan terkuat hanya bisa dilancarkan oleh serikat buruh yang belum terkena

PHK atau baru terancam PHK. Puncak dari solidaritas ini adalah sebuah perlawanan bersama. Perlawanan sendiri-sendiri mudah dipatahkan. Pengusaha tinggal lari atau menyatakan bangkrut atau alasan-alasan lain. Karena itu, serikat-serikat buruh haus membangun sebuah perlawanan bersama unit yang paling kecil adalah tingkat wilayah.

- c. Serikat buruh berdiri sejajar dengan pengusaha dalam hal penetapan kontrak. Serikat buruh harus berjuang agar syarat-syarat kontrak disetarakan dengan KKB. KKB harus juga mencantumkan syarat-syarat kerja untuk buruh kontrak. Dengan cara ini, buruh kontrak akan mendapat sarana perundingan kolektif yang telah dirampas dari mereka melalui sistem kerja kontrak. Di samping itu, serikat buruh juga harus memaksa pemerintah untuk mengesahkan peraturan di mana perusahaan diharuskan untuk transparan dalam penetapan lowongan untuk buruh kontrak. Serikat buruh harus mendapat kesempatan melihat pembukuan perusahaan, skedul, order alasan yang bisa dipakai perusahaan untuk memaksakan sistem kerja kontrak. Demikian pula dengan PHK, jika pengusaha ingin menyatakan bangkrut, maka pembukuan perusahaan harus diperiksa terlebih dahulu oleh serikat buruh.

Untuk mengatasi pengusaha yang lari, harus ada peraturan pemerintah yang melarang pengusaha untuk melakukan “penarikan pribadi” setidaknya setahun sebelum pernyataan pailit diajukan ke pengadilan. Jika masih ada penarikan pribadi, harta pribadi

pengusaha harus disita untuk melunasi kewajibannya pada buruh. Pemerintah selalu menekankan bahwa “buruh dan pengusaha adalah mitra”. Yang satu harus selalu mempertanggungjawabkan apa yang dilakukan pada mitranya. Kedua belah pihak harus juga mendapatkan akses yang setara dalam tiap pengambilan keputusan produksi maupun ketenaga kerjaan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB III**METODE PENELITIAN****1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian Hukum dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian normatif karena hendak menganalisis bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan dalam penggabungan perusahaan berdasarkan pasal 163 UU Ketenagakerjaan dan pasal 126 ayat (1) UU PT dalam penentuan kriteria, prosedur, dan pesangon yang diberikan dan apakah kedua UU tersebut mengatur secara konsisten.

2. Pendekatan Penelitian

Penulisan skripsi ini adalah menggunakan statuta approach. Pengertian dari pendekatan statuta approach adalah pendekatan dengan memasukkan ketentuan peraturan perundang-undangan ke dalam permasalahan yang ada. Serta untuk menilai apakah masalah yang dilakukan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian normatif ini sering juga disebut sebagai penelitian doktriner yaitu penelitian yang obyek kajiannya adalah dokumen berupa peraturan perundang-undangan dan norma-norma hukum terkait. Penulisan ini menggunakan metode pendekatan noramatif yuridis karena hendak mengkaji masalah asas-asas hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku beserta

konsistensinya secara vertikal antara UU Ketenagakerjaan dan UU Perseroan Terbatas ke dalam permasalahan yang dikaji dalam penulisan skripsi ini.

3. Issue Hukum

- Wujud perlindungan hukum preventif maupun represif bagi karyawan dalam penggabungan perusahaan ditinjau dari prespektif hukum ketenaga kerjaan dan hukum perseroan terbatas dalam hal penentuan kriteria tenaga kerja yang diPHK, prosedur PHK, pesangon yang diberikan.
- Kedua Undang-Undang tersebut mengatur secara konsisten atau tidak.

4. Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh dan digunakan dalam penulisan skripsi ini di bagi menjadi dua yaitu bahan hukum primer dan sekunder. Menurut Sunarti Hartono²⁴, bahan hukum tersebut adalah:

1. Bahan hukum primer seperti undang-undang dan putusan pengadilan :
 - a) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - b) UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
 - c) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas;

²⁴ Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum Di Indonesia Abad ke-20*, Alumni, Bandung,1994,h.134

d) Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 tentang Merger, Konsolidasi, dan Akuisisi Pada Bank.

2. Bahan hukum sekunder adalah berasal dari Buku-buku bacaan, internet, literatur, makalah, dan studi kepustakaan, khususnya masalah penggabungan, perusahaan dan karyawan yang dirugikan akibat penggabungan perusahaan.

5. Sumber Bahan Hukum

Penelitian hukum (normatif) menurut buku yang berjudul “Pengantar Metode Penelitian Hukum” karangan Amirudin, S.H., M.Hum. dan H. Zainal Asikin, S.H., S.U. halaman 31, mempunyai metode tersendiri dibandingkan dengan metode penelitian ilmu-ilmu sosial lainnya, hal itu berakibat pada jenis datanya. Penelitian hukum yang selalu diawali dengan premis normatif, datanya juga diawali dengan data sekunder. Bagi penelitian hukum normatif yang hanya mengenal data sekunder saja, jenis datanya (bahan hukum):²⁵

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari:
 - a. Norma atau kaedah dasar, yaitu Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.
 - b. Peraturan Dasar:
 - Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945
 - Ketetapan-ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat.
 - c. Peraturan Perundang-undangan:

²⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 1986, hal.12.

- Undang-undang dan peraturan yang setaraf
 - Peraturan Pemerintah dan peraturan yang setaraf
 - Keputusan Presiden dan peraturan yang setaraf
 - Keputusan Menteri dan peraturan yang setaraf
 - Peraturan-peraturan Daerah
- d. Bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, seperti hukum adat
- e. Yurisprudensi
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, literatur atau buku dari kepustakaan, hasil-hasil penelitian, atau pendapat para pakar hukum.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia.

Selain itu dalam buku karangan Amiruddin dan H.Zainal Asikin tersebut halaman 118-120, juga menyebutkan mengenai karakteristik penelitian hukum normatif disebut juga penelitian doktrinal. Pada penelitian hukum jenis ini, acap kali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Oleh karena itu, *pertama*, sebagai sumber datanya hanya data sekunder,²⁶ yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum

²⁶ Bandingkan Ronny Hanitijo Soemitro, *Masalah-masalah Sosiologi Hukum*, Sinar Baru, Bandung, 1984, hal. 110. Demikian juga Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984, hal.52.

tersier.²⁷ Sehingga dalam penelitian normatif ini saya menggunakan kata/istilah “bahan hukum” mengenai jenis datanya.

Usaha untuk melengkapi skripsi ini maka dikumpulkan bahan hukum (Primer dan sekunder). Bahan hukum tersebut kemudian dibaca baik berupa buku-buku hukum tentang perseroan khususnya tentang penggabungan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan yang masih berlaku saat ini serta bahan-bahan lain yang ada kaitannya dengan masalah yang relevan dengan rumusan masalah dan juga informasi yang terkait dengan akibat hukum bagi tenaga kerja dalam pelaksanaan penggabungan perusahaan menurut UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dan mengakses internet.

Data yang diperoleh tersebut kemudian dianalisa dan disusun dalam bab-bab maupun sub bab yang kemudian diuraikan secara sistematis dan logis.

