

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara yang memiliki Konstitusi berupa Undang-Undang Dasar 1945. Negara Indonesia memiliki tujuan dalam membangun sebuah Negara yang berkedaulatan yaitu “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Melaksanakan tujuan negara Indonesia tersebut dalam mensejahterakan masyarakat diperlukan adanya faktor pendukung seperti pendidikan, kesehatan serta pekerjaan yang memadai bagi setiap warga negara sehingga terwujudnya tujuan negara tersebut. Selain itu pekerjaan yang layak dapat membuat masyarakat memenuhi kebutuhannya.

Bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak merupakan salah satu Hak Asasi Manusia. Hak atas pekerjaan ini tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Karena bekerja sangat melekat pada tubuh manusia yang merupakan aktivitas tubuh yang tidak bisa dilepaskan. Bekerja sebagai suatu usaha dalam

memperoleh penghasilan dan pemenuhan kebutuhan pokok.¹ Melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi serta menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia mandiri.²

Ketenagakerjaan menjadi salah satu potensi yang berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pekerja adalah seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran.³ Hukum Ketenagakerjaan memiliki ketentuan yaitu pengaturan secara tertulis/lisan, mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, seorang pekerja memberikan jasa kepada orang lain berupa upah sebagai pengganti pelayanan, dan pengaturan perlindungan terhadap pekerja yang mencakup masalah keadaan sedang sakit, bagi wanita pekerja yang sedang haid, pekerja wanita sedang melahirkan.⁴

¹ Irham Ma'rifatullah, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Kepercayaan Diri Karyawan Terhadap Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Karyawan", *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol.4, No.3, (2016), hlm. 408–413.

² Sri Wahyu Handayani, "Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Azasi Manusia", *Jurnal Kosmik Hukum*, Vol.53, No.9, (2016), hlm. 1689–1699.

³ Wijayanti Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 36.

⁴ Heru Sugiyono, Jeremy Pardede, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan PHK Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja", *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, Vol.19, No.85, (2021), hlm. 453–472.

Hal utama dari Hukum Ketenagakerjaan adalah tercapainya keadilan sosial dalam pekerjaan dan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja meliputi, memberikan jaminan sosial, menjamin hak-hak pekerja, perlindungan fisik, sosial dan ekonomi sesuai peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama.⁵ Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi tentang pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam suatu perusahaan, pengusaha membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan usahanya. Pengusaha dan pekerja menciptakan suatu hubungan yang dimana hubungan tersebut harus seimbang karena melibatkan kepentingan antara satu orang dengan orang yang lainnya khususnya dalam melakukan hubungan kerja. Untuk itu perlu adanya perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan kepada tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya.⁶ Hal ini harus diterima pekerja karena pekerja telah mendedikasikan pemikiran dan tenaganya untuk kepentingan perusahaan dimana mereka

⁵ Risdalina, "Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Bekerja Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah "Advokasi"*, Vol.1, No.1. (2013), hlm. 76-87

⁶ Terok Reymond Hendry, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Lex Privatum*, Vol.6, No.9, (2018), hlm. 1.

bekerja sehingga nantinya dapat meningkatkan taraf produktivitas nasional.⁷ Perjanjian kerja adalah awal dari terbentuknya suatu hubungan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat oleh pengusaha dan pekerja yang akan menimbulkan hak serta kewajiban.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada pekerjanya, karena kedua belah pihak memiliki kebutuhan yang sama. Saat ini persaingan usaha antar perusahaan-perusahaan di era globalisasi dan digital sangat ketat dengan adanya kemajuan teknologi yang mendukung kinerja perusahaan, hal tersebut menjadi tuntutan bagi pengusaha agar bisa mengembangkan atau memberikan terobosan-terobosan yang dapat menjadikan perusahaan dapat tetap atau bahkan tumbuh lebih besar serta bisa bersaing dengan perusahaan lainnya baik persaingan dalam negeri maupun internasional.

