

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT ADANYA MERGER PERUSAHAAN



SISKA FEBIANA

030115281

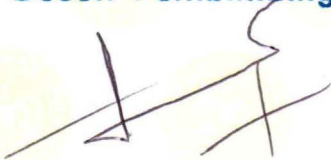
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG
TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
AKIBAT ADANYA MERGER PERUSAHAAN**

SKRIPSI

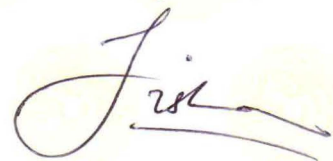
**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



LANNY RAMLY, S.H., M.Hum.
NIP. 131878388

Penyusun,



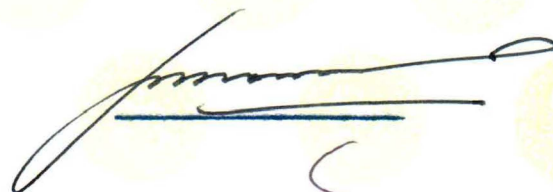
SISKA FEBIANA
NIM. 030115281

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Kamis, tanggal 23 Desember 2004**

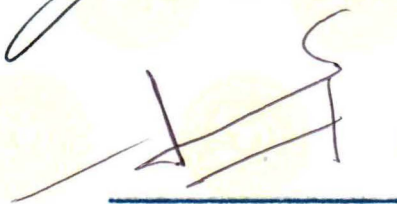
Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



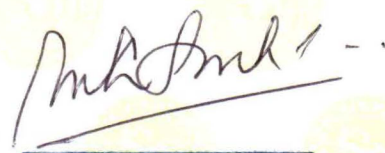
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Machsoen Ali', written over a horizontal blue line.

Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lanny Ramli', written over a horizontal blue line.

2. Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M.L. Souhoka', written over a horizontal blue line.

BISMILLAHIRROHMAANIRROHILM,

DENGAN BERDOA, BERUSAHA, DAN BERSERAH DIRI

SEPENUHNYA PADA ALLAH SWT.

MAKA

INSYAAALLAH, SEGALA DOA DAN HARAPANMU AKAN

DIKABULKAN OLEH ALLAH SWT.

AMIN...

Cipta Karya

10311 1341979

Kata Pengantar

Bismillahirrahmaanirrahim

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah - NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dan penulis berhasil menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Dalam menyusun skripsi ini penulis banyak menemui hambatan dan kesulitan. Alhamdulillah penulis pada akhirnya berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan bantuan para pihak. Dengan selesainya penulisan skripsi ini, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali,S.H.,M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga dan dosen penguji yang telah bersedia menyediakan waktu untuk menguji, memberikan nasehat dan memberikan koreksi kritis bagi penyempurnaan skripsi ini.
2. Ibu Lanny Ramly,S.H.,M.Hum., selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan dorongan serta nasehat sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

3. Bapak M.L. Souhoka,S.H.,M.S, selaku dosen penguji yang telah bersedia menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan koreksi kritis bagi penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Sampe Randa Tumanan,S.H.,M.S, selaku dosen wali bagi penulis yang seringkali memberikan nasehat dan motivasi dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
5. Semua dosen Fakultas Hukum Airlangga yang telah mendidik dan membekali ilmu selama penulis menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
6. Papa (Alm) dan Mama tercinta yang telah mendidik aku dari kecil hingga dewasa, memberikan dorongan, doa, kasih sayang yang melimpah dan tetap sabar. "Semoga papa bisa ber-istirahat dengan tenang dan semoga amal ibadah papa diterima oleh Allah SWT, amin".
7. Kakakku, mbak Radina Linda Wati dan mas Yose Chandra Dinata yang sudah memberikan nasehat dan kasih sayang selama ini. "Terimakasih untuk semuanya".
8. Mas Luthfi Rachmadi-ku, yang banyak bantu aku biar skripsiku cepet selesai dan rela bolos kerja demi nemenin aku ujian skripsi. Terimakasih karena uda pengertian bgt sm aku, terimakasih juga buat perhatian, cinta dan kasih sayangmu selama ini.

9. Mas Tama, mbak Novy, mbak Lila dan mas Qodrat. "Thankyou for everything".
10. Sahabat2 baikku di FH UNAIR. Amanda "temenku yang paling dewasa dan selalu seide sama aku & tempat aku sering curhat", Karina Z "temenku yang lucu dan baik hati, sori klo aku sering nebeng, trims bgt ya.", Yus " yang setia sama kak Amin ya..". Nice to have friends like you guys, pesenku "jangan lupain persahabatan kita ya..".
11. Buat Dini & Dani "Thank's ya uda sering minjem catatan..".
12. Sahabat2 baikku di SMAN 21, Dian 'unej' "be happy ya..", Veby "temenku yang konyol".
13. Guru ngajiku Bu Shifa', "Bu terimakasih sudah memberikan dukungan dan doa - doa".
14. Bastiani yang uda jadi temen seperjuangan ketika ujian skripsi.
15. Temen2-q FH Universitas Airlangga'01 yang ga bisa disebut satu persatu.
16. Buat semua pihak yang tidak bisa disebutin satu persatu tetapi sudah membantu hingga terselesainya skripsi ini.

Mohon maaf yang sebesar - sebesarnnya apabila terdapat kesalahan - kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Begitu besar harapan penulis akan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga

skripsi ini dapat berguna bagi semua kalangan dan dapat menambah wawasan pembaca.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Surabaya, 23 Desember 2004-12-24

Siska Febiana

DAFTAR ISI

BAB I	: PENDAHULUAN	1
1.	Latar Belakang dan Rumusan Masalah	1
2.	Penjelasan Judul	11
3.	Alasan Pemilihan Judul	14
4.	Tujuan Penulisan	15
5.	Metodologi Penulisan	16
5.1.	Pendekatan Masalah	16
5.2.	Sumber Bahan Hukum	17
5.3.	Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum	17
5.4.	Analisa Bahan Hukum	18
6.	Pertanggungjawaban Sistematika	19
BAB II	: PROSEDUR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN MERGER	22
1.	Tinjauan Yuridis Merger (Penggabungan) Perusahaan	22
2.	Pelaksanaan dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	33
BAB III	: UPAYA HUKUM YANG DAPAT DITEMPUH PEKERJA JIKA TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT ADANYA MERGER PERUSAHAAN	51
1.	Pemenuhan Hak – Hak Pekerja Oleh Pengusaha Sebagai Wujud Tanggung Jawab Setelah Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Merger	51

2. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat adanya Merger (Penggabungan) Perusahaan	60
---	----

BAB IV : PENUTUP	62
1. Kesimpulan	62
2. Saran – Saran	64

DAFTAR BACAAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Seiring dengan bertambah pesatnya keadaan perekonomian di Indonesia, banyak pengusaha yang berlomba-lomba mendirikan badan - badan usaha / perusahaan. Hal ini dilakukan oleh para pengusaha dalam rangka meningkatkan pembangunan di bidang ekonomi terutama dalam rangka menghadapi arus globalisasi dan liberalisasi perekonomian dunia yang semakin kompleks dan bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyat.

Dengan adanya badan-badan usaha / perusahaan baru tersebut maka otomatis akan membuka lapangan pekerjaan yang baru bagi masyarakat pada umumnya. Dengan terciptanya lapangan pekerjaan baru tersebut maka masalah-masalah ekonomi yang membelit dalam suatu keluarga akan terselesaikan.

Hal tersebut sesuai dengan ketentuan dalam Tap MPR No. II /MPR/1988 yaitu pembangunan di bidang ekonomi memegang peranan penting karena diharapkan dapat meningkatkan pendapatan nasional serta

dalam perkembangannya terkait erat dalam pemenuhan keadilan dalam rangka perwujudan rasa keadilan sosial.