6. Teknik Penelusuran Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Diperoleh dengan penelusuran pustaka dokumen terhadap peraturan perundang-undangan nasional. Bahan hukum ini diperoleh melalui studi pustakadi Perpustakaan Pusat Brawijaya dan Pusat Dokumen Ilmu Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Brawijaya.

b. Bahan Hukum Sekunder

Diperoleh dengan penelusuran bahan hukum dengan cara mengutip langsung. Disamping itu penelitian ini juga melakukan pengaksesan situs-

²⁷Soerjono Soekanto, *loc.cit.*

situs tertentu di internet berkaitan dengan permasalahan yang diangkat oleh penulis.

7. Teknik Analisa Bahan Hukum

Bahan hukum yang sudah diperoleh tersebut kemudian dianalisa secara Kualitatif. Pengertian dari analisa bahan hukum secara Kualitatif adalah bahwa bahan hukum tersebut dianalisa dengan melihat perundang-undangan yang saat ini masih berlaku. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami PHK penggabungan dalam perusahaan sehingga teknik analisa bahan hukumnya dilakukan dengan analisis isi terhadap substansi hukum, teori dan pendapat para sarjana yaitu dengan menggunakan kata kunci dan kalimat dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat.

Adapun makna dari analisis ini adalah mencerna dan menganalisis pesan yang terkandung di dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dan kemudian menarik kesimpulan dari pesan yang ada dalam peraturan perundang-undangan tersebut.

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PENGGABUNGAN PERUSAHAAN

A. Gambaran Umum

Pengertian penggabungan menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Penggabungan dan Peleburan mengakibatkan Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri berakhir karena hukum.

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas yang dimaksud penggabungan adalah

perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar.

Jadi di sini para pihak yang ditekankan dalam proses penggabungan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas adalah perusahaan yang berbentuk perseroan. Tetapi bukan berarti bahwa penggabungan hanya dilakukan oleh perseroan tetapi penggabungan ini juga dapat dilakukan suatu perusahaan non perseroan.²⁸

Perusahaan yang melakukan penggabungan pada permasalahan di atas pasti akan menghadapi perubahan formasi dan standard kompetensi SDM

²⁸ <http://www.Google.com/merger> bank atau <http://www.bisnis.com/>, 20 Mei 2009

dalam komposisi dan alokasi yang berbeda, akan menjadi titik sentral dalam proses penyesuaian akibat penggabungan ini. Perbedaan senioritas, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan kerja yang tidak seimbang antara staf perusahaan penggabungan juga bisa memunculkan masalah baru, apabila tidak cukup bijak menanganinya. Untuk itu, kebijakan mengenai kepemimpinan selanjutnya harus diputuskan di tahap awal. Kefakuman kepemimpinan juga bisa mengakibatkan kegagalan organisasi dalam memperoleh dukungan dan tidak memberikan kejelasan arah organisasi. Akibatnya, konflik mudah timbul, keputusan penting terhenti, karyawan, nasabah, dan pemegang saham hilang kesabaran dan meninggalkan organisasi²⁹. Untuk menghindari terjadinya benturan, maka dibutuhkan komposisi manajemen, khususnya jajaran direksi yang tangguh, terdiri dari orang-orang yang menguasai bidangnya, cerdas, jujur, kooperatif dan tegas. Demikian pula di jajaran komisaris³⁰. Setelah masalah kepemimpinan terselesaikan, maka yang harus segera diselesaikan adalah bagaimana menciptakan perpaduan budaya dari organisasi-organisasi yang melakukan penggabungan.

Untuk membantu keberhasilan penggabungan, maka dibutuhkan pula pemahaman yang sama pada semua pihak yang terlibat. Kesamaan pemahaman ini harus ditanamkan sejak awal. Mengingat banyak hal yang tak terumuskan secara eksplisit, kedua pihak harus mendefinisikan dan mengkomunikasikan aturan main organisasi yang digabungkan, sehingga bisa

²⁹ Sunarsip (Staf pengajar STAN-Depkeu RI), *Op.Cit*, <http://www.Google.com/mergerbank> atau <http://www.bisnis.com/>, 28 Mei 2009

³⁰ *Ibid*

menghilangkan keraguan para karyawan. Kemudian, direksi dan komisaris secara bersama-sama harus mampu mengubah pola manajemen dari yang sarat prosedur, birokratis, sentralitis, menuju pola manajemen perusahaan modern yang menitikberatkan information technology based, kepuasan pelanggan, service oriented, serta manajemen yang penuh tanggung jawab (responsibility based management)³¹.

Untuk mencapainya, manajemen harus memperoleh cukup otonomi. Otonomi berarti kebebasan manajerial, dalam arti fleksibilitas, inisiatif, kecepatan, dan orientasi hasil dalam iklim persaingan yang netral. Dengan begitu, perusahaan hasil merger ini diharapkan mampu berkompetisi secara alami di pasarnya³².

Selain keuntungan dan masalah penggabungan, proses penggabungan ternyata juga membawa akibat secara tidak langsung bagi perekonomian Indonesia. Hal ini disebabkan oleh penggabungan yang tidak diimbangi dengan ditaatinya peraturan yang berlaku, maka akan terjadi ketimpangan, kepincangan serta kecemburuan sosial dalam masyarakat khususnya para pengusaha yang pada gilirannya akan memunculkan konglomerasi dan sekelompok kecil pengusaha kuat yang tidak didukung semangat kewirausahaan sejati, sehingga pertumbuhan ekonomi tidak akan bisa berjalan sebagaimana yang diharapkan. Selain itu terjadinya efesiensi pada perusahaan penggabungan berimbas pada terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan yang terjadi secara massal, akan menimbulkan

³¹ *Ibid*

³² *Ibid*

masalah baru bagi pemerintah dan berdampak pula terhadap citra negara Indonesia di mata dunia Internasional.

B. Perlindungan hukum bagi karyawan dalam penggabungan perusahaan.

Pelaksanaan penggabungan harus memperhatikan ketentuan yang berlaku berdasarkan UU Naker dan UU PT dalam hal penentuan kriteria, prosedur, dan pesangon. Dampak negatif penggabungan salah satunya terjadi perampangan tenaga kerja sehingga mengakibatkan tenaga kerja di PHK. Hal ini sangat merugikan bagi tenaga kerja. Dari proses penggabungan perusahaan tersebut, proses tersebut memerlukan perampangan ataupun penghematan, berimbas pada nasib karyawan hasil penggabungan perusahaan tersebut. Kemungkinan terburuk yang dialami oleh karyawan perusahaan penggabungan perusahaan adalah berupa Pemutusan Hubungan Kerja. Menurut pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha“. Berdasarkan UU Naker dan UU PT, akan memaparkan mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami PHK akibat penggabungan dalam penentuan kriteria, prosedur dan pesangon yang dapat dilihat dari bagan dan tabel-tabel sebagai berikut :



Keterangan :

Perusahaan A dan perusahaan B melakukan penggabungan. Dengan adanya penggabungan mengakibatkan perampangan tenaga kerja yaitu dapat mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini dapat merugikan pihak tenaga kerja yang mengalami PHK akibat penggabungan tersebut. Untuk itu perlu adanya perlindungan tenaga kerja baik secara preventif ataupun represif.

Undang-undang telah memberikan pengaturan khusus mengenai penggabungan dan PHK. Sebelum penggabungan itu dilakukan perusahaan harus memperhatikan ketentuan-ketentuan UU mengenai landasan hukum, kriteria, prosedur dan dalam hal pesangon yang diberikan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja.