Salah satu cara pelaku usaha atau pengusaha mengembangkan perusahaannya dengan melakukan merger atau penggabungan perusahaan.⁸ Berdasarkan Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa “Penggabungan ialah kegiatan hukum yang dilakukan oleh satu atau lebih PT untuk menggabungkan diri dengan PT lain yang sudah ada, yang mengakibatkan beralihnya aset dan kewajiban dari PT yang menggabungkan diri kepada PT yang menggabungkan diri dan kemudian timbul perilaku etis dari PT yang menggabungkan diri, berakhir

⁷ Hulima Dewi Indasari, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Lex Privatum*, Vol.5, No.6, (2017), hlm. 112-113.

⁸ Nabilah, Hana, “Tinjauan Hukum Merger BTPN dengan Bnk Sumitomo Terhadap Kepentingan Karyawan”, *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)*, Vol.2, No.2, (2019), hlm. 1-9

dengan hukum”. Di Indonesia banyak sekali perusahaan yang melakukan merger untuk kepentingan perkembangan perusahaannya dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain maupun dengan perusahaan nasional maupun perusahaan internasional, salah satunya adalah Gojek Tokopedia.

Merger dan akuisisi ini adalah cara mengembangkan sebuah usaha dengan cara yang lebih konsisten tanpa memakan biaya dan waktu banyak sehingga dengan merger dan akuisisi ini bisa mempunyai perusahaan tanpa mendirikan dari awal dengan sulit dan menanggung setiap resiko kegagalan usaha.⁹ Tujuan utama merger dan akuisisi adalah untuk menciptakan nilai pemegang saham dengan harapan untuk menciptakan pangsa pasar yang lebih besar, efisiensi yang lebih besar, dan kemampuan yang meningkat dengan memperluas operasi perusahaan yang terlibat. Pelaksanaan merger tentu akan membawa pengaruh cukup besar bagi kondisi internal maupun eksternal perusahaan, salah satunya berdampak pada kinerja perusahaan, karena merger merupakan penggabungan dua perusahaan.¹⁰

Masalah ketenagakerjaan pasti akan menjadi lebih kompleks sebagai akibat dari globalisasi dan pesatnya perkembangan berbagai bidang. Hal ini terutama berlaku di negara Indonesia, di mana terdapat perbedaan yang signifikan antara jumlah orang yang mencari pekerjaan dan lapangan pekerjaan yang tersedia dan apabila terjadi masalah maka pada akhirnya dapat

⁹ Geovana Rizky Firdaus, Siti Ruhana Dara, “Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Sebelum Dan Sesudah Melakukan Akuisisi Dan Merger Pada Perusahaan Non Keuangan”, *AKURASI: Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, Vol.2, No.2, (2020), hlm. 63–74.

¹⁰ Mia Kurniati, Asmirawati, “Efek Merger Dan Akuisisi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Go Public,” *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, Vol.3, No.1, (2022), hlm. 72–84.

mengakibatkan PHK pada perusahaan tersebut.¹¹ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan PHK adalah berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha karena alasan tertentu.

Ketidakharmonisan hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat menimbulkan berbagai macam masalah. Akibat ketidakharmonisan hubungan pengusaha dan pekerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang salah satunya disebabkan karena penggabungan perusahaan (merger).¹² Keputusan tersebut merupakan keputusan riskan yang dilakukan oleh pengusaha.¹³ Peristiwa yang tidak mudah diselesaikan sering kali menimbulkan permasalahan, baik dari segi pemutusan hubungan kerja maupun akibat hukum yang akan timbul dari berakhirnya hubungan kerja tersebut. Ketidakharmonisan tersebut terjadi karena salah satu dari pihak tersebut mengadakan hubungan dengan pihak lainnya, sehingga salah satu pihak dapat dirugikan.¹⁴

Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger), yang menyebabkan perusahaan memiliki kelebihan pekerja dibandingkan dengan posisi kerja yang dimiliki. Perusahaan memiliki hak untuk melakukan PHK kepada pekerja di perusahaan tersebut.¹⁵ Hak perusahaan yang melakukan

¹¹ Aisyah Putri Permatasari, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung," *Mimbar Keadilan*, Vol.12, No.2, (2018), hlm. 110–126.