Akan tetapi pada tahun 1998 telah terjadi suatu krisis ekonomi secara besar - besaran dan berkepanjangan. Krisis ekonomi yang berkepanjangan ini membawa dampak negatif, dimana keadaan ini membawa akibat banyak perusahaan mengalami kegagalan dalam beroperasi dan kegagalan managerial karena tidak mampu lagi membayar hutang yang sudah jatuh tempo atau hutang-hutangnya sudah melebihi aset dari perusahaan tersebut, dan lain sebagainya. Atau dengan kata lain perusahaan-perusahaan tersebut sedang dalam keadaan "sakit". Oleh karena itu maka perlu dilakukan "penyembuhan" terhadap perusahaan yang sedang "sakit" tersebut dengan cara reinventing dan reengineering organisasi perusahaan, misalnya saja seperti perombakan sifat dan jumlah dari kewajiban finansial perusahaan tersebut, dan lain - lain.

Menurut Wagub Husein, Reinventing Organisasi dimaksudkan untuk menciptakan adanya cita-cita mengenai kemana suatu perusahaan akan bergerak dan bagaimana mencapainya. Disinilah perusahaan perlu memahami trend-trend produk barang dan jasa apa yang sesuai dan dibutuhkan oleh konsumen di samping produk bermutu dan pelayanan yang lebih baik (better service). Sedangkan Reengineering Organisasi dapat

dilakukan dengan menerapkan bussines process reengineering, yaitu dengan menyusun ulang skenario organisasi proses yang membawa perusahaan melihat adanya disfungsionalisasi dan berfokus pada proses untuk memberikan kepuasan kepada konsumen atau stakeholders¹. Salah satu upaya reinventing reengeneering organisasi perusahaan yaitu diadakannya restrukturisasi perusahaan dengan mengadakan merger antar perusahaan.

Contoh perusahaan yang melakukan merger (penggabungan) yaitu antara PT Timah Tbk dengan PT Aneka Tambang Tbk. Latar belakang dilakukannya merger antar dua perusahaan tersebut adalah adanya faktor rentannya kinerja perusahaan terhadap penurunan harga timah dan adanya faktor penambangan tanpa ijin (PETI) pada PT Timah Tbk. Disini dapat kita lihat bahwa terdapat kegagalan dalam hal manajerial maupun operasional. Oleh karena itu perlu diadakan langkah penyelamatan, salah satunya dengan cara menggabungkan PT Timah Tbk dengan PT Aneka Tambang Tbk. PT Aneka Tambang merupakan perusahaan yang dalam keadaan "sehat" yang mencaplok PT Timah Tbk yang sedang dalam keadaan "sakit". Contoh lain yaitu PT Pantja Niaga, PT Cipta Niaga dan PT Dharma Niaga digabung menjadi satu dengan nama PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)².

¹ www.Abango.Id, 26 Mei 2003, "BUMD Harus Melakukan Reinventing Organisasi."

² www.Minergynews.Com, 7 September 2004, "Tanggapan Atas Merger & Akuisisi PT Timah Tbk dan PT Aneka Tambang Tbk"

Ada beberapa sasaran umum sehingga dilakukannya suatu merger, yaitu sebagai berikut³ :

- 1) Untuk meningkatkan Konsentrasi Pasar.
- 2) Untuk meningkatkan Efisiensi.
- 3) Untuk mengembangkan Inovasi Baru.
- 4) Sebagai alat Investasi.
- 5) Sebagai Sarana Alih Teknologi.
- 6) Mendapatkan Akses Internasional.
- 7) Untuk meningkatkan Daya Saing.
- 8) Memaksimalkan Sumber Daya.
- 9) Menjamin Pasokan Bahan Baku.

Awalnya merger merupakan suatu bentuk pengembangan usaha yang relatif dapat dilakukan lebih cepat, jika dibandingkan dengan usaha lainnya seperti ekspor, pemberian lisensi, bentuk waralaba, pembentukan perusahaan patungan, dan lain-lain yang cenderung lebih banyak memakan waktu, dan biaya. Melalui merger, seorang pengusaha dapat dengan cepat dan mudah menguasai suatu kegiatan bidang usaha tanpa ia harus bersusah

³ Munir Fuady, Hukum Tentang Merger, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Cet. II, 2002, h. 57.

payah merintis usaha dari awal, tetapi cukup membeli perusahaan yang sudah besar dan yang sudah berjalan⁴.

Merger adalah gabungan dua perseroan atau lebih dimana perseroan yang satu atau lebih menggabungkan diri pada satu perseroan yang sudah ada. Dari hasil penggabungan itu masih ada satu perseroan yang tetap berdiri, yang lainnya tergabung menjadi satu didalamnya. Pengertian merger sendiri menurut Undang-undang Perseroan Terbatas no. 1 Tahun 1995 Pasal 102 ayat (1) yaitu:

“ Satu perseroan atau lebih dapat menggabungkan diri menjadi satu dengan perseroan yang telah ada atau meleburkan diri dengan perseroan lain dan membentuk perseroan baru ”.

Sedangkan pada Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1998 Pasal 1 ayat (1) pengertian penggabungan yaitu :

“ 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 ”.

⁴ Gunawan Widjaja, Merger dalam Perspektif Monopoli, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet. I, 2002, h. 41 - 42.

Jadi tujuan diadakan merger adalah untuk meningkatkan sinergi perusahaan, menciptakan dunia persaingan usaha yang sehat, dan meningkatkan keunggulan secara kompetitif.

Merger dilakukan dengan cara Direksi dan Komisaris wajib membuat pernyataan kepada BAPEPAM dan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) yang disertakan dengan pendapat dari pihak Independen. Kemudian dimintakan persetujuan RUPS dan menyampaikan rancangan penggabungan tersebut ke BAPEPAM.

Dengan adanya merger ini kedudukan pihak pekerja menjadi lemah dibandingkan kedudukan pemegang saham, direktur, dan komisaris. Para pekerja dalam perusahaan yang akan melakukan merger merupakan salah satu pihak yang mesti sangat diperhatikan dan dipertimbangkan sebelum merger dilakukan⁵.

Menurut Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 1 Tahun 1995, perbuatan hukum penggabungan sebuah perseroan harus memperhatikan :

- a. Kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan.

⁵ Munir Fuady, *op.cit.*, hal 127.

- b. Kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Ketentuan tersebut sesuai dengan salah satu prosedur penggabungan perusahaan yaitu direksi dan komisaris wajib membuat pernyataan yang berisi bahwa tindakan penggabungan dilakukan dengan memperhatikan kepentingan perseroan termasuk kepentingan masyarakat dan tidak bertentangan dengan persaingan dan juga dinyatakan bahwa ada jaminan hak - hak pemegang saham publik dan hak -hak pekerja terpenuhi.

Berdasarkan adanya ketentuan tersebut maka semua hak dan kewajiban pekerja akan diambil alih atau menjadi tanggung jawab perseroan yang dimerger tersebut. Jadi setiap perseroan yang berencana merger, harus mengutamakan kepentingan pekerjanya jangan sampai perbuatan hukum merger di kemudian hari justru akan menimbulkan pemutusan hubungan kerja.

Karena bagi perusahaan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara - cara kerja yang dibutuhkan perusahaan. Namun dalam hal terjadinya merger perlu diadakan

pemutusan hubungan kerja oleh suatu perusahaan dalam kegiatan pelaksanaan restrukturisasi perusahaan yang baru.

Oleh karena itu kemungkinan yang tidak akan terhindarkan dan pasti akan terjadi akibat adanya perbuatan merger tersebut yaitu dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian kecil ataupun sebagian besar pekerja. Dalam kasus merger seringkali dengan alasan peningkatan efisiensi dan perampingan usaha sebagian kecil atau sebagian besar pekerja diputus hubungannya setelah merger dilakukan. Biasanya pekerja waktu tertentu yang sering terkena pemutusan hubungan kerja apabila terjadi merger. Hal ini jelas mencerminkan ketidakadilan. Seperti yang terjadi dalam merger antara PT Pantja Niaga, Cipta Niaga, dan Dharma Niaga dimana seluruh pekerja dengan waktu tertentu justru diputuskan hubungan-kerjanya tanpa alasan yang jelas dan tidak ada hitam diatas putih, hanya ada pemberitahuan secara lisan⁶.