Perlindungan preventif tersebut yaitu sebelum penggabungan itu dilakukan harus memenuhi kriteria, prosedurnya dan harus melihat juga kepentingan para pihak sebelum perjanjian mengenai penggabungan tersebut dilakukan. Mengenai kriteria perusahaan mana yang akan di PHK tenaganya dan perusahaan mana yang akan tetap bekerja maka hal ini harus sesuai dengan perjanjian (M.O.U) perusahaan yang melakukan penggabungan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Apabila penggabungan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan di atas maka penggabungan tersebut tidak boleh dilakukan atau batal demi hukum. Hal ini berguna untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja sebelum penggabungan itu dilakukan.

Adapun perlindungan represifnya adalah perusahaan harus memperhatikan kepentingan tenaga kerja yang di PHK akibat penggabungan sehingga dalam hal ini harus memperhatikan pesangon yang akan diberikan akibat PHK adanya

penggabungan tersebut sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku. Perusahaan yang mengalami penggabungan pasti memerlukan perampingan ataupun penghematan yang berimbas pada nasib karyawan hasil penggabungan perusahaan tersebut. Kemungkinan terburuk yang dialami oleh karyawan perusahaan penggabungan perusahaan adalah berupa Pemutusan Hubungan Kerja.

Adapun landasan hukum PHK pada perusahaan yang melaksanakan penggabungan adalah pasal-pasal yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan, yakni pasal 150 dan pasal 163; dalam UU PT yakni dalam pasal 122, 123, dan 126 serta peraturan pelaksanaannya PP 27/1998 pada pasal 1, dan 7. Pasal-pasal tersebut dibahas sebagai berikut:

Tabel 1: Landasan hukum PHK pada perusahaan yang melaksanakan penggabungan

UU Ketenagakerjaan UU No. 13/2003	UU PT UU No. 40/2007	PP No. 27 Tahun 1998
<p>Pasal 150 Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.</p> <p>Pasal 163 1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap perkerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan</p>	<p>Pasal 122 1. Penggabungan dan peleburan mengakibatkan Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri berakhir karena hukum. 2. Berakhirnya Perseroan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terjadi tanpa dilakukan likuidasi terlebih dahulu. 3. Dalam hal berakhirnya Perseroan sebagaimana dimaksud pada yat (2), a. aktiva dan pasiva Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri, beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan atau peleburan, b. pemegang saham Perseroan yang menggabungkan, meleburkan diri karena</p>	<p>Pasal 1 (1) Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri menjadi bubar.</p> <p>Pasal 7 (2) huruf h Usulan sebagaimana yang dimaksud ayat (1) wajib mendapat persetujuan komisaris dan sekurang-kurangnya memuat: cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan karyawan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan diri;</p>

<p>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 pengganti hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4).</p> <p>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 perusahaan, 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).</p>	<p>hukum menjadi pemegang saham Perseroan yang menerima penggabungan atau Perseroan hasil peleburan.</p> <p>c. Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri berakhir karena hukum terhitung sejak tanggal penggabungan atau peleburan berlaku.</p> <p>Pasal 123 (2) huruf h Rancangan Penggabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat sekurang-kurangnya:</p> <p>cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan karyawan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan diri;</p> <p>Pasal 126 (1) Perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan:</p> <p>a. Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan;</p> <p>b. kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan; dan</p> <p>c. masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.</p>	
--	--	--

Sumber: UU Ketenagakerjaan, UU PT, PP Nomor 27 Tahun 1998

Tabel 1 menunjukkan bahwa pasal 150 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang PHK yang terjadi di semua tempat usaha. Jadi perusahaan yang melaksanakan penggabungan juga wajib menggunakan pasal-pasal yang diatur setelahnya, yakni pasal 151 sampai dengan pasal 155. Pasal 163 merupakan pasal yang khusus mengatur masalah diperkenalkannya perusahaan yang melaksanakan penggabungan untuk memPHK pekerjanya.

Selain diatur dalam pasal UU Ketenagakerjaan, PHK di perusahaan yang melaksanakan penggabungan juga diatur dalam UU PT sebagaimana yang tercantum pada pasal 122, 123, 126. Dari ketiga pasal tersebut tidak ada yang mengatur tentang PHK bagi pekerja yang bekerja di perusahaan yang melaksanakan penggabungan. Pasal 122 mengatur tentang akibat hukum perusahaan yang digabungkan yang kemudian menjadi bubar demi hukum; ayat (2) mengatur tentang bubarnya perusahaan tersebut tanpa dilakukan likuidasi terlebih dahulu. Sedangkan ayat (3)nya mengatur tentang neraca perusahaan yang dimerger beralih ke perusahaan yang menerima penggabungan, mengatur tentang pemegang saham dan tanggal pembubaran perusahaan yang di merger. Selanjutnya pasal 123 ayat (2) huruf h mengatur tentang isi rancangan penggabungan di mana di dalam rancangan tersebut minimal memuat beberapa hal dan salah satu di antaranya adalah tentang “karyawan perseroan”. Pada pasal 126 ayat (1) hamper sama dengan pasal 123 ayat (2) huruf h yakni mengatur tentang karyawan perseroan yang melaksanakan penggabungan. Hanya saja secara eksplisit mewajibkan perusahaan yang melaksanakan penggabungan maupun yang menerima penggabungan untuk “memperhatikan kepentingan beberapa pihak diantaranya “karyawan perseroan” (lihat pasal 126 ayat (1) huruf a).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa landasan hukum PHK bagi pekerja di perusahaan ada di UU Ketenagakerjaan dan UU PT. Dengan berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut maka berarti merger tidak boleh dilakukan jika tidak memperhatikan ataupun mengakibatkan kerugian terhadap kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan. Dalam UU Ketenagakerjaan pasal 150 merupakan pasal yang mendiskripsikan

tentang jenis-jenis perusahaan yang melakukan PHK. Berdasarkan interpretasi ekstensif, maka pasal 150 ini mengemukakan tentang semua jenis tempat kerja, perusahaan swasta, pemerintah, bahkan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ketentuan-ketentuan PHK berlaku semua kegiatan usaha sosial, dan lain-lain kecuali PNS. Selain pemberlakuan ketentuan PHK, pasal 163 mengatur tentang siapa yang berkeinginan melakukan PHK dengan kesepakatan terhadap besarnya pesangon.

PP Nomor 27 Tahun 1998 merupakan peraturan pelaksana UU PT dari pengaturan tentang perusahaan yang melakukan penggabungan. Yang mana PP Nomor 27 Tahun 1998 tentang penggabungan, peleburan dan pengambilalihan juga mengatur landasan hukum bagi penggabungan yaitu pasal 1 ayat (1) dan pasal 7 ayat (2) huruf h sama dengan pengaturan di dalam pasal 123 ayat (2) huruf h UU PT. Dari pasal 7 huruf f (2) peraturan pemerintah nomor 27 tahun 1998 usulan rencana (dan atau Rancangan) penggabungan tersebut sekurang-kurangnya harus memuat cara penyelesaian status karyawan perseroan yang akan menggabungkan diri. Tetapi pada peraturan di atas tidaklah dimuat tentang penyelesaian terhadap para karyawan yang mengalami kerugian akibat penggabungan tersebut. Sedangkan seperti yang telah digambarkan sebelumnya bahwa konsekuensi logis dari proses penggabungan itu sendiri adalah perampingan dan penghematan suatu perusahaan yang tidak akan menutup kemungkinan adanya pengurangan dari sebagian karyawannya. Sehingga permasalahan ini dianggap sebagai permasalahan yang sangat kompleks mengingat apabila pemenuhan hak-hak bagi karyawannya tersebut tidak dapat disosialisasikan menurut peraturan yang berlaku.

