

# PELAKSANAAN MERGER PERSEROAN TERBATAS DAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJANYA (Tinjauan Yudiris Terhadap Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

AHMAD TAUFIK

## ABSTRAK

Persaingan usaha diantara perusahaan-perusahaan menuntut untuk selalu mengembangkan strategi agar dapat bertahan. Untuk itu, salah satu caranya dengan restrukturisasi usaha seperti merger (penggabungan). Hanya saja yang dapat melakukannya badan usaha dengan status badan hukum, yakni Perseroan Terbatas (PT). Proses merger diatur dalam Bab VIII Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT). Pelaksanaan merger yang melibatkan dua buah atau lebih perusahaan, sering kali menimbulkan berbagai titik kelemahan sehingga perlu diberikan perlindungan hukum, terutama perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam kenyataannya proses merger sering terjadi sengketa antara pengusaha dengan pekerjanya dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), siapakah yang memutuskan hubungan kerja berlanjut atau tidak, pengusaha atau pekerja yang berhak melakukan atau tidak melakukan PHK. Tesis ini sendiri secara umum berisi tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam proses pelaksanaan merger suatu perusahaan menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas, bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang perusahaannya melaksanakan merger menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan bagaimana pelaksanaan PHK di suatu perusahaan saat terjadi merger. Metode pendekatan yang digunakan untuk menjawab permasalahan dan mencapai tujuan penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam UUPT mewajibkan memperhatikan karyawan perseroan selain pihak-pihak lain dan Direksi Perseroan diwajibkan mengumumkan Rancangan Penggabungan secara tertulis kepada karyawan paling lambat empat belas hari sebelum pemanggilan Rapat Umum Pemegang Saham. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum dengan menjamin bahwa perjanjian kerja tidak akan berakhir dikarenakan terjadi merger, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan merger adalah PKB yang lebih menguntungkan pekerja, apabila pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar satu kali sedangkan apabila pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar dua kali.

**Kata kunci :** Merger, Perseroan Terbatas, Perlindungan Hukum, Pekerja.

## ABSTRACT

*Business competition among the companies demanded that in order to survive the companies have to develop strategies. Therefore, a kind of strategies is business restructuring such as mergers. But, only the companies with status of legal entities, Limited Liability Company can do. The merger process set out in Chapter VIII of Law No. 40 Year 2007 regarding Limited Liability Company. Implementation of the merger involving two or more companies, often cause various points of weakness that needs legal protection, especially legal protection for employers. In fact, the merger process has effected the dispute between companies and employers in terms of Employment Termination, who end their employment relationship continues or not, either companies or workers who are capable to do employment termination. The thesis itself generally contains how the legal protection to the employers, in the implementation process of the merger companies*

*according to the Corporate Law, how legal protection to employers whose companies carry out merger according to the Employment Act, and how the implementation of the layoffs in PT. ABB Sakti Industri when the merger happened. The approachment method used to answer the problem and achieve the goal of this research is juridical normative method. From the research results show that the Company Law requires that companies pay attention to the employers, besides the parties and the Board of Directors are obliged to announce written Draft Merger to the employee no later than fourteen days before the notice of the General Meeting of Shareholders. Major Labour Law of Indonesia, Law No. 13 Year 2003 provide legal protection to ensure that the employment agreement will not end because of the merger, the Collective Labor Agreement merger company is more favorable for employers, if employers are unwilling to continue the employment relationship, they are entitled to severance pay amounting to one times salary, while if companies are not willing to continue the employment relationship, the employers is entitled to severance pay amounting to two times.*