Hal ini tentu saja merugikan bagi ribuan bahkan jutaan pekerja. Karena pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang penting bagi pekerja khususnya di bidang ketenagakerjaan.

⁶ [www. HARIAN UMUM SUARA MERDEKA.htm](http://www.HARIAN UMUM SUARA MERDEKA.htm), 14 Januari 2004, " Lagi Karyawan Eks pantja Niaga dan Cipta Niaga Demo "

Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti pula kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya⁷.

Seperti telah diungkapkan oleh Iman Soepomo, jika setiap orang berhak atas pekerjaan, orang itu setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungan-kerjanya pada esok harinya setelah ia mendapatkan pekerjaan⁸.

Dengan diputusnya hubungan kerja oleh pengusaha berarti merupakan permulaan dari segala kesengsaraan sebab pekerja akan kehilangan mata pencahariannya. Dimana mata pencahariannya tersebut merupakan biaya hidup untuk diri beserta keluarganya. Jika mengalami pemutusan hubungan kerja maka pekerja akan kehilangan kesejahteraan dan akan memberi pengaruh buruk baik dari sisi psikologis, ekonomis maupun finansial dan juga hal ini akan menimbulkan banyaknya pengangguran. Sebagaimana disebutkan oleh Iman Soepomo :

⁷ Sendjun H. Manulang, Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, Cet. III, 2001, h. 106 - 107.

⁸ Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, Cet. IX, 2001, h. 164 - 165.

“ Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anaknya dan sebagainya⁹ ”.

Pemutusan hubungan kerja seringkali menyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Konflik diantara kedua belah pihak tersebut karena adanya perselisihan mengenai besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan semasa kerja, ganti rugi dan lain sebagainya.

Para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja setelah adanya merger, menurut sistem hukum kita hampir-hampir tidak mempunyai upaya hukum apapun untuk menolak pemutusan hubungan kerja tersebut. Dengan demikian terjadinya pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja itu sendiri, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan karena kehilangan pekerja - pekerjanya yang handal dan telah terlatih.

Oleh karena itu dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan yang melakukan merger hendaknya mengikuti prosedur pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan ketentuan perundang - undangan yang berlaku.

⁹ Iman Soepomo, *op.cit.*, h. 145.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yang digunakan sebagai dasar pemikiran dalam pembahasan skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah prosedur pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang melakukan merger ?
2. Bagaimanakah upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja jika terkena pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger (penggabungan) perusahaan ?

2. Penjelasan Judul

Skripsi ini berjudul **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Merger Perusahaan.**

Penjelasan dari judul diatas adalah sebagai berikut :

Menurut Philipus Mandiri Hadjon, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan . Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi . Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan

perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha, perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah)¹⁰.

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, "Pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha."

Menurut Pasal 102 Undang - Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, "Merger (penggabungan) yaitu satu perseroan atau lebih dapat menggabungkan diri menjadi satu dengan perseroan yang telah ada atau meleburkan diri dengan perseroan lain dan membentuk perseroan baru."

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan, Dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, "Penggabungan adalah perbuatan hukum yang

¹⁰ Philipus Mandiri Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia, (Sebuah Studi Tentang Prinsip - Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara)*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

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

Perbuatan hukum penggabungan sebuah perusahaan harus memperhatikan :

- a. Kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan.
- b. Kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Menurut Pasal 6 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Perusahaan adalah :

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

Dari uraian diatas maka dapat dijelaskan bahwa skripsi ini berusaha menerangkan mengenai perlindungan hukum terhadap hak - hak pekerja dan upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yang terkena

pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger (penggabungan) perusahaan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Perkembangan ekonomi yang cepat, akibat dari krisis yang berkepanjangan membuat beberapa perusahaan melakukan merger. Merger merupakan suatu bentuk penggabungan dua badan usaha, dimana badan usaha yang menggabungkan diri menjadi bubar demi hukum, masuk ke dalam badan usaha lainnya yang tetap ada dengan nama yang sama.

Setiap perusahaan yang berencana merger harus mengutamakan kepentingan pekerjanya. Karena kedudukan pekerja diperusahaan lebih lemah dari kedudukan pihak lainnya seperti pemegang saham, direktur atau komisaris. Kemungkinan yang akan terjadi akibat adanya merger yaitu pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian besar pekerja. Dalam kasus merger yang ada pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan dengan alasan peningkatan usaha dan perampingan usaha.

Akibat adanya pemutusan hubungan kerja tersebut para pekerja secara otomatis akan kehilangan mata pencahariannya yang selama ini menjadi sumber penghidupan baginya dan keluarganya. Dan hal ini tentu saja akan menimbulkan penderitaan dan kesengsaraan bagi para pekerja

maupun keluarganya. Pemutusan hubungan kerja juga akan menimbulkan pengangguran. Pengangguran akan semakin meningkat karena para pekerja yang telah diputuskan hubungan kerja tidak bisa langsung mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

Setelah mengalami pemutusan hubungan kerja, untuk mendapatkan atau menuntut hak - haknya kepada pengusaha tidaklah mudah, disamping menurut sistem hukum kita hampir tidak ada upaya hukum bagi pekerja untuk menolak pemutusan hubungan kerja tersebut. Oleh karena itu pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja perlu mendapatkan perlindungan hukum akibat adanya merger, upaya - upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan oleh para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja agar hak - haknya dapat terpenuhi.

Atas dasar alasan tersebut diatas maka saya memilih judul **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Merger Perusahaan**

4. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi ini mempunyai dua tujuan, yaitu tujuan akademis dan tujuan praktis. Tujuan akademis adalah bahwa penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana

hukum pada jenjang strata 1 (satu) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Adapun tujuan praktisnya adalah untuk menambah khasanah kepustakaan dibidang hukum perburuhan, khususnya dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger perusahaan. Dimana analisa dan data yang diperoleh diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran di dalam pemilihan jalur hukum mana yang harus ditempuh pekerja dalam menyelesaikan perselisihan dengan pihak pengusaha di bidang perburuhan.

Yang mana nantinya dengan penulisan skripsi ini diharapkan untuk dapat mengetahui secara mendalam bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang melakukan merger, mengetahui sejauh mana upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila terkena pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger perusahaan.

5. Metodologi

5.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan yuridis-normatif yaitu pendekatan masalah yang didasarkan pada penerapan peraturan perundang-undangan yang berlaku

guna menyelesaikan permasalahan hukum (*legal issue*) yang menjadi pokok pembahasan. Penggunaan pendekatan yuridis-normatif dalam skripsi ini lebih diarahkan pada pendekatan konsep (*conceptual approach*) yaitu pendekatan yang digunakan untuk menganalisa permasalahan hukum (*legal issue*) melalui pembahasan konsep yang dianut oleh peraturan perundang-undangan.

5.2 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer diperoleh dari segala peraturan perundang - undangan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini. Sedangkan bahan hukum sekunder adalah berupa literatur dari buku berbagai sarjana, hasil wawancara dengan pihak - pihak yang terkait dan catatan - catatan yang diperoleh selama masa perkuliahan serta bahan - bahan serta bahan - bahan lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, terutama yang berhubungan dengan masalah merger (penggabungan) perusahaan serta penyelesaian perselisihan perburuhan.