Landasan hukum ini yang telah disebutkan di atas bertujuan memberikan landasan hukum atau dasar pengaturan mengenai penggabungan dan PHK akibat penggabungan guna memberikan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja yang mengalami PHK akibat penggabungan. Sehingga pihak perseroan dalam penggabungan harus melihat landasan hukum agar perusahaan yang melakukan penggabungan tidak semena-mena terhadap karyawan hanya untuk kepentingan perseroan. Sebenarnya, para pembentuk undang-undang telah mengantisipasi terjadinya penggabungan perusahaan yang dapat mengakibatkan kerugian terhadap pihak ketiga atau karyawannya. Hal ini terbukti dengan diaturnya syarat-syarat penggabungan dalam pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas maka “ Perbuatan hukum penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perseroan harus memperhatikan kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan “.Hal ini juga dipertegas dalam pasal 4 ayat (1) huruf (a) Peraturan Pemerintah nomor 27 tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilan Perseroan Terbatas.


Dengan adanya penegasan diatas bahwa penggabungan perusahaan yang berbentuk perseroan maupun nonperseroan, usulan rencana penggabungan maupun rancangan penggabungan harus dicantumkan alasan serta penjelasan masing-masing direksi perseroan, pengurus badan hukum yang melakukan penggabungan maka ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan apakah penggabungan ini memang perlu dilakukan dan nantinya tidak akan mengakibatkan kerugian terhadap kerugian-kerugian yang akan dialami pihak ketiga khususnya para karyawannya. Hal ini juga dapat digunakan sebagai pertanggungjawaban dari direksi perseroan/pengurus badan hukum jika

penggabungan yang dilakukannya menyimpang dari alasan dilakukannya penggabungan sebagaimana yang telah dicantumkan dalam usulan rencana penggabungan maupun rancangan penggabungan tersebut.

Perusahaan yang melakukan penggabungan tidak hanya dilihat dari landasan hukum saja melainkan harus memperhatikan bagaimana cara penentuan kriteria dalam melaksanakan penggabungan perusahaan agar tidak merugikan para pihak. Hal ini untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang di PHK akibat penggabungan perusahaan. Maka UU Ketenagakerjaan dan UU PT memberikan kriteria PHK dan penggabungan yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 2: Penentuan Kriteria PHK pada perusahaan yang melakukan penggabungan

UU Ketenagakerjaan UU No. 13/2003	UU PT UU No. 40/2007
<p style="text-align: center;">Pasal 153</p> <p>1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Pekerja/buruh berhalangan masuk karena alasan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban Negara sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku; c) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d) Pekerja/buruh menikah; e) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; g) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat kerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat 	<p style="text-align: center;">Pasal 126 (1)</p> <p>Perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan; b. kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan; dan c. masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

<p>pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>h) Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;</p> <p>i) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;</p> <p>j) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut suran keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.</p> <p>2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.</p> <p>Pasal 154 Penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:</p> <p>a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;</p> <p>b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;</p> <p>c. Pekerja/buruh mencapai usia pension sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau</p> <p>d. Pekerja/buruh meninggal dunia.</p>	
--	---

Sumber : UU Ketenagakerjaan dan UU PT

Tabel 2 di atas UU Ketenagakerjaan memberikan kriteria bagaimana PHK itu dapat dilakukan. Karyawan dengan kondisi dan alasan-alasan tertentu tidak boleh dilakukan PHK sesuai dengan pasal 153 dan 154 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini justru melarang perusahaan melakukan PHK. Sehingga dalam hal ini perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja tidak boleh dilakukan seandainya sendiri hanya untuk kepentingan perusahaan itu sendiri. Apabila PHK

itu dilakukan karena akibat adanya merger perusahaan, maka dalam melakukan PHK tersebut harus dengan sepengetahuan pekerja dan merger harus memperhatikan kepentingan-kepentingan para pihak yaitu dalam pasal 126 (1)

UU PT yaitu :

“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 ketentuan pasal 126 UU PT maka dalam melakukan PHK akibat penggabungan perusahaan juga harus memperhatikan alasan-alasan tertentu atau kondisi karyawan untuk tidak dapat dilakukannya PHK dalam penggabungan yang telah disebutkan dalam pasal 153 UU Ketenagakerjaan.

Di dalam UU PT dan UU Ketenagakerjaan memang tidak ada kriteria perusahaan yang akan melakukan penggabungan harus melakukan PHK. Namun pada kenyataannya perusahaan yang melakukan penggabungan, biasanya dengan alasan efisiensi-efisiensi.³³ Salah satu efisiensi yang dilakukan adalah termasuk mengurangi jumlah tenaga kerja, ataupun merubah status pekerja tetap menjadi tenaga outsourcing.

Bahkan untuk ke depan menurut Arsitektur Perbankan Indonesia, nantinya diharapkan jumlah bank yang ada di Indonesia hanya beberapa saja. Artinya dari beberapa perusahaan bank yang ada di Indonesia, jumlahnya akan diperkecil.³⁴ Disini berarti ada indikasi bahwa Pemerintah telah merestui dan menganjurkan adanya penggabungan antar bank.

³³ [http://www.Google.com/merger_perusahaan,28 Mei 2009](http://www.Google.com/merger_perusahaan,28_Mei_2009)

³⁴ [http://www.Google.com/merger_bank,28 Mei 2009](http://www.Google.com/merger_bank,28_Mei_2009)

Sedangkan MOU antar perusahaan yang melakukan penggabungan merupakan perjanjian perdata. Selama memenuhi syarat obyektifitas dan subyektifitas di pasal 1320 KUH Perdata, maka MOU yang mereka buat dapat dijalankan.

Namun terlepas dari MOU tersebut, apakah mem- PHK naker setelah terjadinya merger diperbolehkan? apabila diperbolehkan bagaimana kriterianya dan hak-hak yang seharusnya mereka peroleh sesuai dengan UU Tenaga Kerja dan UU PT yang mengatur secara khusus mengenai merger dan PHK. Berdasarkan ketentuan pasal 153 UU Ketenagakerjaan harus memperhatikan alasan-alasan tertentu tidak dapat dilakukannya PHK. Semua pekerja yang dalam kondisi sesuai pasal 153 UU Ketenagakerjaan tidak boleh dilakukan PHK. Apabila PHK itu tetap dilakukan dalam penggabungan perusahaan maka akan batal demi hukum karena dalam 126 ayat (1) UU PT bahwa perbuatan hukum penggabungan harus memperhatikan kepentingan-kepentingan salah satunya kepentingan karyawan.