**Keywords:** Mergers, Limited Liability Company, Legal Protection, Employers.

## PENDAHULUAN

Banyak perusahaan di Indonesia yang melakukan merger dalam rangka memajukan usahanya. Pada perusahaan yang melakukan merger, maka perusahaan tersebut akan melakukan "reorganisasi". Pengertian Reorganisasi perusahaan dalam artian yang luas, ialah perubahan mengenai imbalan atau susunan tertentu, baik yang menyangkut struktur organisasi perusahaan maupun struktur modal dari suatu perusahaan. Pengertian Reorganisasi perusahaan dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu: 1). Reorganisasi Yuridis, yaitu perubahan mengenai bentuk hukum dari suatu perusahaan atau badan usaha. 2). Reorganisasi Intern, yaitu perubahan mengenai bentuk atau struktur organisasi (organisasi intern) dari suatu perusahaan atau badan usaha. 3). Reorganisasi Finansial, ialah perubahan menyeluruh dari keseluruhan struktur modal dalam perusahaan.<sup>1</sup>

Selain reorganisasi terkadang ditemukan juga istilah restrukturisasi. Perusahaan yang mengalami kesulitan perlu dilakukan penyelamatan. Salah satu usaha penyelamatan yang dapat dilakukan dengan restrukturisasi perusahaan. Hanya saja yang dapat melakukan restrukturisasi perusahaan adalah badan usaha dengan status badan hukum, yakni Perseroan Terbatas.

Pelaksanaan merger perusahaan yang melibatkan 2 (dua) buah atau lebih perusahaan, sering kali menimbulkan berbagai titik kelemahan

sehingga perlu diberikan perlindungan hukum, terutama perlindungan hukum bagi pekerja karena tidak ada perusahaan yang dapat berjalan tanpa pekerja.

Pada dasarnya dalam melakukan merger, perusahaan harus memperhatikan kepentingan para pemegang saham minoritas, karyawan perusahaan, dan juga kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha. Namun, kedudukan para pekerja di perusahaan lebih lemah dibandingkan kedudukan pihak-pihak lain. Para pekerja sama sekali tidak dilibatkan dalam hal penentuan kebijakan merger perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa merger dianggap sebagai tindakan hukum dan tindakan ekonomi yang dilakukan oleh perusahaan, bukan pekerja. Meskipun secara sosiologis merger berdampak besar terhadap pekerja. Oleh karena itu, para pekerja dalam perusahaan yang akan merger merupakan salah satu pihak yang mesti sangat diperhatikan dan dipertimbangkan sebelum merger dilakukan.

Terlepas dari tujuan pengusaha untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi, juga tujuan pengusaha agar dapat menciptakan kesempatan kerja seluas-luasnya, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh juga harus tetap menjadi prioritas. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bambang Riyanto, *Dasar-Dasar Perusahaan*, (Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada, 1989), hlm. 240.

<sup>2</sup> Eggy Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, (Jakarta: Renaissance, 2005), hlm.1.

Dalam pelaksanaan merger bagaimanapun juga pasti akan berpengaruh terhadap pekerja dari perusahaan-perusahaan yang terlibat merger, seperti terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Menghadapi realita tersebut, peran pemerintah diperlukan untuk melakukan campur tangan dengan tujuan mewujudkan perburuhan yang adil melalui peraturan perundang-undangan.<sup>3</sup>

### PERNYATAAN MASALAH

Beranjak dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk menulis mengenai : **“Pelaksanaan Merger Perseroan Terbatas dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerjaanya (Tinjauan Yudiris Terhadap Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”**.

### PERTANYAAN PENELITIAN

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam proses pelaksanaan merger suatu perusahaan menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang perusahaannya melaksanakan merger menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal terjadi merger di suatu perusahaan?

### TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja dalam proses pelaksanaan merger suatu perusahaan menurut Undang-Undang Perseroan Terbatas.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang perusahaannya melaksanakan merger menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan Pemutusan

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hlm. 12.

Hubungan Kerja dalam hal terjadi merger di suatu perusahaan.

### PENDEKATAN TEORI

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepastian hukum dari Lawrence M. Friedman dalam *Legal System* dan teori hukum dalam perekonomian.