5.3 Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Untuk memperoleh bahan hukum yang lengkap, pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan dua cara, yaitu studi kepustakaan dan wawancara

di lapangan. Langkah pertama yang dilakukan adalah studi kepustakaan dan wawancara di lapangan. Langkah pertama yang dilakukan adalah studi kepustakaan, dengan mengumpulkan bahan - bahan dari literatur serta peraturan yang berkaitan dengan masalah yang sedang dibahas. Serta mencari bahan hukum melalui internet. Kemudian dikelompokkan untuk selanjutnya dianalisa dan diikuti seperlunya. Langkah berikutnya, adalah mengadakan wawancara langsung kepada institusi yang terkait. Dari pihak tersebut, dikumpulkan keterangan langsung mengenai masalah yang sedang dibahas.

5.4 Analisa Bahan Hukum

Seluruh bahan hukum yang diperoleh baik bahan hukum primer maupun sekunder kemudian dianalisa dengan metode kualitatif, yaitu bahan hukum dan fakta yang ada tersebut digambarkan sedemikian rupa dan dianalisis dengan mencari keterkaitan antara bahan hukum fakta yang ada dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku di Indonesia, yang kemudian dikaji dengan menggunakan teori - teori hukum yang ada. Kemudian ditarik suatu kesimpulan jawaban dari permasalahan yang ada, sehingga akan dapat disajikan kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan skripsi secara keseluruhan terdiri dari 4 (empat) bab dan masing - masing bab terdiri dari beberapa sub bab.

Bab pertama meliputi pendahuluan yang didalamnya diuraikan sebagai berikut : pertama, latar belakang dan perumusan masalahnya tentang bagaimana prosedur yang harus ditetapkan dalam pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang melakukan merger serta bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila perusahaan yang melakukan merger tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja.

Kedua, dikemukakan penjelasan judul dari skripsi ini yang secara keseluruhan berupa upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger perusahaan.

Ketiga, dikemukakan alasan pemilihan judul tersebut diatas.

Keempat, mengenai tujuan penulisan skripsi ini yang didalamnya terdapat dua tujuan yaitu tujuan praktis dan tujuan akademis.

Kelima, didalam metodologi penulisan dibagi menjadi empat bagian yaitu pendekatan masalah, yang dalam skripsi ini digunakan pendekatan secara yuridis normatif, sumber bahan hukum yang menjelaskan dari mana penulis memperoleh bahan hukum untuk penulisan skripsi ini, teknik pengumpulan dan pengolahan bahan hukum, yang menjelaskan langkah - langkah yang

diambil untuk mengolah bahan hukum yang telah diperoleh dan yang terakhir adalah analisa bahan hukum, berupa proses evaluasi bahan hukum yang diperoleh hingga sampai pada suatu kesimpulan.

Keenam, diakhiri dengan pertanggungjawaban sistematika.

Bab kedua, sebagai awal pembahasan akan dijelaskan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang melakukan merger, bab ini terbagi atas 2 sub bab yakni: Pertama, penjelasan mengenai tinjauan yuridis merger (penggabungan) perusahaan.

Kedua, menguraikan mengenai pelaksanaan dan prosedur pemutusan hubungan kerja.

Bab Ketiga akan menjelaskan tentang upaya hukum apa saja yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila terkena pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger perusahaan. Dalam Bab III ini terdiri dari 2 sub bab. Sub bab yang pertama membahas tentang pemenuhan hak - hak pekerja oleh pengusaha sebagai wujud tanggung jawab setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger dan sub bab yang kedua menguraikan tentang upaya - upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger perusahaan.

Bab Keempat yang merupakan bab penutup dari skripsi yang berjudul Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja

akibat adanya merger perusahaan berisi tentang kesimpulan dari seluruh uraian - uraian yang telah dibahas pada bab - bab sebelumnya. Yang disusun sedemikian rupa hingga menjadi suatu ringkasan yang utuh dan singkat. Dalam bab keempat ini juga disampaikan beberapa saran. Saran disini merupakan solusi dan masukan yang dapat diberikan terhadap kesimpulan dari semua yang telah diuraikan. Yang diharapkan dapat membantu memberi masukan yang berguna dalam hal penegakan hukum perburuhan terhadap masalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja akibat adanya merger perusahaan.

BAB II

PROSEDUR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN MERGER

1. Tinjauan Yuridis Merger (Penggabungan) Perusahaan

Merger adalah *a combination of two or more corporations, where the dominant unit absorbs the pasive unit, the former continuing operations, usually under the same name* (Encyclopedia of Banking and Finance).

Dalam pengertian yang diberikan pada rumusan diatas jelas bagi kita merger merupakan suatu bentuk penggabungan dua badan usaha, dimana badan usaha yang menggabungkan diri bubar demi hukum, masuk kedalam 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 diabsorp atau dengan kata lain diambilalih oleh perusahaan yang masih tetap ada tersebut¹¹.

Ketentuan lain yang mengatur tentang merger (penggabungan) terdapat dalam Pasal 102 Undang - Undang No. 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan Terbatas dan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun

¹¹ www.asiamaya.com, 2000, "Konsultasi Hukum Perusahaan Merger."

1998 Tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan terbatas sebagaimana tersebut dibawah ini :

Pasal 102 UUPT No. 1 Tahun 1995, merger (penggabungan) yaitu :

“ satu perseroan atau lebih dapat menggabungkan diri menjadi satu dengan perseroan yang telah ada atau meleburkan diri dengan perseroan lain dan membentuk perseroan baru.”

Pasal 1 angka 1 PP No. 27 Tahun 1998 :

“ 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. “

Perusahaan yang melakukan merger berarti perusahaan tersebut mengalami kegagalan dalam beroperasi dan kegagalan dalam hal manajerial seperti tidak dapat lagi membayar hutang yang telah jatuh tempo ataupun hutang tersebut telah melebihi aset perusahaan. Sehingga perlu dilakukan upaya penyehatan dengan cara merestrukturisasi perusahaan melalui penggabungan perusahaan. Contohnya PT Timah Tbk menggabungkan perusahaannya dengan PT Aneka Tambang Tbk karena PT Timah Tbk mengalami kegagalan dalam hal manajemen operasionalnya yaitu rentannya kinerja perusahaan terhadap penurunan harga timah dan adanya

penambangan tanpa ijin (PETI). Menurut informasi yang saya peroleh dari internet PT Aneka Tambang Tbk dianggap sehat dalam seluruh aspek termasuk aspek penerapan teknologi pertambangan, oleh karena itu PT Timah Tbk memilih PT Aneka Tambang Tbk sebagai mitra mergernya¹².

Di sisi lain merger dilakukan untuk memperluas jaringan usaha bagi pemilik perusahaan tersebut, dengan merger ini para pengusaha tidak perlu lagi mendirikan perusahaan baru cukup dengan membeli perusahaan yang sudah besar atau sedang berjalan.

Adapun Prosedur merger diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1998 Pasal 7 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;

¹² [www. Minergynews. Com](http://www.Minergynews.Com), Op. Cit.

- 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 ketentuan dan kerugian serta masa depan perseroan yang dapat diperoleh dari penggabungan berdasarkan hasil penilaian 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 utama 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; dan
- 11) Gaji dan tunjangan lain bagi anggota Direksi dan Komisaris.

Dalam hal terjadi terjadi penggabungan, maka perusahaan yang menggabungkan diri menjadi bubar. Bubarnya perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan atau tanpa terlebih dahulu mengadakan likuidasi.