Dengan adanya penggabungan dapat saja terjadi perselisihan antara perusahaan dengan karyawan yg di PHK akibat penggabungan perusahaan tersebut, contohnya Kasus PHK ribuan karyawan PT Dirgantara Indonesia (DI) masih belum hilang dalam ingatan kita. Ribuan karyawan yang menolak di-PHK secara spartan melakukan berbagai perlawanan untuk memperjuangkan nasib mereka. Mereka gigih melakukan demo di Jakarta dan di kantor pusat PT DI di Bandung. Beberapa kali mereka dalam rombongan besar naik mobil dan motor serta tidur di taman kota Jakarta. Perjuangan para karyawan itu memang tidak sepenuhnya berhasil. Mereka harus menerima kenyataan untuk di PHK, sebagian

karena lelah dan sebagian karena keterdesakan ekonomi yang mengharuskan mereka untuk menerima uang pesangon. Perdebatan yang terjadi dalam kasus PT DI antara pihak perusahaan dengan karyawan adalah contoh klasik perselisihan ketenagakerjaan di Indonesia.³⁵

Dalam pelaksanaan penggabungan terdapat kepentingan-kepentingan para pihak yang ada di dalamnya, diantaranya yaitu:

1. Kepentingan Perseroan dalam pelaksanaan penggabungan.

Perseroan sebagai suatu badan hukum tentunya mempunyai hak dan kewajiban serta dapat bertindak sebagai pihak dalam perjanjian dengan pihak lain seperti layaknya seorang manusia yang mampu berbuat hukum. Perseroan sebagai pendukung hak dan kewajiban harus mampu menterjemahkan kepentingan karyawan, pemilik perseroan atau pemegang saham, pengurus dan masyarakat pelaku bisnis yang berhubungan baik langsung maupun tidak langsung dengan perseroan tersebut. Perseroan harus dapat melakukan perbuatan hukum keluar dengan perseroan lain atau pihak lain. Itu semua dapat dilakukan oleh perseroan dalam rangka mengembangkan kegiatan usahanya.

2. Kepentingan karyawan Perseroan dalam pelaksanaan penggabungan

Baik pada penggabungan perusahaan, penggabungan saham maupun penggabungan secara yuridis, kepentingan karyawan patut mendapat perhatian. Hal ini sangat beralasan, karena menyangkut

³⁵ <http://www.portalhr.com>

perubahan status dan kedudukan karyawan. Pihak manajemen perseroan tidak dapat membiarkan keinginan karyawan untuk tetap dapat mengabdikan dirinya pada perseroan hasil penggabungan. Karyawan (melalui wakil-wakilnya) sebagai salah satu sumber daya potensial harus ikut diajak bicara mengenai bagaimana baiknya penggabungan perseroan itu dilaksanakan. Apabila manajemen perseroan dapat menjamin, bahwa kepentingan karyawan tidak akan diabaikan begitu saja, niscaya karyawan akan kembali bekerja dengan tenang, sementara proses penggabungan perseroanpun dapat dilaksanakan dengan lancar.

Aspek psikologis yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia/karyawan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan, antara perseroan yang berencana menggabungkan diri (merger) dengan perseroan yang akan menerima hasil penggabungan, juga harus diperhatikan oleh pihak manajemen masing-masing perseroan. Jangan sampai terjadi jumlah karyawan dari perseroan yang satu lebih sedikit dan secara keseluruhan menguasai teknologi canggih dan mempunyai ketrampilan serta wawasan manajemen yang lebih baik, harus berhadapan dengan perseroan yang mempunyai karyawan lebih banyak dengan tingkat kemampuan dan pengetahuan rendah atau tidak memadai.

Para karyawan dari masing-masing perseroan tentunya juga membawa budaya kerja serta etos kerja yang mereka miliki. Budaya serta etos kerja dari para karyawan masing-masing perseroan satu sama

lain akan berbeda dan bahkan bertolak belakang. Perbedaan-perbedaan yang muncul dan melekat pada diri karyawan masing-masing perseroan paling tidak akan menyita konsentrasi serta memerlukan perhatian serius dari pemilik dan pengurus perseroan yang akan melakukan penggabungan.

Pihak manajemen dari masing-masing perseroan jauh-jauh hari harus memikirkan hal itu guna meminimalisasi dan mengantisipasi kemungkinan adanya gejolak diantara para karyawan itu sendiri. Pihak manajemen perseroan harus dapat mengakomodir dua kepentingan yang berbeda dari dua perseroan yang mempunyai kepentingan sama untuk melakukan perbuatan hukum penggabungan.

Pada dasarnya perbuatan hukum penggabungan (merger) dilakukan oleh pemilik dan pengurus perseroan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya demi kesejahteraan karyawannya. Keinginan tersebut perlu mendapat perhatian, karena jika disadari sebetulnya karyawan merupakan asset atau sumber daya manusia yang sangat potensial bagi perseroan. Tidak dapat dibayangkan, apabila sebuah perseroan tidak mempunyai sumber daya manusia yang handal.

Setiap perseroan yang berencana penggabungan, harus mengutamakan kepentingan karyawannya. Jangan sampai perbuatan hukum penggabungan di kemudian hari justru menimbulkan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi karyawan yang sudah lama mengabdikan diri dengan baik demi kemajuan perseroan. Secara

hukum, jika dianalisis lebih lanjut perbuatan hukum penggabungan tidak akan berakibat buruk pada karyawan perseroan, sebab perbuatan hukum penggabungan tidak berakibat hilangnya eksistensi masing-masing perseroan yang menggabungkan diri.

Penentuan kriteria ini bertujuan agar dalam pelaksanaan penggabungan harus memperhatikan kepentingan-kepentingan para pihak dan apabila penggabungan ini mengakibatkan PHK maka harus memperhatikan kepentingan tenaga kerja. Maka hal ini merupakan perlindungan preventif yang dapat dilakukan sebelum penggabungan itu terjadi agar tidak merugikan kepentingan pekerja yang berimbas pada perampangan tenaga kerja yaitu PHK.

Dalam pelaksanaan penggabungan ini agar tidak merugikan kepentingan para pihak, khusus karyawan yang mengalami PHK akibat penggabungan maka selain melihat penentuan kriteria harus juga memperhatikan prosedur-prosedur yang ada dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai PHK dalam penggabungan perusahaan. Adapun prosedur PHK pada perusahaan yang melaksanakan penggabungan adalah pasal-pasal yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan, yakni pasal 151-155; dalam UU PT yakni dalam pasal 123, pasal 126, pasal 127, pasal 134; serta peraturan pelaksanaannya PP 27/1998 yaitu pada pasal 4 sampai dengan pasal 19. Pasal-pasal tersebut sebagai berikut:

Tabel 3: Prosedur PHK pada perusahaan yang melaksanakan penggabungan

UU Ketenagakerjaan UU No. 13/2003	UU PT UU No. 40/2007	PP No. 27 Tahun 1998
<p>Pasal 151</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 buruh/serikat pekerja atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/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. 	<p>Pasal 123</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Direksi Perseroan yang akan menggabungkan diri dan menerima Penggabungan, menyusun rancangan Penggabungan. 2) Rancangan Penggabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat Sekurang-kurangnya, (salah satunya adalah huruf h): cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan karyawan Perseroan yang akan melakukan Penggabungan diri; 3) Rancangan Penggabungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setelah mendapat persetujuan Dewan Komisaris dari setiap Perseroan diajukan kepada RUPS masing-masing untuk mendapat persetujuan. 4) Bagi Perseroan tertentu yang akan melakukan Penggabungan selain berlaku ketentuan dalam Undang-Undang ini, perlu mendapat persetujuan terlebih dahulu dari instansi terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) berlaku juga bagi Perseroan Terbuka sepanjang tidak diatur lain dalam peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal. 	<p>Pasal 4 ayat (1) huruf a</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan: <ol style="list-style-type: none"> a. kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas, dan karyawan perseroan yang bersangkutan; <p>Pasal 6</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan hanya dapat dilakukan dengan persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham. 2) Penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan dilakukan berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham yang dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili paling sedikit $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dan setuju oleh paling sedikit $\frac{3}{4}$ (tiga perempat) bagian dari jumlah suara tersebut. 3) Bagi Perseroan Terbuka dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka syarat kehadiran dan pengambil keputusan ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal.
<p>Pasal 152</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. 2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan 	<p>Pasal 127 ayat (1,2,3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Keputusan RUPS mengenai Penggabungan, 	<p>Pasal 7 ayat (1)</p>

<p>industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 (2)</p> <p>3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 155:</p> <p>1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.</p> <p>2) Selama putusan penyelesaian perselisihan lembaga industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.</p> <p>3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing terhadap pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh</p>	<p>Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan sah apabila diambil sesuai dengan ketentuan Pasal 87 ayat (1) dan Pasal 89.</p> <p>2) Direksi Perseroan yang akan melakukan Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan wajib mengumumkan ringkasan rancangan paling sedikit dalam 1 (satu) Surat Kabar dan mengumumkan secara tertulis kepada karyawan dari Perseroan yang akan melakukan Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum pemanggilan RUPS.</p> <p>3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat juga pemberitahuan bahwa pihak yang berkepentingan dapat memperoleh rancangan Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan di kantor Perseroan terhitung sejak tanggal pengumuman sampai tanggal RUPS diselenggarakan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 134</p> <p>Ketentuan lebih lanjut mengenai Penggabungan, Peleburan, atau Pengambilalihan Perseroan diatur dengan Peraturan Pemerintah.</p>	<p>Direksi perseroan yang akan menggabungkandiri dan menerima penggabungan masing-masing menyusun usulan rencana penggabungan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 7 ayat (2) huruf h</p> <p>Usulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib mendapat persetujuan Komisaris dan sekurang-kurangnya memuat:</p> <p style="padding-left: 40px;">cara penyelesaian status karyawan perseroan yang akan menggabungkan diri;</p> <p style="text-align: center;">Pasal 12</p> <p>Ringkasan atas Rancangan Penggabungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib diumumkan oleh Direksi dalam 2 (dua) surat kabar harian serta diumumkan secara tertulis kepada karyawan perseroan yang akan melakukan penggabungan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum pemanggilan Rapat Umum Pemegang Saham masing-masing perseroan.</p>
--	---	--

Sumber: UU Ketenagakerjaan, UU PT, PP 27/1998

Tabel 3 menunjukkan bahwa pasal 123 ayat (1) UU PT mengatur tentang penyusunan rancangan penggabungan, ayat (2) mengatur tentang bentuk formalitas rancangan penggabungan, ayat (3) mengatur tentang persetujuan dewan komisaris, ayat (4) perseroan tertentu yang melakukan penggabungan selain

berlaku UU juga harus mendapat instansi, sedangkan ayat (3)nya mengatur tentang pemberlakuan ayat (1) - (4) berlaku juga bagi perseroan terbuka sepanjang tidak diatur dalam UU pasar modal. Pasal 126, pasal 127 dan pasal 134 mengatur tentang keputusan penggabungan harus mendapat persetujuan RUPS dan mengatur tentang prosedur-prosedur dilakukannya penggabungan. Dengan demikian UU Ketenagakerjaan dan UU PT mengatur tentang prosedur PHK pada perusahaan yang melakukan penggabungan. Namun dalam hal ini intinya bahwa UU PT tidak memuat sama sekali mengenai prosedur PHK hanya mengatur secara umum terminologi “kepentingan karyawan” maksudnya bahwa penggabungan perusahaan harus memperhatikan kepentingan-kepentingan para pihak salah satunya adalah kepentingan karyawan.

PP Nomor 27/1998 merupakan peraturan pelaksana UU PT mengenai penggabungan, peleburan dan pengambilalihan, yang mana telah disebutkan dalam pasal 134 UU PT yang mengatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perseroan diatur dengan peraturan pemerintah. Hal ini telah diatur pada PP 27/1998 yang mana mengenai prosedur telah dicantumkan dalam tabel 3. Pasal 6 ayat (1) mengenai kewenangan RUPS, ayat (2) hak suara dalam pengambilan keputusan, ayat (3) Syarat kehadiran dalam pengambilan keputusan. Pasal 12 mengatakan bahwa ringkasan rencana penggabungan di umumkan di surat kabar. Hal ini merupakan salah satu hak karyawan untuk memperoleh informasi.

Selain diatur dalam UU PT dan PP Nomor 27 Tahun 1998, UU Ketenagakerjaan telah memberikan pengaturan mengenai prosedur PHK agar pengusaha tidak seenaknya melakukan PHK tanpa memperhatikan kepentingan-

kepentingan karyawan. Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur tentang PHK, yang mana pengusaha dan pemerintah dengan segala upaya harus menghindari terjadinya PHK; ayat (2) mengatur apabila segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari maka maksud PHK harus dirundingkan dengan para pengusaha dan serikat pekerja/buruh; sedangkan ayat (3)nya jika perundingan itu tidak menghasilkan kesepakatan maka pengusaha dapat melakukan PHK setelah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 152 mengatur permohonan penetapan PHK oleh lembaga penyelesaian hubungan industrial. Pasal 153 ayat (1) tentang kondisi-kondisi yang dilarang diPHK; ayat (2) jika kondisi yang disebutkan dalam ayat 1 tetap dilakukan PHK maka batal demi hukum. Pasal 154 mengatur perkecualian pasal 151, Pasal 155 ayat (1) tentang PHK tanpa penetapan batal demi hukum, ayat (2) tentang sebelum ada penetapan, pengusaha dan serikat pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya, sedangkan ayat (3) nya pengusaha bisa melakukan skorsing tetapi tetap membayar upah dan hak-hak karyawan. Berdasarkan pasal 191 UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan atau belum diganti dengan peraturan yang berlaku berdasarkan undang-undang ini.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka ketentuan mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti kerugian, dan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana diatur dalam Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja

dan Ganti Kerugian di Perusahaan dinyatakan tidak berlaku lagi, karena UU Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan baru berkaitan dengan hal-hal tersebut di atas.

Adapun ketentuan pesangon PHK pada perusahaan yang mengalami merger adalah pasal-pasal yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan yakni pasal 156 dan pasala 157. Pasal-pasal tersebut dibahas pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4: Pesangon yang diberikan karyawan PHK pada perusahaan yang melaksanakan penggabungan

UU Ketenagakerjaan UU No. 13/2003 Pasal 156	
1)	Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
2)	Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sabagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan; d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; e. Mas kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah; f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah; g. Mas kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
3)	Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah; b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kerang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah; c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah; d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah; e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah; f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

- 4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima kerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

1. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
 - a. Upah pokok;
 - b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
2. Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayar atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
3. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapat rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
4. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Sumber: UU Ketenagakerjaan

Tabel 4 menunjukkan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sesuai dengan pasal 156 UU Ketenagakerjaan, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pasal 157 mengatur mengenai perhitungan komponen upah yang harus diberikan karyawan.

Berkaitan dengan permasalahan PHK karyawan dengan alasan efisiensi, dalam hal ini adalah akibat dari penggabungan perusahaan maka berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyatakan bahwa perusahaan wajib memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal

156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) tetapi permasalahan yang timbul tidak cukup sampai situ saja. Perbedaan pendapat dan perselisihan sangat sering ditemui apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak seperti pada kasus penggabungan perusahaan ini.