### METODE PENELITIAN

#### 1. Metode Pendekatan

Penelitian yuridis normatif dilakukan pada penelitian ini dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tertier, serta *non legal documentation*.<sup>4</sup>

#### 2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian deskripsi analisis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh, lengkap dan sistematis tentang prosedur merger perseroan terbatas dan perlindungan terhadap pekerjaanya.

#### 3. Jenis dan Alat Pengumpul Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari bahan kepustakaan. Oleh karena itu, metode pengumpulan data penelitian ini yaitu penelitian kepustakaan dan dokumentasi (*library and documentation*) guna menghimpun, mengidentifikasi dan menganalisis terhadap berbagai sumber data sekunder yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

### HASIL PENELITIAN

Proses merger melibatkan berbagai aspek, diantaranya aspek hukum yang bahkan mengiringi proses merger dari permulaan proses hingga akhir proses. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) adalah pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995

<sup>4</sup> Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2004), hlm. 1.

tentang Perseroan Terbatas yang merupakan tonggak sejarah tentang hukum merger. Walaupun sebelumnya pengaturan tentang penggabungan perusahaan merger sudah ada, namun hal tersebut masih bersifat sektoral dan level pengaturannya pun masih di bawah tingkat undang-undang.

Secara umum, pengaturan tentang merger (penggabungan) ini diatur didalam Pasal 122 UUP, yang berbunyi <sup>5</sup>:

- (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 ayat (2) :
  - a. aktiva dan pasiva Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima Penggabungan atau Perseroan hasil Peleburan;
  - b. pemegang saham Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri karena hukum menjadi pemegang saham Perseroan yang menerima Penggabungan atau Perseroan hasil Peleburan; dan
  - c. Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri berakhir karena hukum terhitung sejak tanggal Penggabungan atau Peleburan mulai berlaku.

Dalam buku tentang merger, Munir Fuady menyatakan merger dan akuisisi sebagai sarana restrukturisasi mempunyai tujuan utama yaitu untuk meningkatkan sinergi perusahaan. Sering disebut bahwa rumus yang berlaku adalah  $2 + 2 = 5$ . Kelebihan satu dari rumus tersebut berkat adanya tambahan sinergi. Tambahan sinergi dari merger ini dapat disebut *gain*.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 40, LN No.106 tahun 2007, TLN No.4756, Pasal 122.

<sup>6</sup> Munir Fuady, *Hukum Tentang Merger (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007)*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1999), hlm 2.

Tambahan sinergi dari penggabungan dan peleburan berupa *gain* dapat memberikan nilai yang positif bagi upaya-upaya menyembuhkan perusahaan-perusahaan yang sedang menghadapi berbagai persoalan-persoalan yang melilit perusahaan. Tambahan sinergi karena penggabungan dan peleburan ini disebabkan karena ada beberapa keuntungan dari penggabungan dan peleburan sebagai berikut :<sup>7</sup>

1. Pertimbangan dasar.  
Dengan penggabungan dan peleburan dimaksud untuk memperluas pangsa pasar. Dalam hal ini baik untuk menghasilkan mata rantai produksi yang lengkap, maupun untuk memperluas distribusi produk dalam satu area atau memperluas area distribusi.
2. Penghematan distribusi.  
Sistem distribusi tunggal, tetapi tidak termasuk *salesman, dealers, retail outlet dan transportation facilities*, seringkali dapat menangani dua produk yang mempunyai metode distribusi market yang serupa, dengan menghemat biaya daripada mereka hanya menangani produk tunggal.
3. Diversifikasi.  
Hal ini untuk mengelak dari resiko penempatan telur ayam dalam satu keranjang, di mana bisa jadi telur akan pecah semua. Karena itu diadakanlah penganekaragaman jenis usaha, untuk meminimalkan resiko terhadap pasar tertentu dan atau untuk dapat berpartisipasi pada bidang-bidang yang baru tumbuh.
4. Keuntungan manufaktur.  
Banyak keuntungan yang dapat dipetik dengan menggabungkan dua unit manufaktur atau lebih. Biasanya segi-segi kelemahannya dapat diperkuat, *over capacity* dapat dihilangkan, dan *overhead* dapat dikurangi. Problem-problem yang bersifat temporer karenanya dapat dipecahkan.
5. Riset and Development (RD).  
Biaya-biaya *riset and development* dapat dikurangi dengan terbukanya kesempatan

<sup>7</sup> *Ibid.*

untuk menggunakan laboratorium bersama, pendidikan bersama dan sebagainya.

