

## RINGKASAN

Luberan lumpur PT Lapindo membawa kerugian tidak hanya dirasakan oleh masyarakat karena pemukimannya tergenang oleh lumpur, melainkan juga para perusahaan yang lokasinya juga tergenang oleh lumpur. Sehingga perlu direlokasi ke tempat yang lebih aman. Relokasi perusahaan membawa dampak buruk terhadap pekerja, karena perusahaan memberikan opsi kepada para pekerja ketika membagikan penggantian upah dari PT Lapindo, yaitu mengundurkan diri diberikan upah menyeluruh dan tetap bekerja bagi yang bersedia menerima separo dari upah yang seharusnya diterima.

Tesis dengan pendekatan yuridis normatif tersebut, hasil penelitiannya disimpulkan sebagai berikut:

Relokasi perusahaan dalam hal ini pemindahan tempat usaha menjadikan tempat usaha semula ditutup. Relokasi perusahaan tidak diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, namun jika ditinjau dari pasal 105 UU No. 1 Tahun 1995, relokasi perusahaan dapat terjadi karena penggabungan maupun peleburan perusahaan, dalam kondisi yang demikian pekerja tidak boleh dirugikan. Oleh karenanya jika terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama, sebagaimana pasal 131 UU No. 13 Tahun 2003.

Relokasi perusahaan sering dijumpai pihak perusahaan memberikan opsi ikut pindah ke perusahaan baru atau mengajukan permohonan pengunduran diri dengan tidak diharuskan pengusaha memberikan hak pekerja atas uang pesangon. Jika dalam kondisi yang demikian yang berarti telah terjadi perselisihan hak antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan hak tersebut dapat diselesaikan secara litigasi melalui pembaga peraturan perburuhan maupun non litigasi baik melalui konsiliasi, arbitrase maupun lembaga lain yang ditunjuk berdasarkan atas UU No. 2 Tahun 2004.