Perbuatan hukum penggabungan perusahaan harus memperhatikan:

(Pasal 104 Undang - Undang Perseroan Terbatas No. 1 Tahun 1995)

- a. Kepentingan perseroan. Pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan.
- b. Kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Dari uraian tersebut diatas dapat kita lihat bahwa ketika akan melaksanakan merger maka harus memperhatikan kepentingan para pekerjanya. Karena hal ini menyangkut perubahan status dan kedudukan pekerja terhadap perusahaan yang melebur sehingga tidak eksis lagi (Pasal 7 huruf F angka 2 PP No. 27 Tahun 1998). Apakah harus mengalami pemutusan hubungan kerja ataupun dapat diperkerjakan semua. Pihak manajemen perusahaan yang akan melakukan merger juga harus memikirkan bagaimana sikap pekerja terhadap merger tersebut, mereka tidak dapat membiarkan keinginan para pekerja untuk dapat mengabadikan dirinya pada perusahaan hasil merger, kecuali jika ada diantara pekerjanya yang ingin mengundurkan diri. Para pekerja (melalui wakil - wakilnya) sebagai salah satu sumber daya potensial harus diajak berunding mengenai bagaimana baiknya merger perusahaan itu dilakukan. Jika pihak manajemen perusahaan dapat menjamin bahwa kepentingan para pekerjanya tidak akan terabaikan begitu saja, maka para pekerja akan dapat kembali bekerja dengan tenang, sementara prosedur merger perusahaan dapat dilaksanakan dengan lancar.

Beberapa hal yang harus diperhatikan sehubungan dengan para pekerja ini dalam hubungan dengan merger adalah sebagai berikut¹³:

- 1) Prinsip - prinsip umum mengenai kebijaksanaan kesejahteraan sosial yang akan diterapkan setelah merger.
- 2) Waktu yang pantas untuk berkonsultasi dengan organisasi pekerja.
- 3) Cara dan saat untuk menginformasikan merger kepada pekerja.
- 4) Cara - cara untuk mencegah atau setidaknya - tidaknya mengeliminir kemungkinan kerugian materil kepada pihak pekerja, termasuk memberikan kompensasi yang bersifat materil kepada pihak pekerja, termasuk memberikan kompensasi yang bersifat materil seperti memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
- 5) Aktivitas khusus dari organisasi pekerja dalam perusahaan.
- 6) Suatu garansi terhadap keamanan dan ketersediaan pekerjaan setelah merger.
- 7) Mesti dilihat apakah ada dibuat perjanjian kerja di antara perusahaan yang relevan dengan tenaga kerja. Jika ada harus dilihat bagaimana cara pemutusan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan. Atau jika tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, apakah perjanjian kerja tersebut

¹³ Munir Fuady, op.cit., h. 128.

harus diperbaharui sehubungan dengan adanya merger yang bersangkutan.

Biasanya dalam perjanjian kerja tidak terdapat klausula yang menyebutkan bahwa jika terjadi sesuatu terhadap jalannya perusahaan misalnya modernisasi, restrukturisasi, penggabungan, pengambilalihan, dan lain sebagainya maka pekerja akan diputus hubungan kerja. Yang ada hanya klausula tentang pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap pekerja jika terdapat kesalahan terhadap diri pekerja itu sendiri. Karena tidak ada klausula yang mengatur hal tersebut diatas, bagaimana jika apabila terjadi merger, apakah pekerja akan di putus hubungan kerja atau apakah akan tetap dipekerjakan?. Maka hal ini perlu dipertimbangkan bagaimana cara penyelesaiannya, kecuali jika dalam perjanjian kerja tersebut terdapat klausula yang mengatur tentang status pekerjaannya jika terjadi sesuatu terhadap perusahaannya.

- 8) Jika pernah dibuat kesepakatan kerja bersama, maka harus pula dilihat bagaimanakah tata cara dan konsekuensinya jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Dan perlu dipikirkan pula mengenai pembaharuan Kesepakatan Kerja Bersama sehubungan dengan adanya tindakan merger tersebut.

Apabila terjadi merger dan masing - masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja / buruh (Pasal 131 ayat (2) Undang - Undang no. 13 Tahun 2003).

Apabila terjadi merger antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama (Pasal 131 ayat (3) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003).

- 9) Peraturan Perusahaan juga merupakan dokumen yang mesti diperhatikan jika dilakukan merger. Bagaimanakah pengaturannya jika ada pemutusan hubungan kerja, dan apakah perlu peraturan tersebut disesuaikan setelah terjadinya merger tersebut.

Adapun masalah - masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan yang melakukan merger, khususnya dalam bidang perburuhan yaitu serikat pekerja sedang merencanakan demonstrasi menuntut kenaikan upah, tenaga-tenaga ahli yang akan diberhentikan mungkin akan membawa banyak pelanggan bagi perusahaan, adanya kewajiban bagi perusahaan untuk membayar uang pensiun yang besar bagi para pekerjanya, dan lain - lain. Maka jika perusahaan akan melakukan merger harus memperhatikan

kepentingan para pekerjanya, jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja dikemudian hari.

Konsekuensi yuridis akibat adanya merger yaitu dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian pekerja. Apabila memang terjadi pemutusan hubungan kerja, hal ini dapat dilakukan oleh pengusaha dalam rangka efisiensi perusahaan atau perampingan usaha, bukan karena faktor dari diri pribadi para pekerja tersebut. Hal ini sesuai dengan Pasal 163 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena adanya merger (penggabungan perusahaan) dan pengusaha harus memberikan ganti rugi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Para pekerja tidak mempunyai upaya hukum apapun untuk menolak pemutusan hubungan kerja tersebut, karena itu diluar kemampuannya.

Jika terjadi merger (penggabungan) perusahaan, pekerja dengan waktu tertentu dapat dengan mudah diberhentikan atau diputus hubungan kerja karena sifatnya yang hanya untuk waktu tertentu, tapi bila pemutusan hubungan kerja berakhir karena jangka waktunya dalam kesepakatan kerja telah berakhir tidak menjadi masalah. Yang menjadi masalah jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum jangka waktu tersebut

berakhir. Dalam kasus merger biasanya pengusaha banyak memutuskan hubungan kerja pekerja waktu tertentu karena alasan efisiensi dan perampingan usaha. Pemutusan hubungan kerja juga dilakukan tanpa memberitahukan mereka terlebih dahulu. Hal ini dikarenakan pengusaha menganggap pekerja waktu tertentu dapat diberhentikan sewaktu - waktu. Contohnya seperti yang menimpa pada eks pekerja waktu tertentu PT Pantja Niaga dan PT Cipta Niaga. Ketika PT Pantja Niaga, Cipta Niaga, dan Dharma Niaga digabung menjadi satu dengan nama PT Perusahaan Perdagangan Indonesia terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap seluruh pekerja dengan status kontrak / pekerja waktu tertentu tanpa alasan yang jelas, tanpa pemberitahuan secara tertulis hanya secara lisan dan juga prosedur pemutusan hubungannya tidak mengacu pada Undang - Undang No. 12 Tahun 1964 jo Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu pekerja waktu tertentu yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger perlu adanya perlindungan hukum, dimana mereka harus mendapat uang pesangon dan ganti rugi yang sesuai. Disini tidak hanya bagi pekerja waktu tertentu saja yang harus mendapat perlindungan hukum, pekerja dengan waktu tidak tertentu juga harus mendapat perlindungan hukum. Karena posisi pekerja disini lemah dibandingkan dengan posisi direksi, komisaris dan pemegang

saham lainnya. Dimana jika terjadi merger para pekerjalah yang biasanya akan dikenai pemutusan hubungan kerja.

2. Pelaksanaan dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Soal yang sangat penting bahkan yang terpenting bagi buruh dalam masalah perburuhan, adalah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. Berakhirnya hubungan - kerja bagi buruh berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan - kerja, tetapi dalam praktik majikanlah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan - kerja oleh pihak majikan¹⁴.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, " Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."

Pengusaha yang hendak melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja di perusahaan harus didasari alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang - undangan yang berlaku yaitu Undang - Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta jo Undang -

¹⁴ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, Cet. XII, 1999, h. 88.

Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 12 Undang - Undang No. 12 Tahun 1964 yang menyebutkan bahwa “ Undang - undang ini berlaku bagi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di perusahaan - perusahaan swasta, terhadap seluruh buruh dengan tidak menghiraukan status kerja mereka, asal mempunyai masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan berturut - turut “. Begitu pula pada Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik swasta maupun persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha - usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain (Pasal 150 UU No. 13/2003).

Pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan masalah pengangguran, kriminalitas dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri dan meningkatnya jumlah angkatan kerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan suatu topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Dalam praktek, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha) karena pihak - pihak yang bersangkutan sama - sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing - masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih - lebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pengusaha.

Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial (keuangan) sebab¹⁵:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya - biaya lain seperti pembuatan surat - surat untuk keperluan lamaran dan foto copy surat - surat lain).

¹⁵ Zainal Asikin, Dasar -dasar hukum perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet. IV, 2002, h. 140.

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi pekerja dan keluarganya, Prof. Iman Soepomo mengatakan bahwa¹⁶:

“ Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari - hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak - anak dan sebagainya.”

Adapun jenis - jenis pemutusan hubungan kerja adalah :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.
3. Hubungan kerja putus demi hukum.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan.

Ad. 1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Mengamati adanya perselisihan perburuhan yang terjadi akhir - akhir ini, hal yang paling sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Penyebabnya bisa terjadi karena berbagai sebab, antara lain

¹⁶ Iman Soepomo, Op.cit., h. 115 - 116.

pekerja yang sering melakukan kesalahan baik itu kesalahan dalam kategori besar ataupun kecil dan bisa juga karena kondisi perusahaan itu sendiri.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spirituil seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja ini tidak perlu terjadi¹⁷.

Pengusaha mempunyai tanggung jawab dalam suatu perusahaan yang ia jalankan. Pengusaha berusaha mengambil keputusan terhadap persoalan yang dapat menimbulkan ketidakharmonisan kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas perusahaannya. Pekerja disini harus memiliki kebebasan dalam menjalankan pekerjaan untuk tetap bekerja di perusahaan itu. Akan tetapi, terjadinya pemutusan hubungan kerja bukan tidak mungkin dapat dihindari oleh pengusaha. Kalau tenaga pekerja sudah tidak dibutuhkan lagi oleh pengusaha, harus dinyatakan secara jelas alasan yang mendasari dilakukannya pemutusan hubungan kerja, serta harus menempuh prosedur - prosedur yang telah ditetapkan dalam Undang - Undang No. 12

¹⁷ Zainal Asikin, Op. Cit., h. 144 - 145.

Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta jo Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memenuhi syarat - syarat tertentu. Syarat - syarat tersebut adalah :

- a. Tenggang waktu pernyataan pengakhiran.
- b. Dasar - dasar untuk memilih pekerja manakah yang akan dihentikan / dihemat.
- c. Cara - cara mendapatkan pertimbangan atau perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan.

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang - Undang No. 12 Tahun 1964, " Pemutusan hubungan kerja dilarang :

- a. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus - menerus.
- b. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara yang ditetapkan oleh Undang - Undang atau Pemerintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah ".

Sedangkan pada Pasal 153 ayat (1) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur ketentuan tersebut diatas yaitu, “ Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- f. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat 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;

- g. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- h. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- i. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan “.

Apabila pemutusan hubungan kerja tetap dilakukan maka dengan alasan sebagaimana diatas maka pemutusan hubungan kerja itu batal demi hukum dan pengusaha wajib untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Hal ini diatur dalam Pasal 153 ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha haruslah didasari dengan alasan – alasan yang dapat digolongkan dalam tiga golongan yaitu :

- a. Alasan – alasan yang berkenaan dengan pribadi pekerja atau yang melekat pada pribadi pekerja.

Maksud dari alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi pekerja adalah yang menyangkut ketidakcakapan atau tidak mampu secara badaniah maupun rohaniah, tidak ada keahlian, tidak mampu

menerima latihan yang diperlukan bagi pekerjaannya dan keadaan sakit tertentu.

b. Alasan - alasan yang berhubungan dengan kelakuan pekerja, misalnya tidak memenuhi kewajiban atau melanggar disiplin, tidak dapat dipercaya, acuh tak acuh dan lain sebagainya.

c. Alasan - alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan.

Misalnya tidak adanya pesanan atau bahan baku, menurunnya hasil produksi, dan bisa juga perusahaan itu melakukan penggabungan, peleburan ataupun perubahan kepemilikan perusahaan.

Sedangkan Pemberhentian dianggap tidak layak jika¹⁸:

a. Tidak menyebut alasannya

b. Alasannya dicari - cari atau alasan yang palsu

c. Bertentangan dengan ketentuan dalam undang - undang atau kebiasaan

Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa meminta penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal :

1. Pekerja dalam masa percobaan.

2. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat.

¹⁸ Sendjun H. Manulang, Op. Cit., h. 122.

3. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama.
4. Pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan kesepakatan kerja waktu tertentu dikarenakan masa berlakunya telah berakhir atau karena pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai.
5. Pekerja meninggal dunia.

Menurut Pasal 158 ayat (1) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan / uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.

6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang - undangan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Adapun kesalahan - kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

1. Pekerja tertangkap tangan.
2. Ada pengakuan dari pekerja yang bersangkutan.
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang - kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Hal ini diatur didalam Pasal 158 ayat (2) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ad. 2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

Pekerja berwenang sepenuhnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan pihak pengusaha, tiap saat ia menghendakinya. Pekerja juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan pengusaha.

Menurut teori, buruh yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus - menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya¹⁹.

Ad. 3. Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum berarti putus dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh dan tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, pekerja atau pengusaha, yang ditujukan untuk itu. Hubungan kerja untuk waktu tertentu, putus demi hukum jika waktu yang ditentukan telah habis. Dengan habis waktu berlakunya itu, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya maksudnya tidak disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Pemutusan hubungan - kerja yang diadakan untuk waktu tertentu itu, tidak memerlukan izin.

¹⁹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia; Rajawali Pers, Jakarta, Cet. II, 2001, h. 133.

Akan tetapi jika ada perpindahan tangan perusahaan, baik karena dihibahkan, ditukarkan maupun karena dijual, tidak memutuskan hubungan kerja baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu. Seperti yang tercantum dalam Pasal 61 ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu “ Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah “. Artinya hubungan kerja itu tidak putus demi hukum dan perjanjian kerja berpindah tangan kepada pengusaha yang baru. Pengusaha yang baru wajib meneruskan hubungan kerja yang telah ada. Majikan baru tidak berhak menolak meneruskan hubungan kerja yang telah ada. Sesuai dengan Pasal 61 ayat (3) Undang – Undang No, 13 Tahun 2003 yaitu “ Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak – hak pekerja / buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak – hak pekerja / buruh “. Jadi apabila saya kaitkan dengan masalah merger, maka jika terjadi merger akan ada penggabungan perusahaan. Dimana perusahaan yang tergabung berpindah tangan pada perusahaan penggabung dan ini seharusnya tidak memutuskan hubungan kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Akan tetapi dalam praktek seringkali dengan alasan efisiensi dan

perampangan usaha, pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja seringkali dilakukan.

Ad. 4. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan berdasar alasan penting. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P.

Suatu perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya harus berdasarkan pada prosedur yang resmi atau prosedur yang diatur dalam Undang - Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Adapun prosedur pemutusan hubungan kerja ini adalah sebagai berikut :

- a. Pertama - tama pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- b. Bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh.

- c. Bila perundingan tersebut nyata - nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja dengan tenaga kerja setelah memperoleh ijin dari P4D bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan P4P bagi pemutusan hubungan kerja secara besar - besaran.
- d. Akan tetapi ijin tersebut tidak diperlukan, bila pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan. Lamanya masa percobaan tidak boleh melebihi tiga bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan terlebih dahulu pada calon buruh yang bersangkutan.
- e. Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja beserta alasan - alasan yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Daerah , yang wilayah kekuasaanya meliputi tempat kedudukan pengusaha bagi pemutusan hubungan kerja perorangan dan kepada Panitia Pusat bagi pemutusan hubungan kerja secara besar - besaran.
- f. P4 Daerah dan P4 Pusat menyelesaikan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya, menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- g. Dalam hal P4 Daerah dan P4 Pusat memberikan ijin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada tenaga

kerja atau karyawan yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya.