6. Pertimbangan *financial*.

Dalam hal ini, untuk meningkatkan *earning per share* dan memperbaiki *image* di pasar dan mencapai stabilitas dan *security financial*.

7. Pemanfaatan *excess capital*.

*Excess capital* masing-masing perusahaan dapat saling dimanfaatkan.

8. Pertimbangan sumber daya manusia.

Untuk mencapai suatu keberhasilan didalam pelaksanaan merger, faktor penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusianya dalam hal ini adalah karyawan. Berdasarkan study *Society for Human Resources Management Foundation and Towers Perrin* pada tahun 2000<sup>8</sup>, terdapat tujuh penghalang utama dalam mencapai sinergi merger yang diharapkan. Ketujuh penghalang tersebut adalah ketidakmampuan mempertahankan kinerja (keuangan), menurunnya produktivitas, perbedaan budaya antar organisasi yang terlibat merger, hilang atau mundurnya karyawan andalan, ketidakmampuan melakukan manajemen perubahan, dan lemahnya komunikasi dan ketidakjelasan tujuan merger. Lima dari tujuh penyebab kegagalan merger tersebut diatas menyangkut sumber daya manusia.

Para pekerja dalam perusahaan yang akan merger merupakan salah satu pihak yang mesti sangat diperhatikan dan dipertimbangkan sebelum merger dilakukan. Beberapa hal yang harus diperhatikan sehubungan dengan para pekerja ini dalam hubungan dengan merger adalah :<sup>9</sup>

- a. Prinsip-prinsip umum mengenai kebijaksanaan kesejahteraan sosial yang akan diterapkan setelah merger.
- b. Waktu yang pantas untuk berkonsultasi dengan organisasi pekerja.
- c. Cara dan saat untuk menginformasikan merger kepada pekerja.

<sup>8</sup> Ayoe Permatasary dan Rostiana D. Nurdjajadi, *Persepsi Terhadap Merger dan Motivasi Kerja*, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 10 No.2, Universitas Tarumanagara, 2008, hlm. 182-183.

<sup>9</sup> Munir Fuady, *Op.Cit*, hlm. 120

d. Cara-cara untuk mencegah atau setidaknya tidaknya mengeliminasi kemungkinan kerugian materil kepada pihak ketiga, termasuk memberikan kompensasi yang bersifat materil.

e. Aktivitas khusus dari organisasi pekerja dalam perusahaan.

f. Suatu garansi terhadap keamanan dan ketersediaan pekerjaan setelah merger.

Dalam kasus-kasus merger, sering kali dengan alasan peningkatan efisiensi dan perampingan usaha, setelah merger sebagian pekerja diputuskan untuk di-PHK. Pihak pekerja menurut sistem hukum kita hampir-hampir tidak punya upaya hukum apapun untuk menolak PHK tersebut.

Oleh karena itu, selama PHK tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka PHK tersebut sudah sah. Sungguhpun Undang-Undang Perseroan Terbatas mensyaratkan perlindungan terhadap karyawan perusahaan, namun disamping perlindungan pihak-pihak lainnya, dalam hal terjadinya merger, akuisisi dan konsolidasi, seperti yang diatur dalam Pasal 126 ayat (1) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas bahwa "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.<sup>10</sup>

Pada prinsipnya menurut Penjelasan Pasal 126 ayat (1) menegaskan bahwa penggabungan (merger):

- a. Tidak dapat dilakukan apabila merugikan kepentingan pihak-pihak tertentu;
- b. Penggabungan harus juga dicegah dari kemungkinan terjadinya "monopoli" atau "monopsoni" dalam berbagai bentuk yang merugikan masyarakat.