Berdasarkan tabel-tabel di atas yang telah dipaparkan, Peraturan di atas (UU nomor 40 tahun 2007 dan PP nomor 27 tahun 1998, bersifat prefentif), jika ada merger Perusahaan yang diduga melanggar ketentuan pasal 126 ayat (1) jo pasal 4 ayat (1) huruf (a) PP nomor 27 tahun sehingga merugikan kepentingan pihak ketiga dalam hal ini adalah karyawan perusahaan penggabungan maka terhadap perusahaan tersebut dapat dilakukan pemeriksaan. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 138 ayat (1) huruf (a) undang-undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Berdasarkan pasal 138 ayat (2) jo pasal 138 ayat (3) huruf c undang-undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas maka pemeriksaan itu dilakukan dengan terlebih dahulu mengajukan permohonan secara tertulis beserta alasannya kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan perseroan yang dilakukan oleh kejaksaan mengingat tindakan penggabungan yang mengakibatkan kerugian terhadap karyawan.

Tetapi menurut penjelasan pasal 138 ayat (1) undang-undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas maka sebelum kejaksaan memohon untuk diadakan pemeriksaan maka kejaksaan terlebih dahulu harus meminta secara langsung kepada perseroan tersebut data atau keterangan yang dibutuhkan. Jika Ketua Pengadilan Negeri menerima permohonan pemeriksaan tersebut maka selanjutnya Ketua Pengadilan Negeri akan mengeluarkan suatu penetapan

pemeriksaan dan mengangkat 3 (tiga) ahli untuk melakukan pemeriksaan (pasal 139 ayat (1) jo pasal 139 ayat (3) undang-undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Tetapi sayangnya kedua ketentuan tersebut tidak mengatur tentang upaya hukum yang dapat dilakukan jika terjadi penggabungan berbadan hukum non perseroan yang mengakibatkan kerugian bagi karyawan, termasuk juga tidak mengatur mengenai sanksi dan siapa yang berhak menjatuhkan sanksi. Meskipun begitu, bukan berarti bahwa penggabungan yang mengakibatkan kerugian bagi karyawan, pihak-pihak yang melakukan penggabungan adalah badan hukum non perseroan tersebut menjadi lolos dari jerat hukum karena bagi pihak ketiga dalam hal ini karyawan yang penggabungan dirugikan atas adanya penggabungan yang mengakibatkan kerugian bagi karyawan tersebut dapat menggugat berdasarkan pasal 1365 BW tentang perbuatan melanggar hukum yang menyatakan bahwa “tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut “

Memang harus diakui bahwa adanya krisis yang terjadi di awal tahun 1997 yang lalu telah membawa dampak negatif bagi kehidupan dunia usaha di Indonesia. Tidak sedikit perusahaan kecil maupun besar di Indonesia yang mengalami kelesuan dan tidak mampu bertahan hidup di tengah krisis. Begitu pula yang dialami oleh dunia perbankan di Indonesia. Sehingga cara yang pada umumnya ditempuh oleh perusahaan untuk tetap bertahan hidup adalah dengan melakukan pengurangan dan penyusutan jumlah pekerja melalui pemutusan hubungan kerja.

Pada umumnya masalah pemutusan hubungan kerja bukanlah masalah yang sepele karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang, dalam hal ini adalah pekerja. Apabila pemutusan hubungan kerja bersifat meluas, maka terjadilah masa pengangguran dengan segala akibatnya, yang meningkatnya angka kejahatan. Sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja pada khususnya dan masyarakat pada umumnya maka seharusnya pemutusan hubungan kerja tersebut dapat ditekan seminimal mungkin.

Dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Perusahaan memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja namun karena pekerja-pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan itu menjadi tidak sama, pekerja yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi pekerja yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan yang pada akhirnya nanti tidak jarang menimbulkan atau menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam bukunya Gunawi Kartasapoetra, dikatakan bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah³⁶ :

- Pengupahan
- Jaminan sosial

³⁶ **Gunawi Kartasapoetra**, dkk, et. al. *“Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila”*, Cet. I, Bina Aksara, Bandung, 1986, h. 158.

- Perilaku perusahaan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian
- Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
- Adanya masalah pribadi

Negara termasuk di dalamnya maupun para pekerja tidak menghendaki terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak terlebih-lebih bila terjadi pemutusan hubungan kerja, karena dengan adanya perselisihan tersebut yang menderita kerugian bukan hanya kedua belah pihak saja melainkan juga masyarakat bangsa dan negara. Untuk itulah untuk mengatasi masalah-masalah tersebut pemerintah turut serta dengan mengeluarkan peraturan-peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaan yang lainnya.

Mengingat pada tingginya tingkat pengangguran yang telah ada di Indonesia dan permasalahan ini juga akan menimbulkan keresahan yang ada di masyarakat. Untuk itu diperlukan kejelasan prosedur dan aturan hukum yang akan memberikan kepastian hukum tentang pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh merger tersebut.

Dalam penjelasan pasal-pasal dalam tabel-tabel di atas tersebut dikatakan, bahwa secara khusus penggabungan tidak boleh dilakukan, apabila ada kepentingan pihak-pihak tertentu yang dirugikan. Sehingga dengan adanya penggabungan tersebut apabila menyebabkan kerugian bagi tenaga kerja yaitu menyebabkan tenaga kerja di PHK akibat penggabungan maka UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan represif dengan memberikan pesangon sesuai ketentuan dalam UU tersebut. Yang mana ketentuan

pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan itu telah disebut dalam tabel-tabel yang telah dipaparkan di atas.

C. Apakah pasal 163 UU Nomor 13 Tahun 2003 konsisten dengan pasal 126 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2007.

Perusahaan yang melakukan penggabungan harus memperhatikan kepentingan para pihak yang telah disebutkan dalam pasal 126 ayat (1) UU PT. Yang mana kepentingan-kepentingan tersebut harus benar-benar diperhatikan terutama kepentingan karyawan yang mengalami PHK akibat penggabungan perusahaan karena di dalam penggabungan perusahaan akan terjadi perampangan tenaga kerja yang menyebabkan karyawan mengalami PHK. Hal ini sangat merugikan pihak karyawan karena dengan adanya PHK akibat penggabungan perusahaan tersebut menyebabkan pengangguran.

Tabel 1 menunjukkan pasal-pasal mengenai landasan hukum PHK pada perusahaan yang melaksanakan penggabungan. Di lihat dari tabel 1 mengenai landasan hukum PHK pada perusahaan yang melaksanakan penggabungan adalah konsisten karena di dalam pasal-pasal tersebut telah mengatur PHK dan penggabungan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dalam pasal 126 (1) UU PT yang mana dalam melakukan penggabungan harus memperhatikan kepentingan-kepentingan para pihak, salah satunya kepentingan karyawan. Selain memperhatikan kepentingan karyawan, dalam pelaksanaan penggabungan juga harus mendapat persetujuan komisaris dan harus ada syarat-syarat formal mengenal usulan penggabungan tersebut. Hal ini telah disebutkan dalam pasal 122,123 ayat (2) huruf h UU PT dan pasal 7 ayat

(2) huruf h PP Nomor 27 Tahun 1998, sedangkan pasal 163 UU Ketenagakerjaan menyebutkan hak yang harus diberikan kepada karyawan apabila terjadi PHK akibat penggabungan perusahaan yaitu mengenai pesangon yang diberikan karena menurut pasal 126 UU PT harus memperhatikan kepentingan karyawan. Maka dilihat dari tabel 1 mengenai landasan hukum PHK pada perusahaan yang melaksanakan penggabungan antara UU Ketenagakerjaan, UU PT, PP Nomor 27 Tahun 1998 adalah konsisten.

Tabel 2 menunjukkan pasal-pasal mengenai penentuan kriteria PHK pada perusahaan yang melakukan PHK. Dilihat dari tabel 2 mengenai penentuan kriteria PHK pada perusahaan adalah konsisten. Pasal 153 UU Ketenagakerjaan justru melarang pengusaha untuk melakukan PHK sehingga pengusaha harus memperhatikan karyawan apakah karyawan dalam kondisi yang disebutkan dalam pasal 153 atau tidak. Demikian halnya dengan Penggabungan perusahaan harus memperhatikan kepentingan-kepentingan karyawan yang telah disebutkan pasal 126 ayat (1) UU PT sehingga apabila terjadi PHK akibat penggabungan perusahaan, maka dalam mem-PHK juga harus melihat kondisi karyawan. Apabila perusahaan yang melakukan penggabungan akan mem-PHK karyawan yang dalam kondisi pasal 153 UU Ketenagakerjaan tetap dapat dilakukan PHK tetapi harus menunggu sampai keadaan tersebut tidak terjadi pada karyawan. Sehingga dalam hal ini dalam melakukan PHK akibat penggabungan harus memperhatikan karyawan. Maka mengenai penentuan kriteria PHK pada perusahaan yang melakukan

penggabungan dalam pasal-pasal pada tabel 2 adalah konsisten antara UU Ketenagakerjaan dan UU PT.

Tabel 3 menunjukkan pasal-pasal mengenai prosedur PHK pada perusahaan yang melakukan penggabungan. Yang mana pasal-pasal dalam UU PT pada tabel 3 mengatur mengenai prosedur perusahaan untuk dapat melakukan penggabungan. Selain dalam UU PT juga telah di atur dalam peraturan pelaksana dari UU PT yaitu PP Nomor 27 Tahun 1998 mengenai penggabungan perusahaan. Dengan adanya penggabungan perusahaan memungkinkan terjadinya PHK karyawan karena penggabungan perusahaan akan terjadi perampingan karyawan. Mengenai ketentuan PHK itu sendiri telah diatur dalam pasal-pasal UU ketenagakerjaan pada tabel 3 di atas. Pasal-pasal UU Ketenagakerjaan pada tabel 3 mengatur mengenai prosedur PHK, dimana prosedur-prosedur yang telah disebutkan dalam pasal-pasal UU Ketenagakerjaan pada tabel 3 di atas harus dilaksanakan, apabila PHK yang dilakukan perusahaan tanpa prosedur-prosedur tersebut maka batal demi hukum. Pernyataan ini sesuai pasal 155 ayat (1) yaitu pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Sehingga pasal-pasal pada tabel 3 di atas telah mengatur secara konsisten mengenai prosedur penggabungan dan prosedur PHK apabila terjadi akibat penggabungan perusahaan.

Tabel 4 menunjukkan pasal-pasal mengenai pesangon yang diberikan karyawan PHK pada perusahaan yang melakukan penggabungan. Namun mengenai pesangon ini hanya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. UU PT sama sekali tidak mengatur mengenai ketentuan pesangon karyawan yang

ter-PHK. Sehingga dalam hal ini pengaturan mengenai pesangon karyawan yang ter-PHK tidak konsisten antara UU Ketenagakerjaan dengan UU PT karena mengenai hak dan kewajiban karyawan tidak diatur secara jelas dalam kedua UU tersebut yaitu mengenai pesangon karyawan yang di PHK akibat penggabungan atau PHK biasa apakah dalam penentuan pesangon tersebut sama atau tidak dalam pengaturannya tidak disebutkan secara jelas, maka hal ini mengenai hak dan kewajiban karyawan tidak jelas. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa UU Ketenagakerjaan dan UU PT tidak konsisten.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK dalam penggabungan perusahaan mencakup 2 bentuk perlindungan :

- a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK dalam penggabungan perusahaan yang mencakup mengenai landasan hukum, penentuan kriteria, dan prosedur yang harus diperhatikan oleh perseroan sebelum melakukan PHK dalam penggabungan perusahaan.

- b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK dalam penggabungan perusahaan yang mencakup mengenai pesangon yang diberikan kepada karyawan yang mengalami PHK dalam penggabungan perusahaan.

Apabila perseroan yang melakukan penggabungan perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka penggabungan perusahaan tidak boleh dilakukan.

2. Dilihat dari landasan hukum, penentuan kriteria, prosedur berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU PT adalah konsisten karena kedua peraturan perundang-undangan tersebut telah mengatur mengenai landasan hukum,

penentuan kriteria dan prosedur PHK dalam penggabungan perusahaan. Sedangkan dilihat dari hal pesangon adalah tidak konsisten karena UU PT tidak mengatur mengenai pesangon dan pengaturan mengenai pesangon hanya diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

2. Saran

1. Dalam memberikan perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK dalam penggabungan perusahaan harus sesuai peraturan perundang-undangan yang berkaitan yaitu:
 - a. Untuk memberikan perlindungan hukum preventif bagi karyawan yang mengalami penggabungan perusahaan adalah perseroan harus memperhatikan bagaimana landasan hukum, penentuan kriteria, dan prosedurnya berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU PT.
 - b. Untuk memberikan perlindungan hukum represif bagi karyawan yang mengalami PHK dalam penggabungan perusahaan adalah perseroan harus memberikan pesangon kepada karyawan yang mengalami PHK dalam penggabungan perusahaan.
2. Dalam hal pesangon tidak konsisten karena pesangon hanya diatur dalam UU Ketenagakerjaan sehingga untuk memberikan perlindungan hukum represif secara konsisten dalam hal pesangon, maka perlu adanya peraturan tentang pesangon di UU PT.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin, SH., Asikin Zainal, SH. SU., *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, 2006, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Fuady Munir, SH. MH. LL.M., 2002, *Hukum tentang Merger*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Fuady Munir, SH. MH. LL.M., 2004, *Perjanjian Kredit Bank*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Widjaya Gunaawan, 2002, *Merger dalam Perspektif Monopoli*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widjaya Rai, SH. MA., 2000, *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, Kesain Blanc, Jakarta.

Prof. Dr. Soekanto Soerjono, SH. MA., Mamuji Sri, SH. M.L.L., 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan :

- UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”
- UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang “Perseroan Terbatas”
- PP Nomor 27 Tahun 1998 tentang “Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan”

Internet :

www.djambatan.co.id

djambatan@dnet.net.id, info@djambatan.co.id.

www.yahoo.com

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIMA PUSPITA
Tempat / Tanggal Lahir : KEDIRI, 15 JUNI 1986
NIM : 0510113195
Jurusan : PERDATA BISNIS
Alamat : JL. KERTO RAHARJO NO. 69 MALANG

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa SKRIPSI berjudul :

KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PENGGABUNGAN PERUSAHAAN.

Yang saya tulis adalah benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiasi atau saduran dari skripsi orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan yang telah disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana perlu.

Malang, 24 Agustus 2009

Yang membuat pernyataan,

RIMA PUSPITA

NIM. 0510113195

Bagan 1. Perlindungan hukum bagi karyawan yg diPHK dalam merger perusahaan