¹² Sonhaji, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja", *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, No.1, (2019), hlm. 60 – 78.

¹³ Tarigan Josua, Swenjiadi Yenewan, 2016, *Merger dan Akuisisi: dari Perspektif Strategis dan Kondisi Indonesia (Pendekatan Konsep dan Studi Kasus)*, Yogyakarta, Ekuilibria, hlm. 7.

¹⁴ I Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Denpasar, Udayana University Press, hlm. 31-32.

¹⁵ Aisha Berliana Destrie, "Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan Pada Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja Bersama", *Jurist Diction*, Vol.2, No.1, (2019), hlm. 63 – 76.

penggabungan perusahaan (merger) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain mengatur hak perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (merger) untuk melakukan PHK kepada pekerja di perusahaan tersebut, Undang-Undang tersebut juga mengatur mengenai hak-hak pekerja yang mengalami PHK akibat penggabungan perusahaan (merger).

Hak yang dapat diterima oleh pekerja apabila mengalami PHK karena penggabungan perusahaan (merger) dibagi menjadi 2 yaitu, yaitu pertama hak yang diterima pekerja apabila pekerja tidak lagi bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang melakukan merger, yang menyebabkan perusahaan melakukan PHK kepada pekerja. Kedua, hak yang diterima pekerja apabila perusahaan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja, sehingga perusahaan melakukan PHK kepada pekerja.

Berdasarkan Pasal 163 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (merger), memiliki hak untuk melakukan yang namanya PHK ketika pekerja tidak mau untuk melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan.” Karena hal tersebut, pekerja yang tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan berhak menerima uang pesangon yang besarnya sebanyak satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan atas masa kerja yang besarnya sebanyak satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan juga berhak

menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 163 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Pengusaha yang melakukan penggabungan perusahaan (merger) memiliki hak untuk melakukan PHK dengan alasan perusahaan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja.” Pekerja yang mengalami PHK dengan alasan tersebut berhak hak atas uang pesangon sebesar dua kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan sebesar satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengaturan tersebut, maka apabila Perusahaan melakukan penggabungan perusahaan (merger), perusahaan memiliki hak untuk melakukan PHK. Pekerja yang mengalami PHK oleh perusahaan karena pekerja tidak ingin untuk melanjutkan hubungan kerjanya pada perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (merger), pekerja tersebut berhak menerima uang pesangon sebesar satu kali, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali dan juga berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 163 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk pekerja yang mengalami PHK karena perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan (merger) tidak mau untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan pekerja, pekerja berhak menerima uang pesangon sebesar dua kali, uang penghargaan atas masa kerja

sebesar satu kali dan juga pekerja berhak untuk menerima uang penggantian hak berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 163 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami PHK sebagai akibat merger Gojek dan Tokopedia?
2. Faktor apa yang menghambat perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami PHK sebagai akibat merger Gojek dan Tokopedia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami PHK sebagai akibat merger Gojek dan Tokopedia.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang menghambat perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami PHK sebagai akibat merger Gojek dan Tokopedia.

D. Manfaat Penelitian

Dengan melalui penelitian ini maka dapat diperoleh manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi bidang akademis khususnya pada bidang hukum terhadap kajian tentang perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami PHK sebagai akibat merger Gojek dan Tokopedia dalam melindungi hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) serta penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi baru terkait perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami PHK sebagai akibat merger Gojek dan Tokopedia dalam melindungi hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

- a. Sebagai masukan dan dapat dijadikan acuan bagi pihak Gojek dan Tokopedia dalam rangka melaksanakan perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami PHK sebagai akibat merger Gojek dan Tokopedia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti untuk menyelesaikan pendidikan serta bermanfaat untuk mengamalkan ilmu yang didapat selama perkuliahan.
- c. Agar dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian untuk memperlancar penyelesaian penulisan skripsi yang mengangkat pada tema yang sama namun ditulis dengan sudut pandang yang berbeda.