<sup>10</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 40, LN No.106 tahun 2007, TLN No.4756, Pasal 126 ayat (1).

Para pekerja dalam perusahaan yang akan merger merupakan salah satu pihak yang mesti sangat diperhatikan dan dipertimbangkan sebelum merger dilakukan, didalam UUPT tidak memuat ketentuan mengenai perlindungan hukum pekerja dalam hal terjadinya penggabungan perseroan terbatas, namun dalam rangka memberikan hak-hak karyawan dalam hal terjadinya PHK, maka pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hal terjadinya penggabungan perseroan terbatas terdapat pada pasal 61, pasal 131, dan pasal 163.

Pada pasal 61 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menjelaskan tentang perjanjian kerja, yaitu : Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Sedangkan Pada pasal 131 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menjelaskan tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sebagai berikut :

- (1) Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
- (2) 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.
- (3) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (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.

Dan untuk pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menjelaskan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu :

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Jika PHK terjadi disebabkan karena adanya perselisihan, maka peranan SP/SB sangat besar untuk melindungi buruh dan menangani perselisihan yang terjadi di perusahaan. Apabila terjadi perselisihan industrial, setiap pengusaha dan pekerja atau SP/SB bersama-sama harus menyelesaikan perselisihan dengan jalan musyawarah. Adanya pelanggaran terhadap hak normatif pekerja/buruh, SP/SB dapat mengadukan hal tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja guna dilaksanakannya perundingan. Namun, jika ternyata melalui perundingan tidak mencapai kesepakatan, pihak yang berselisih dapat menempuh jalur penyelesaian melalui pengadilan atau jalur di luar pengadilan.

## KESIMPULAN

1. Perlindungan terhadap karyawan perusahaan dalam hal terjadinya penggabungan (merger) diatur dalam Pasal 126 ayat (1) UUPPT dan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 yang mewajibkan penggabungan memperhatikan karyawan perseroan selain pihak-pihak lain dan Direksi Perseroan diwajibkan mengumumkan Rancangan Penggabungan secara tertulis kepada karyawan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum pemanggilan RUPS.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hal terjadinya penggabungan perseroan yang diatur dalam Pasal 61, 131 dan 163. Undang-Undang Ketenagakerjaan menjamin bahwa perjanjian kerja tidak akan berakhir dikarenakan terjadi merger, PKB perusahaan merger adalah PKB yang lebih menguntungkan pekerja, dan pengusaha dapat mem-PHK dalam hal terjadi merger, apabila pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4), namun apabila pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
3. Dalam hal *corporate action*, pengusaha hanya dapat mem-PHK jika setelah dilakukan restrukturisasi organisasi terjadi perampangan atau efisiensi. Artinya, PHK bukan didasarkan faktor suka atau tidak suka. Sebaliknya, pekerja hanya dapat mengakhiri hubungan kerja yang mengakibatkan adanya perubahan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban yang berbeda dengan perjanjian kerja atau perjanjian kerja

bersama sebelumnya.

Melalui penelitian ini penulis bermaksud menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Rapat Umum Pemegang Saham merupakan penentu keputusan merger, maka peran serta serikat pekerja di perusahaan untuk memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan sangat diperlukan, agar pekerja dapat ikut serta dalam RUPS. Salah satu caranya melalui program pemilikan saham perusahaan oleh tenaga kerja yang dikenal dengan ESOP (*Employee Stock Ownership Program*).
2. Dalam pelaksanaan merger perusahaan harus melindungi kepentingan pekerja agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. PHK harus dihindari dan merupakan pilihan terakhir. PHK yang terpaksa dilakukan harus dengan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk tetap melindungi hak-hak pekerja.
3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial PHK menuntut peran aparat hukum untuk memberikan kepastian hukum. Selain keadilan, kepastian hukum sangat penting agar biaya dan waktu berpekara di pengadilan lebih efisien, maka sangat diperlukan peningkatan kualitas maupun kuantitas aparat pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. BUKU

- Adi, Rianto, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granit, 2004.
- Adjie, Habib, *Status Badan Hukum, Prinsip-Prinsip dan Tanggung Jawab Sosial Perseroan Terbatas*, Bandung: Mandar Maju, 2008
- Arrasjid, Chainur, *Pengantar Ilmu Hukum*, Medan: Yani Corporation, 1988.
- Ashshofa, Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994.
- Bismar, Nasution, *Hukum Kegiatan Ekonomi*, Bandung: BooksTerrace & Library, 2007.

- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.
- Budiono, Herlien, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia, Hukum Perjanjian berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Budiyono, Tri, *Hukum Perusahaan (Telaah Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas)*, Salatiga: Griya Media, 2011.
- Damanik, Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing, 2006.
- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2005.
- Friedman, Lawrence M., *Sistem Hukum Perpektif Ilmu Sosial (The Legal System, A Social Science Perspective)*, Bandung: Nusa Media, 2009.
- Fuady, Munir, *Hukum tentang Merger*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Tentang Merger Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1999.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Bisnis Menata Bisnis Modern di Era Global*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002.
- Harahap, Yahya, *Hukum Perseroan Terbatas*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Hartono, Sri Redjeki, *et.al., Kapita Selektta Hukum Perusahaan*, Jakarta: Mandar Maju, 2000.
- Hartono, Sri Rejeki, *Beberapa Aspek Permodalan Pada Perseroan Terbatas*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 1995.
- Hartono, Sri Rejeki, *Kapita Selecta Hukum Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 2000.
- Hermansyah, *Hukum Perbankan Nasional Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2006.
- HS, Salim, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2003.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- Ibrahim, Johnny, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2005.
- Imaniyati, Neni Sri, *Hukum Ekonomi dan Ekonomi Islam Dalam perkembangannya*, Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Lubis, M. Solly, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung: Mandar Maju, 1994.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1988.
- Moin, Abdul, *Merger, Akuisisi & Divestasi*, Yogyakarta: Ekonisia, 2010.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002.
- Pangaribuan, Emmy, *Perusahaan Kelompok (Group Company/Concern)*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2007.
- Prints, Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Purbacaraka, Soerjono Soekanto, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Bandung: Alumni, 1986.
- Raharjo, Handri, *Hukum Perusahaan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Riyanto, Bambang, *Dasar - Dasar Perusahaan*, Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada, 1989.
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Salim, Abdul Rasyid, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Sendjun, Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Simanjuntak, Cornelius, *Hukum Merger Perseroan Terbatas*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2004.

- Simarmata, Berlian, Janus S., *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi Indonesia*, Medan: Bina Media Perintis, 2006.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Universitas Indonesia Press, 1986.
- \_\_\_\_\_, Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Press, 1995.
- Soemitro, Rochmat, *Hukum Perseroan Terbatas, Yayasan dan Wakaf*, Bandung: Eresco, 1993.
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Jakarta: Jambatan, 1972.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Jambatan, 1985.
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. 8 Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Soetiksno, “*Hukum Perburuhan*”, Jakarta: tanpa penerbit, 1977.
- Sudjana, Eggy, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Jakarta: Renaissan, 2005.
- Sulistiyandari, *Hukum Perbankan : Perlindungan Hukum terhadap Nasabah Melalui Pengawasan Perbankan di Indonesia*, Sidoarjo: Laros, 2012.
- Usman, Rachmadi, *Hukum Persaingan Usaha di Indonesia*, Banjarmasin: Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Widjaja, Gunawan, *Seri Pemahaman Perseroan Terbatas, Risiko Hukum sebagai Direksi, Komisaris & Pemilik PT*, Jakarta: Praninta Offset, 2008.
- Widjaya, I.G. Rai, *Berbagai Peraturan dan Pelaksanaan Undang-Undang di Bidang Usaha Hukum Perusahaan*, Jakarta : Mega Poin, 2000
- Wijaya, Gunawan, Ahmad Yani, *Seri Hukum Bisnis : Perseroan Terbatas*, Jakarta: Rajawali Press, 2000.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Wuisman, JJJ M., *Penelitian Ilmu Sosial*, Jilid 1, Penyunting M. Hisman, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1996.
- Yani, Ahmad, Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis Perseroan Terbatas*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 1999.
- 2. PERUNDANG-UNDANGAN**
- Indonesia, *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 1, LN No.13 tahun 1995.
- \_\_\_\_\_, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13, LN No.39 tahun 2003.
- \_\_\_\_\_, *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2, LN No.6 tahun 2004.
- \_\_\_\_\_, *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 40, LN No.106 tahun 2007.
- \_\_\_\_\_, *Peraturan Pemerintah tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas*, PP No. 27, LN No.40 tahun 1998.
- 3. JURNAL ILMIAH**
- Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008.
- Hartono, Sri Redjeki, *Pengaruh dan Akibat Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Terhadap Pihak Ketiga*, Seminar tentang Aspek Hukum Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Dalam era Globalisasi, Diselenggarakan Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman, Jakarta, 10-11 September 1997.
- Kesowo, Bambang, “*Kedudukan Direksi : Suatu Tinjauan Berdasarkan Konsep Fiduciary Duties, Makalah Panel Diskusi Hubungan Antara Pemegang Saham, Direksi dan Komisaris Hak, Wewenang dan Tanggungjawabnya*”, Pusat Pengkajian Hukum, Jakarta, 12-13 Juni 1995.
- Khairandy, Ridwan, *Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum*, Vol. 26 No. 3, Jakarta: Jurnal Hukum Bisnis, 2007.
- Permatasary, Ayoe, Rostiana D. Nurdjajadi, *Persepsi Terhadap Merger dan Motivasi Kerja*, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 10 No.2, Universitas Tarumanagara, 2008
- Rajagukguk, Erman, *Pengelolaan Perusahaan Yang Baik : Tanggung Jawab Pemegang Saham, Komisaris, dan Direksi*, Vol. 26 No.3 Jakarta: Jurnal Hukum Bisnis, 2007.

Saleh, Ismail, *Pembaharuan Hukum Ekonomi Indonesia, dalam Serangkaian Pembahasan Bagi Pembaharuan Hukum Ekonomi di Indonesia*, (Jakarta: Kantor Menko Ekuwasbang dan Dep. Kehakiman, 1991)

Samosir, Agunan P., *Analisa Kinerja Bank Mandiri Setelah Merger dan Sebagai Bank Rekapitalisasi*, *Kajian Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 7, No. 1, Maret 2003.

Tim Kontan, *Ada Apa Dengan Buruh*, Vol. II/EDISI XXIII, 07-20 Mei 2006, Jakarta: Majalah Kontan, 2006.

Uwiyono, Aloysius, *Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, Vol. 22 No. 5, Jakarta: *Jurnal Hukum Bisnis*, 2003.

#### 4. MEDIA INTERNET

Henky Tayus, *Analisa Kasus Penggabungan Badan Usaha*, [http://www.tayus.net/S2/KAKM/Masodah/TugasKAKM\\_PenggabunganBadanUsaha.pdf](http://www.tayus.net/S2/KAKM/Masodah/TugasKAKM_PenggabunganBadanUsaha.pdf), diakses tanggal 21 Januari 2015.

Josephus Primus, *Niaga dan Lippo Resmi Merger*, <http://nasional.kompas.com/read/2008/06/02/15544639/niaga.dan.lippo.resmi.merger>, diakses tanggal 21 Januari 2015

Urai Imamuddin, *Hukum dan Keadilan (Tujuan dan Prosedur Penggabungan (Merger) Perusahaan Terbatas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007*, <http://urai28imam.blogspot.com/2011/03/tujuan-dan-prosedur-penggabungan-merger.html>, diakses tanggal 5 Desember 2014.