- h. Terhadap penolakan pemberian ijin dengan syarat, dalam waktu 14 hari setelah keputusan diterima oleh pihak - pihak yang bersangkutan baik tenaga kerja maupun pengusaha atau organisasi tenaga kerja dan organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat meminta banding kepada P4 Pusat.
- i. P4 Pusat menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam tingkat banding.
- j. Keputusan hubungan kerja tanpa izin batal demi hukum. Selama izin belum diberikan, dan dalam hal ada permintaan banding Panitia Pusat belum memberikan keputusan, baik pengusaha maupun buruh harus tetap memenuhi segala kewajibannya.

Jadi dalam kaitannya dengan merger, perusahaan yang akan melakukan keputusan hubungan kerja hendaknya juga harus menaati prosedur - prosedur keputusan hubungan kerja seperti yang telah disebutkan diatas.

Keputusan hubungan kerja secara besar - besaran (massal) dianggap terjadi jika dalam suatu perusahaan dalam satu bulan pengusaha

memutuskan hubungan kerja dengan 10 (sepuluh) orang tenaga kerja atau lebih atau mengadakan rentetan pemutusan - pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar - besaran (Pasal 3 ayat (2) Undang - Undang No. 12 Tahun 1964).

Pada umumnya alasan - alasan yang dikemukakan oleh pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar - besaran ini antara lain:

- a. Perusahaan mengalami kerugian;
- b. Pengoperan perusahaan;

Apabila perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan.

- c. Sulitnya pemasaran;
- d. Banyaknya hutang perusahaan.

Akan tetapi perusahaan yang melakukan pemberhentian terhadap pekerja dengan alasan yang berhubungan dengan jalannya perusahaan misalnya alasan yang bersifat ekonomis, teknis, modernisasi, otomatisasi, nasionalisasi, restrukturisasi, efisiensi dan perampingan usaha, bukan berarti merupakan pemberhentian secara besar - besaran tetapi lebih tepat disebut pengurangan pekerja karena pengurangan pekerja tidak ada sangkut

pautnya dengan pribadi pekerja dan jumlah disini tidak menjadi ciri khas. Oleh karena itu perlu adanya prosedur khusus yang dibedakan dari peraturan mengenai pemberhentian perseorangan yang harus memperhatikan faktor - faktor khusus yang melekat pada pemberhentian karena keadaan perusahaan. Bagi perusahaan swasta yang hendak melakukan pemberhentian semacam ini harus minta izin ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Jadi apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan akibat adanya merger (berkaitan dengan jalannya perusahaan), bukan berarti perusahaan tersebut melakukan pemberhentian secara besar - besaran melainkan hanya melakukan pengurangan pekerja. Dan pengusaha harus meminta izin kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (bagi perusahaan swasta).

BAB III

UPAYA HUKUM YANG DAPAT DITEMPUH PEKERJA JIKA TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT ADANYA MERGER PERUSAHAAN

1. Pemenuhan hak - hak pekerja oleh pengusaha sebagai wujud tanggung jawab setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger

Masalah perselisihan akan selalu ada selama manusia itu masih hidup baik karena perbedaan pendapat, perbedaan kehendak, perbedaan keinginan dan lain sebagainya. Demikian halnya dalam bidang pekerjaan, perselisihan itu selalu timbul meskipun telah ada perjanjian pekerjaan yang berlaku dan mengikat para pihak. Penyebab perselisihan pekerjaan dapat datang dari pihak pengusaha maupun pekerja. Dari pihak pengusaha penyebab perselisihan adalah kurang memperhatikan kepentingan para pekerja beserta tuntutan - tuntutannya, melakukan tindakan terhadap pekerja - pekerja yang melakukan tuntutan, menghalang - halangi atau menolak pekerja tersebut untuk melaksanakan pekerjaan. Maka apabila perusahaan akan melakukan merger hendaknya juga harus memperhatikan pekerjanya, kalau bisa jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun apabila terpaksa

dilakukan pemutusan hubungan kerja maka harus memberitahukan terlebih dahulu dengan para pekerjanya dan juga harus dengan alasan yang jelas. Yang terjadi pada eks pekerja waktu tertentu PT. Pantja Niaga dan PT. Cipta Niaga yaitu karena adanya merger mereka diputus hubungan kerja tanpa ada alasan yang jelas.

Sedangkan dari pihak pekerja penyebab perselisihan adalah karena tuntutan-tuntutannya tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha baik secara perorangan maupun kolektif.

Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan karena berakhirnya jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu maupun tidak waktu tertentu tidak menjadi masalah, karena hubungan kerja secara otomatis berakhir dengan berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Hal ini dapat kita sebut dengan pemutusan hubungan kerja demi hukum. Akan tetapi yang menjadi masalah pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tersebut.

Tidak menutup kemungkinan dengan adanya merger (penggabungan) perusahaan, pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian besar pekerjanya dengan alasan efisiensi dan perampingan usaha sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Pada dasarnya perjanjian kerja yang telah dibuat antara pengusaha

dengan pekerja mengikat kedua belah pihak seperti halnya undang - undang. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Hal ini diatur didalam pasal 55 Undang - Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hal ini juga dapat dilihat pada pasal 1338 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata dimana dinyatakan :

1. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang - undang bagi mereka yang membuatnya.
2. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan - alasan yang oleh Undang - Undang dinyatakan cukup untuk itu.
3. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Sebelum melakukan keputusan hubungan kerja pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan atau dengan para pekerja itu sendiri dan memberikan alasan yang jelas bagi pekerja tentang maksud diadakannya keputusan hubungan kerja tersebut dan harus dilihat pada perjanjiannya (Apakah dalam perjanjian tersebut diatur atau tidak mengenai keputusan hubungan kerja akibat adanya faktor - faktor khusus dari perusahaan seperti misalnya penggabungan perusahaan. Jika tidak diatur bagaimana apabila

ada pemutusan hubungan kerja, maka sebaiknya penyelesaiannya melihat pada aturan yang terdapat dalam Undang - Undang No. 13 Tahun 2003). Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan alasan efisiensi dan perampingan usaha dalam rangka merger (penggabungan) perusahaan maka pengusaha juga harus memperhatikan prosedur - prosedur pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan Undang - Undang No. 12 Tahun 1964 jo Undang - Undang No. 13 Tahun 2003. Jika perusahaan swasta hendak melakukan pengurangan pekerja karena alasan penggabungan maka harus minta izin kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat.

Pekerja disini mendapatkan perlindungan dalam hal terjadinya merger, hal ini diatur didalam Pasal 104 ayat (1) huruf a Undang - Undang Perseroan Terbatas: " Perbuatan hukum penggabungan harus memperhatikan kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan ".

Apabila akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjanya maka pengusaha juga harus bisa memperhatikan keadaan yang nantinya akan dialami oleh pekerja yaitu menganggur. Pengusaha haruslah berkonsultasi dengan para pekerja mengenai merger perusahaan yang akan dilakukan dan juga diharapkan pengusaha dapat memberikan garansi terhadap keamanan dan ketersediaan pekerjaan setelah merger. Akan tetapi

dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut yang dilakukan oleh pengusaha, maka pengusaha tidak bisa dengan seenaknya lepas tangan begitu saja. Dimana terdapat ketentuan pada Pasal 163 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya karena adanya penggabungan perusahaan, oleh karena itu pengusaha harus memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak/ganti rugi yang sesuai.

Pengusaha harus tetap memberitahukan terlebih dahulu kepada para pekerjanya dan juga memberikan alasan yang jelas kepada mereka. Dan bila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha , maka pengusaha mempunyai kewajiban terhadap para pekerjanya (khususnya mengenai hak - hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja) yaitu pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan semasa kerja, dan uang penggantian hak. Dimana uang pesangon, uang penghargaan semasa kerja dan uang penggantian hak tersebut merupakan hak dari para pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya sebagaimana dimaksud didalam Pasal 156 ayat (1) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu " Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima " .

Pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bukanlah suatu hukuman yang dijatuhkan pada pengusaha karena tindakan pengusaha yang salah dalam pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi pembayaran uang oleh pengusaha sebagai tambahan atas upah / gaji yang menjadi hak pekerja karena ia diberhentikan setelah bekerja pada pengusaha tersebut selama waktu tertentu. Besarnya uang pesangon itu biasanya adalah seimbang dengan lamanya hubungan kerja atau yang biasanya disebut masa kerja dari masa kerja yang bersangkutan.

Dengan demikian setiap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam penerimaan uang pesangon tidaklah sama satu dengan yang lain. Hal ini disesuaikan dengan masa kerjanya masing - masing pekerja.

Tentang pengertian upah untuk pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya adalah :

1. upah pokok;
2. 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 pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus

dibayar oleh pekerja/buruh. (Ketentuan Pasal 157 ayat (1) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003)

Dalam hal terjadinya penggabungan perusahaan, apabila pengusaha memutuskan hubungan kerja para pekerjanya, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja tersebut di perusahaannya, maka pengusaha harus memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali dari :

- 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 upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa 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. Masa 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.

Dan pengusaha juga harus memberikan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dari:

- 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 kurang 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 dari 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;

Dan pengusaha juga harus memberikan uang penggantian hak yang meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja;
- 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.

Uraian mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak tersebut diatas merupakan hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dalam hal terjadinya penggabungan (merger) perusahaan, dan hal ini diatur didalam Pasal 163 ayat (2) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja jika terkena pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger (penggabungan) perusahaan

Apabila pengusaha tidak mau melaksanakan pemenuhan akan kewajiban tersebut diatas, maka pekerja dapat melakukan upaya hukum yaitu dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri dengan dasar gugatan bahwa pengusaha melakukan perbuatan melanggar hukum yaitu melanggar kewajiban hukum dalam ketentuan Pasal 163 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu pengusaha yang memutus hubungan kerja pekerjanya akibat adanya penggabungan perusahaan tersebut mempunyai kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dan pengusaha telah melanggar hak pekerja untuk mendapatkan uang pesangonnya. Sehingga akibat dari kesalahan pengusaha tersebut, pekerja mendapat kerugian. Dan pekerja disini dapat menuntut pemberian ganti rugi oleh pengusaha. Pengajuan gugatan suatu ganti rugi karena alasan perbuatan melanggar hukum diatur dalam ketentuan Pasal 1365 BW yang menyatakan bahwa " Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut " .

Apabila pekerja tersebut tidak menerima pemutusan hubungan kerja tersebut maka pekerja menurut pendapat penulis tidak dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Karena menurut Pasal 163 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya akibat adanya penggabungan perusahaan. Sehingga pekerja tidak mempunyai upaya hukum apapun untuk menolaknya, yang bisa dilakukan hanyalah menuntut pemberian ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengantian hak terhadap pekerja. Akan tetapi sebelum perselisihan hak ini dibawa ke Pengadilan Negeri maka hendaknya pekerja dan pengusaha mencari penyelesaian secara damai dengan cara perundingan.

BAB IV

PENUTUP

Kesimpulan

1. Prosedur pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang melakukan merger (penggabungan perusahaan) harus memperhatikan :

Perbuatan hukum penggabungan perusahaan harus memperhatikan:
(Pasal 104 Undang - Undang Perseroan Terbatas No. 1 Tahun 1995)

- a. Kepentingan perseroan. Pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan.
- b. Kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Konsekuensi yuridis akibat adanya merger yaitu dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian pekerja. Apabila memang terjadi pemutusan hubungan kerja, hal ini dapat dilakukan oleh pengusaha dalam rangka efisiensi perusahaan atau perampingan usaha, bukan karena faktor dari diri pribadi para pekerja tersebut. Hal ini sesuai dengan Pasal 163 Undang -Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan

hubungan kerja terhadap pekerja karena adanya merger (penggabungan perusahaan).

Jika akan melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha juga harus memperhatikan prosedur - prosedur pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan Undang - Undang No. 12 Tahun 1964 jo Undang - Undang No. 13 Tahun 2003. Jika perusahaan swasta hendak melakukan pengurangan pekerja karena alasan penggabungan maka harus minta izin kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat.

2. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja akibat adanya merger adalah menuntut pemenuhan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hal ini merupakan kewajiban dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja, sesuai dengan Pasal 163 Undang - Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal terjadi penggabungan, perubahan status, peleburan, atau perubahan status kepemilikan perusahaan maka pengusaha harus memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja , dan uang penggantian hak.

Saran -saran

Dari pembahasan permasalahan dan kesimpulan maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Menurut Pasal 104 ayat (1), dalam hal penggabungan perusahaan (merger), maka harus memperhatikan:
 - a. Kepentingan perseoan, pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan; dan
 - b. Kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

Oleh karena itu ketika akan melakukan perbuatan hukum penggabungan harus memperhatikan kepentingan pekerjaanya. Karena posisi pekerja disini lemah dibandingkan, dengan posisi direksi, komisaris, dan pemegang saham lainnya. Jadi ketika pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjaanya akibat adanya merger tersebut hendaknya pengusaha mengikuti prosedur pemutusan hubungan kerja yang sah yaitu yang sesuai dengan Undang - Undang No. 12 Tahun 1964 jo Undang - Undang No. 13 Tahun 2003.

2. Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja pengusaha hendaknya merundingkan maksudnya terlebih dahulu untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan atau

dengan para pekerja itu sendiri dan memberikan alasan yang jelas bagi pekerja tentang maksud diadakannya pemutusan hubungan kerja tersebut. Juga harus dilihat terlebih dahulu dalam perjanjiannya (Apakah dalam perjanjian tersebut diatur atau tidak mengenai pemutusan hubungan kerja akibat adanya faktor - faktor khusus dari perusahaan seperti misalnya penggabungan perusahaan. Jika tidak diatur bagaimana apabila ada pemutusan hubungan kerja, maka sebaiknya penyelesaiannya mengacu pada aturan yang terdapat pada Undang - Undang No. 13 Tahun 2003). Jika perusahaan swasta hendak melakukan pengurangan pekerja karena alasan penggabungan maka harus minta izin kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat.

3. Agar hak - hak para pekerjanya yang terkena pemutusan hubungan kerja tidak terkorbankan, maka pengusaha harus memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang sesuai.

DAFTAR BACAAN

Buku – Buku

Gunawan Widjaja, **Merger dalam Perspektif Monopoli**, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002.

Iman Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta, 2001.

Iman Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1999.

Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001.

Munir Fuady, **Hukum Tentang Merger**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002.

Philipus Mandiri Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia, (Sebuah Studi Tentang Prinsip – Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara)**, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

Sendjun H. Manulang, **Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

Zainal Asikin, **Dasar – dasar Hukum Perburuhan**, Rajawali Pers, Jakarta, 1990.

Situs Internet

www.abango.id, 26 Mei 2003.

www.minergynews.com, 7 September 2004.

www.harian.umum.suara.merdeka.htm, 14 Januari 2004.

www.asiamaya.com, 2000.

Peraturan Perundang – undangan

Tap MPR No. II / MPR / 1988

Burgelijk Wetboek (BW)

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang – Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Undang – Undang No. 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan Terbatas.

Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1998 Tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas.