



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
YANG TERIKAT KONTRAK KERJA DI PERUSAHAAN
MERGER DALAM PERJANJIAN KERJA
(Studi Penelitian Di PT Summit Oto Finance)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

SAVIRA ANISYA

**NPM : 1716000085
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata**

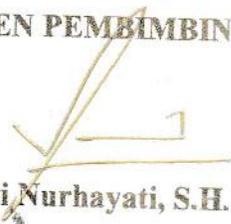
**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG
TERIKAT KONTRAK KERJA DI PERUSAHAAN MERGER
DALAM PERJANJIAN KERJA
(Studi Penelitian Di PT Summit Oto Finance)

Nama : Savira Anisya
NPM : 1716000085
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING I



Dr. Siti Nurhayati, S.H. M.H

DOSEN PEMBIMBING II



Hasdiana Juwita Bintang, S.H., M.H

DIKETAHUI/DISETUJUI OLEH :
KETUA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM



Dr. Syaiful Asmi Hasibuan, S.H., M.H

DIKETAHUI OLEH :
DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN



Dr. Onny Medaline, S.H. M.Kn

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG TERIKAT KONTRAK KERJA DI PERUSAHAAN *MERGER* DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi Penelitian Di PT Summit Oto Finance)

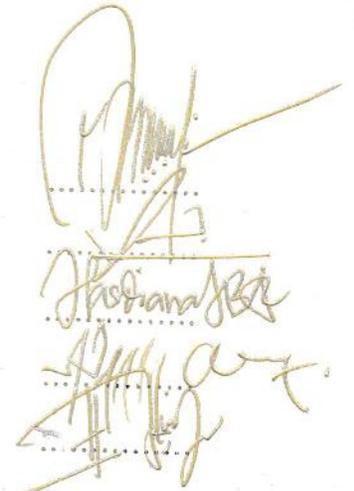
Nama : SAVIRA ANISYA
NPM : 1716000085
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Perdata

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN SIDANG PENGUJI :

Pada Hari/Tanggal : Rabu, 22 September 2021
Tempat : Via Online
Jam : 08.00 s/d 16.30
Dengan tingkat Judisium : Dengan Pujian (A)

PANITIAN UJIAN/TIM PENGUJI

Ketua : Dr Muhammad Arif Sahlepi, SH.,M.Hum
Anggota I : Dr Siti Nurhayati,SH.,MH
Anggota II : Hasdiana Juwita Bintang SH.,MH
Anggota III : Andry Syafrizal Tanjung ,SH.,MH
Anggota IV : Mochammad Erwin Radityo, SH.,M.Kn



DIKETAHUI OLEH :
DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 01 November 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SAVIRA ANISYA
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 29 Oktober 1998
Nama Orang Tua : EKO WAHYUDI
No. P. M : 1716000085
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Ilmu Hukum
No. HP : 087796680891
Alamat : Asrama Ex Linud Blok E No 5

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG TERIKAT KONTRAK KERJA DI PERUSAHAAN MERGER DALAM PERJANJIAN KERJA**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Ditandatangani/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

SAVIRA ANISYA
1716000085

Daftar :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : SAVIRA ANISYA

N.P.M : 1716000085

Lahir/Tgl. : MEDAN / 29 Oktober 1998

Alamat : Asrama Ex Linud Blok E No 5

HP : 087796680891

Orang tua : EKO WAHYUDI/DALIANA

Keahlian : SOSIAL SAINS

Program Studi : Ilmu Hukum

Topik : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG TERIKAT KONTRAK KERJA DI PERUSAHAAN MERGER
DALAM PERJANJIAN KERJA

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada siapa pun. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 21 Agustus 2021

Pernyataan
m. 
3ECA0AJX390386084
SAVIRA ANISYA
1716000085



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Status Terakreditasi Nomor : 2509/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018 Tanggal 05 September 2018
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Kotak Pos 20122 Medan – Indonesia

PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI

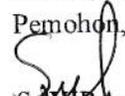
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SAVIRA ANISYA
N.P.M : 1716000085
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Perdata
Jumlah Kredit : 130 SKS
IPK : 3.55

Mengajukan permohonan untuk membuat Skripsi dengan judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG TERIKAT KONTRAK KERJA DI PERUSAHAAN MERGER DALAM PERJANJIAN KERJA
(Studi Penelitian Di PT Summit Oto Finance)

Medan, 10 Desember 2020

Pemohon,

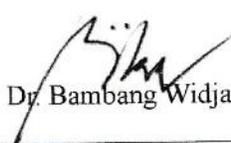

SAVIRA ANISYA

Dengan kerangka isi dan Outline terlampir.

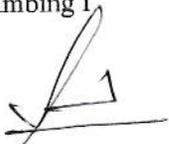
CATATAN :

Diterima Tgl. _____

Persetujuan Dekan,


Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Pembimbing I

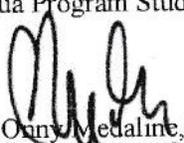

Dr. Siti Nurhayati, SH, MH

Diketahui bahwa : **TIDAK ADA JUDUL DAN ISI SKRIPSI YANG SAMA**

Nomor : 581/HK.Perdata/FSSH/2020

Tanggal : 10 Desember 2020

Ketua Program Studi,


Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Pembimbing II


Hasdiana Juwita Bintang, SH., MH



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jendral Gatot Subroto Km 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

lengkap

Tgl. Lahir

Pokok Mahasiswa

Studi

trasi

Kredit yang telah dicapai

ip

ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

: SAVIRA ANISYA
: MEDAN / 29 Oktober 1998
: 1716000085
: Ilmu Hukum
: Perdata
: 130 SKS, IPK 3.55
: 087796680891

Judul

perlindungan hukum terhadap karyawan antar perusahaan dalam perjanjian kerja

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Medan, 07 Desember 2020

Pemohon,

Suk
(Savira Anisya)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Kep. Studi Ilmu Hukum

(Dr. Onky M. Sidiqie, S.H., M.Kn.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I :

(Dr. Siti Nurhayati, SH, MH)

Tanggal : 16 November 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :

(Hasdiana Juwita Bintang, SH., MH.)

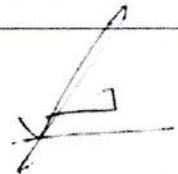
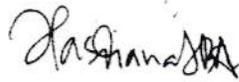
No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

**FORM PERUBAHAN JUDUL PRODI ILMU HUKUM
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

Nama : SAVIRA ANISYA
 NIM : 1716000085
 Prodi : Ilmu Hukum
 Konsentrasi : Perdata
 Awal : Perlindungan hukum terhadap karyawan antar perusahaan dalam perjanjian kerja
 Ubah : Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terikat Kontrak Kerja Di Perusahaan Merger Dalam Perjanjian Kerja
 Alasan Ubah : Dikarenakan judul yang awal kurang spesifik makanya dari itu ada perubahan judul supaya lebih spesifik lagi.

Diajukan oleh	Disetujui DP 1	Disetujui DP 2	Diketahui Ka.Prodi
6 April 2021	Tgl : 6 April 2021	Tgl : 6 Mei 2021	Tgl :
			

Note : Isi Kolom di atas dengan tanda tangan dosen pembimbing 1 dan 2 atau boleh juga dengan tempel bukti/screenshot bukti acc ubah judul dikolom masing-masing dosen.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Status Terakreditasi Nomor : 091/BAN-PT/Ak-XV/S/II/2013, Tanggal 21 Februari 2013
Jl. Jend. Gatot Sobroto Km. 4,5 PO BOX 1099 Telp. 061 30106063 Medan 20122

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Dr Siti Nurhayati, SH. MH
Nama Mahasiswa : Savira Anisya
Program Studi : Ilmu Hukum
NPM : 1716000085
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terikat Kontrak Kerja Di Perusahaan Merger Dalam Perjanjian Kerja (Studi Penelitian Di PT Summit Oto Finance)

No.	Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf
1.	01 Juli 2020	Penyeraha Berkas Isi Skrips	
2.	10 Juli 2020	Bimbingan penyelesaian Berkas Skripsi sebelum dinyatakan layak untuk memperoleh pengesahan Isi Skripsi saya	
3.	26 Juli 2020	Bimbingan mengenai hasil pemeriksaan Isi Skripsi yang sebelumnya diserahkan untuk diperiksa dan memperoleh persetujuan (ACC) di halaman pengesahaan	
4.	13 Agustus 2020	Bimbingan singkat mengenai permohonan penandatanganan dosen pembimbing I pada form pengesahan judul skripsi	

Medan, Agustus 2021

Diketahui/Disetujui Oleh :

Dekan,



Dr. Onay Medaline, S.H. M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571 website :
www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id Medan - Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II : Hasdiana Juwita Bintang, SH., MH
Nama Mahasiswa : Savira Anisya
Jurusan/Program Studi : Ilmu Hukum
Nomor Pokok Mahasiswa : 1716000085
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (1)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terikat Kontrak Kerja Di Perusahaan Merger Dalam Perjanjian Kerja (Studi Penelitian di PT Summit Oto Finance)

NO.	TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF
1.	18 Juni 2020	Peyerahaan isi skripsi	Hasdiana
2.	18 Juni 2020	Pemeriksaan dan perbaikan Sistematikan Penulisan	Hasdiana
3.	25 Juni 2020	Perbaikan secara substansial terhadap beberapa isi Isi Skripsi yang tidak relevan dengan judul dan koreksi terhadap penulisan catatan kaki (footnote) yang tidak sesuai buku panduan pedoman penulisan skripsi tahun ajaran 2020-2021 dan memperoleh ACC Proposal Skripsi	Hasdiana
4.	30 Juni 2020	Bimbingan untuk memohon penandatanganan dosen pembimbing II pada halaman pengesahan proposal skripsi yang sebelumnya mengalami revisi	Hasdiana
5.	30 Juni 2020	Bimbingan tentang penyerahan form pengesahan judul skripsi untuk dibubuhi tanda tangan pada kolom atas nama dosen pembimbing II	Hasdiana
6.	01 Juli 2020	Bimbingan Skripsi tentang penyerahan skripsi yang sudah selesai untuk diperiksa sistematika penulisan skripsi tersebut berdasarkan buku pedoman penulisan	Hasdiana

		skripsi tahun ajaran 2020/2021 dan memohon kepada Dosen Pembimbing II untuk membubuhi tanda tangan di halaman pengesahan Skripsi	
7	01 Juli 2020	Bimbingan Skripsi tentang menerima hasil pemeriksaan Skripsi oleh Dosen Pembimbing II dimana terdapat beberapa ketidak sempumaan dalam penulisan Skripsi Penulis ditandai dengan perbaikan yang harus disempumakan guna memperoleh tanda tangan Dosen Pembimbing II di Halaman Pengesahan	

Medan, Agustus 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

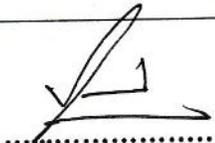
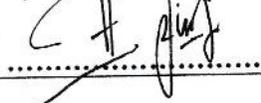


Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn.

**FORM PERBAIKAN DAN PERSETUJUAN LUX SKRIPSI
PRODI ILMU HUKUM**

Nama : SAVIRA ANISYA
 NPM : 1716000085
 Konsentrasi : Hukum Perdata
 Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG TERIKAT KONTRAK KERJA DI PERUSAHAAN MERGER DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi Penelitian Di PT Summit Oto Finance)
 Jumlah Halaman Skripsi : 65 Halaman
 Jumlah Persen Plagiat checker : 46 %
 Hari/Tanggal Sidang Meja Hijau : Rabu, 22 September 2021
 Dosen Pembimbing I : Dr. Siti Nurhayati, SH., MH
 Dosen Pembimbing II : Hasdiana Juwita Bintang, SH., MH
 Penguji I : Andry Syafrizal Tanjung SH., MH
 Penguji II : Mochammad Erwin Radityo SH., M.Kn

TIM PENGUJI /PENILAI :

Catatan Dosen Pembimbing I	: Acc Jilid	
Catatan Dosen Pembimbing II	: Acc Jilid Lux	
Catatan Dosen Penguji I	: Acc Jilid Lux	
Catatan Dosen Penguji II	: Acc Jilid Lux	

Diketahui Oleh,
Ketua Prodi



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13 R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 406/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : SAVIRA ANISYA
N.P.M. : 1716000085
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Ilmu Hukum

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 12 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M Kom

No. Dokumen: FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : SAVIRA ANISYA
NPM : 1716000085
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG TERIKAT KONTRAK KERJA DI PERUSAHAAN *MERGER* DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi Penelitian Di PT Summit Oto Finance)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalihkan media/memformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia memberikan konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar.

Medan, 22 Agustus 2021



SAVIRA ANISYA

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG TERIKAT KONTRAK KERJA DI PERUSAHAAN *MERGER* DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi Penelitian Di PT Summit Oto Finance)

Savira Anisya*

Dr. Siti Nurhayati, S.H. M.H**

Hasdiana Juwita Bintang, S.H., M.H**

Permasalahan yang sering muncul di lapangan ketika perusahaan melakukan *merger* adalah sering sekali pekerja tidak diperhatikan dan bahkan menjadi korban akibat *merger* yang terjadi dalam perusahaan tersebut melalui Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan.

Adapun permasalahan yang diangkat adalah 1. Bagaimana pengaturan Perjanjian Kerja dilihat dari Perundang-Undangan dan Peraturan Perusahaan, 2. Apa akibat hukum dari penggabungan perusahaan ditinjau dari perjanjian kerja, dan 3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Karyawan Perusahaan PT Summit OTO Finance dalam Perjanjian Kerja Akibat Perusahaan *merger*.

Metode Penelitian ini adalah yuridis empiris, yakni penelitian yang dilakukan langsung di lapangan sehingga sesuai dengan fakta-fakta, dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari Narasumber melalui pelaksanaan wawancara dengan pihak terkait secara langsung di lapangan yang berhubungan dengan materi penelitian penulis.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Peraturan perjanjian kerja dilihat dari Perundang-Undangan dan peraturan perusahaan, yakni perjanjian kerja yang sering digunakan dalam dunia hubungan industrial adalah kontrak kerja. Akibat hukum dari penggabungan perusahaan ditinjau dari perjanjian kerja adalah eksistensi perusahaan Perseroan Terbatas yang mengambil alih adalah tetap memakai nama dan identitasnya, sedangkan eksistensi dari perusahaan Perseroan Terbatas yang diambil alih adalah berakhir karena hukum. Selain itu, dapat berakibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja dalam Perjanjian Kerja. ketika Perusahaan PT Summit OTO Finance mengalami *Merger* sebenarnya telah melakukannya sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku khususnya hukum ketenagakerjaan berkenaan dengan Perjanjian Kerja dengan karyawan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Perusahaan *Merger*, Kontrak Kerja.

* Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB Medan.

** Dosen Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB, Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis panjatkan kepada ALLAH SWT, karena atas rahmat dan ridho-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan baik. Adapun judul dari skripsi ini adalah: “**Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terikat Kontrak Kerja Di Perusahaan *Merger* Dalam Perjanjian Kerja (Studi Penelitian Di PT Summit Oto Finance)**”. Penulisan skripsi ini didasari atas ketertarikan penulis terhadap permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja ketika Perusahaan *Merger* yang sering terjadi di Indonesia.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M.** selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu **Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn.** selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak **Dr. Syaiful Asmi Hasibuan, S.H., M.H.** selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Ibu **Dr. Siti Nurhayati, S.H. M.H** selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, didikan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu **Hasdiana Juwita Bintang, S.H., M.H** selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. **Ayahanda Eko Wahyudi Hamidi** dan **Ibunda Dahlia** selaku Orangtua Penulis. Terima kasih atas semua kasih sayang yang sangat berarti. Sehat selalu dan tetap tertawa bersama. Semoga Penulis dapat menjadi anak yang selalu berbakti.
7. **Yana Putri Agustina, S.Psi** selaku Kakak kandung Penulis. Terima kasih atas dukungan dan doa selama ini. Semoga kita selalu menjadi anak yang berbakti kepada kedua orang tua.
8. **Octian Ismoyo** selaku teman seperjuangan penulis dalam penulisan skripsi ini. Semoga kita tetap bersahabat sampai selamanya.
9. Bapak **M. Irwan Situmorang** selaku Administration Head PT Summit Oto Finance sebagai Narasumber Penulis di tempat penelitian penulis. Terima kasih atas kesempatan serta informasi yang diberikan kepada saya selaku peneliti sehingga penelitian skripsi penulis ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar

skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan kasih sayang dan rahmat-Nya kepada kita. Amin.

Medan, 30 Juni 2021
Penulis,

Savira Anisya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian	10
F. Tinjauan Pustaka	14
G. Metode Penelitian.....	18
H. Sistematika Penulisan.....	21
BAB II PERATURAN PERJANJIAN KERJA DILIHAT DARI PERUNDANG-UNDANGAN DAN PERATURAN PERUSAHAAN	
A. Asas-Asas Dalam Hukum Kontrak.....	23
B. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Dalam Perseroan Terbatas.....	29
C. Faktor Penyebab Terjadinya <i>Merger</i> Perusahaan.....	34
BAB III AKIBAT HUKUM DARI PENGGABUNGGAN PERUSAHAAN DITINJAU DARI PERJANJIAN KERJA	
A. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perusahaan	38

B.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja Dengan Perusahaan Akibat <i>Merger</i> Perusahaan PT. Summit Oto Finance.....	43
C.	Akibat Hukum Dari Penggabungan Perusahaan Ditinjau Dari Perjanjian Kerja.....	47
BAB IV	PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PERUSAHAAN PT SUMMIT OTO FINANCE DALAM PERJANJIAN KERJA AKIBAT PERUSAHAAN MERGER	
A.	Status Karyawan Dalam Hal Terjadinya <i>Merger</i>	51
B.	Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Perusahaan PT Summit Oto Finance dalam Perjanjian Kerja Akibat Perusahaan Merger.....	54
C.	Hambatan Dalam Pemenuhan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terikat Kontrak Kerja Pada Saat PT Summit Oto Finance yang mengalami Merger.....	56
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	58
B.	Saran	59
	DAFTAR PUSTAKA	60
	LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu bentuk perwujudan dari peningkatan harkat dan martabat bagi kalangan pekerja adalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja baik yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja maupun yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pekerja adalah tulang punggung perusahaan ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.¹

Keberhasilan dalam suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, di sisi lain

¹ H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi*, Restu Agung, Jakarta, 2009, hal. 23.

perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.

Keberadaan pekerja dalam melakukan hubungan hukum berupa hubungan kerja sangat memerlukan perlindungan hukum.² Artinya bahwa pelaksanaan hukum Ketenagakerjaan di lapangan menentukan jalan atau tidaknya perlindungan hukum kepada pekerja dalam hubungannya dengan perusahaan atau tempat dimana ia bekerja. Dilihat dari aspek sejarah, hukum perburuhan dibuat untuk lebih memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dalam menentang pasar yang kapitalis.³

Menyadari akan pentingnya para pekerja bagi perusahaan pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar para pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan para pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan dalam perusahaan.

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal. 12.

³ Erick Toker, *Remorning Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas*, *Industrial Law Joernal*, Vol. 39, No. 2, Juni 2010, hal. 99.

Tenaga kerja merupakan tulang punggung dalam meningkatkan pembangunan pada umumnya, dan pertumbuhan industri pada khususnya. Oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum antar/inter organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan bimbingan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu di huruf d Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buru dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.⁴ Oleh karena itu, Perlindungan hukum kepada pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh Negara dan perusahaan guna menjamin hak-hak asasi pekerja.

⁴ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hal. 10.

Apabila pekerja dan pengusaha dalam mengadakan perjanjian kerja telah memenuhi syarat-syarat artinya pekerja dan pengusaha telah mengikatkan dirinya antara yang satu dengan yang lainnya, konsekuensi dari hal tersebut adalah bahwa pekerja dan pengusaha harus mentaati perjanjian yang telah mereka buat dengan menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana telah ada pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan.⁵

Perjanjian kerja juga dibahas dalam Hubungan Industrial yang menjelaskan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur tersebut, dalam tatanan sistem Ketenakerjaan Indonesia terdapat Pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.⁶

Para Pihak (pekerja dan pengusaha) wajib menjalankan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, pihak pekerja harus bertanggung jawab apabila melanggar perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan, begitupun sebaliknya jika pengusaha tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah

⁵ <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum>, diakses tgl 16 September 2020, pkl 12.00 WIB.

⁶Sri Subandiani Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promosindo, Jakarta, 2008, hal. 14.

disepakati dan peraturan yang berlaku di perusahaan maka pengusaha tersebut harus bertanggung jawab terhadap pekerja.

Dalam hal terjadinya berbagai masalah dalam perusahaan, ada perusahaan yang mampu bertahan mencari solusi atau jalan keluar terbaik untuk mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan dari perusahaan tersebut. Namun ada pula perusahaan yang sulit untuk menemui jalan keluar yang baik dalam mempertahankan perusahaan mereka. Jika perusahaan sudah sulit mencari jalan keluar, mereka dapat melakukan suatu aksi yaitu *corporation action* atau disebut dengan aksi korporasi. Dimana perusahaan tersebut mencoba mempertahankan perusahaan dengan cara melakukan hal sebagai contoh penggabungan (*Merger*).⁷

Merger dijadikan sebagai salah satu cara yang dapat di tempuh guna mempertahankan perusahaan tersebut meskipun pemilik sahamnya sudah bukan lagi oleh 1 (satu) pemilik melainkan sudah di miliki oleh lebih dari beberapa pemilik saham. Tetapi hal tersebut masih lebih baik dilakukan dari pada harus kehilangan seluruh asset perusahaan atau perusahaan tersebut harus ditutup. Dengan adanya *merger* atau penggabungan perusahaan, kepentingan pekerja harus tetap diperhatikan oleh pengusaha dalam hal pengusaha melakukan penggabungan. Sesuai dengan Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan status

⁷ Reymond Hendry Terok, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Lex Privatum, Volume 6, Nomor 9, 2018, hal. 29.

karyawan atau tenaga kerja masih tetaplah sama selama tidak ada ketentuan lain yang mengatur.

Keputusan untuk melakukan *merger* bagi suatu perusahaan bukanlah hal yang mudah. Perlu adanya pertimbangan dalam berbagai hal sehingga pelaksanaan *merger* tersebut dapat berhasil dan menguntungkan baik perusahaan yang menggabungkan diri, maupun perusahaan tujuan *merger* itu sendiri. Dalam istilah hukum perusahaan, *Merger* adalah *an amalgamation of two corporations pursuant to statutory provision on which one of the corporations survives and the other disappears*, yang berarti tindakan penggabungan dua perusahaan sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dimana satu dari beberapa perusahaan tetap bertahan dan yang lainnya hilang.⁸

Apabila mencermati ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dalam ketentuan hukum tersebut tidak memberikan hak terhadap pekerja untuk mengajukan keberatan terhadap pelaku usaha atas tindakannya yang melakukan penggabungan perusahaan sehingga sebagaimana ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi pekerja yang tidak berkenan dengan tindakan pelaku usaha tersebut hanya diberikan pilihan untuk bersedia menerima pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dengan dasar pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja akibat tindakan penggabungan perusahaan.

⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 84.

Tindakan penggabungan perusahaan sebagaimana yang telah didefinisikan tersebut ketika sebuah perusahaan menggabungkan diri dengan perusahaan lain maka terjadi perpindahan keuangan baik *aktiva* dan *pasiva* dari perusahaan yang menggabungkan dirinya kepada perusahaan yang menerima penggabungan tersebut. Adanya penggabungan perusahaan tersebut juga mengakibatkan status badan hukum perusahaan yang menggabungkan diri tersebut berakhir karena hukum. Jadi dalam hanya perusahaan yang menggabungkan diri saja yang berakhir status badan hukumnya, sedangkan perusahaan yang menerima penggabungan tidak berakhir status badan hukumnya.⁹

Namun, permasalahan yang sering muncul di lapangan ketika perusahaan melakukan *merger* adalah sering sekali pekerja tidak diperhatikan dan bahkan menjadi korban akibat *merger* yang terjadi dalam perusahaan tersebut melalui Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan.

Contoh perusahaan yang telah melakukan *merger* terhadap PT Summit Oto Finance (bergerak di bidang Leasing) yang merupakan tempat penelitian penulis. PT Summit Oto Finance didirikan pada tahun 1990 yang awalnya bernama PT Summit Sinar Mas Finance hasil kerja sama usaha antara PT Sinar Mas Multiartha dan Sumitomo Corporation Jepang yang bergerak di bidang sewa guna usaha. Pada tahun

⁹ Y. Sogar Simamora, *Hukum Kotrak : Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di Indonesia*, Kantor Hukum "Wins & Partners", Surabaya, 2013, hal. 237.

2003, PT Summit Sinar Mas Finance mengubah aktivitas usahanya menjadi pembiayaan kendaraan bermotor, sekaligus mengganti namanya menjadi PT Summit Oto Finance. Selanjutnya pada Maret 2016, pemegang saham Perseroan perusahaan PT Summit Oto Finance adalah PT Summit Auto Group, Sumitomo Mitsui Banking Corporation, dan PT Sinar Mas Multi Artha Tbk.¹⁰ Dengan adanya *merger* di perusahaan PT Summit Oto Finance secara otomatis akan berdampak pada tenaga kerja yakni dengan adanya perubahan status karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk Skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terikat Kontrak Kerja Di Perusahaan *Merger* Dalam Perjanjian Kerja (Studi Penelitian Di PT Summit Oto Finance)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan perjanjian kerja dilihat dari perundang-undangan dan peraturan perusahaan?
2. Apa akibat hukum dari penggabungan perusahaan ditinjau dari perjanjian kerja?

¹⁰ Data diambil dari kantor PT. Summit Oto Finance, pada tanggal 28 November 2020, pukul 10.10 WIB.

3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan perusahaan PT Summit Oto Finance dalam perjanjian kerja akibat perusahaan *merger*?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui peraturan perjanjian kerja dilihat dari perundang-undangan dan peraturan perusahaan.
2. Untuk mengetahui akibat hukum dari penggabungan perusahaan ditinjau dari perjanjian kerja.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap karyawan perusahaan PT Summit Oto Finance dalam perjanjian kerja akibat perusahaan *merger*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan Sarjana Hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bersifat pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan serta peningkatan mutu ilmu pengetahuan terkait perlindungan hukum

terhadap karyawan yang terikat kontrak kerja di perusahaan *merger* dalam perjanjian kerja.

3. Manfaat Praktis

Manfaat praktis diharapkan dapat digunakan oleh pembuat kebijakan hukum dan masyarakat secara keseluruhan, yang artinya bahwa penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari terkait perlindungan hukum terhadap karyawan yang terikat kontrak kerja di perusahaan *merger* dalam perjanjian kerja.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan yang dilakukan di perpustakaan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dan *browsing* melalui internet, ditemukan beberapa hasil penulisan yang terkait dengan judul penelitian Skripsi penulis tentang: “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terikat Kontrak Kerja Di Perusahaan *Merger* Dalam Perjanjian Kerja (Studi Kasus PT Summit Oto Finance)”, diantaranya:

1. Skripsi yang disusun oleh I Wayan Agus Vijayantera, NPM: 031414153045 Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016. Dengan judul penelitian Skripsi: “Perselisihan pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak

Penggabungan, Peleburan, Pengambil Ahlian Dan Penutupan Perusahaan”.

Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah:

- a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja apabila terjadi penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, terutama ketika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja?
- b. Bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha akibat tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan

Adapun kesimpulan ini adalah ikatan pekerjaan yang membutuhkan satu dengan yang lain antara atasan (pengusaha) dan bawahan (buruh) yang memiliki ikatan perjanjian kerja seperti yang dijelaskan sebelumnya, dalam perjanjian kerja diisikan persetujuan dan kesepakatan antara pengusaha dan buruh untuk saling mengikatkan diri yaitu antara pekerja dan atasan yang saling memerintah dan menerima upah atau gaji yang sesuai dengan upaya-upaya atau kegiatan kerja serta hak dan kewajibanya kedua belah pihak baik yang dibuat tertulis maupun lisan, dalam menjalankan pekerjaanya para pekerja memiliki tetap saja memiliki hak yang memperoleh kesejahteraan hidup yang layak bagi keluarganya, seperti haknya dalam memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan program pemerintah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan berhak memperoleh

perlindungannya yaitu keselamatan kerja dalam menjalankan dan menyelesaikan kewajibannya sebagai pekerja, moralnya dan kesusilaannya dan kewajibannya para pekerja yaitu memberikan hasil produksinya yang baik, mengikuti perintah dan tata tertib yang telah ditentukan perusahaan.

2. Skripsi yang disusun oleh M. Reza Adrian, NPM: 050200126, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018. Dengan judul penelitian Skripsi: “Akibat Hukum Penggabungan Perusahaan Terhadap Kedudukan Pemegang Saham (Studi Pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk)”. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah:

- a. Bagaimana latar belakang *merger* perusahaan perbankan?
- b. Apa akibat hukum *merger* perusahaan perbankan khususnya terhadap pemegang saham?
- c. Bagaimana kedudukan pemegang saham setelah *merger* perbankan pada PT CIMB Niaga Tbk?

Kesimpulan penelitian tersebut adalah latar belakang penggabungan (*merger*) di perusahaan perbankan adalah untuk menerapkan kebijakan kepemilikan tunggal pada perbankan Indonesia (*Single Presence Policy*) dalam rangka melakukan penataan kembali struktur kepemilikan perbankan sehingga mewujudkan struktur perbankan indonesia yang sehat dan kuat. Akibat hukum penggabungan terhadap penggabungan perusahaan adalah

bubar demi hukum bagi Bank yang bergabung ke dalam Bank penerima penggabungan.

3. Skripsi yang disusun oleh Sintha Dewi Silalahi, NPM: 14.840.0220 Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018. Dengan judul penelitian Skripsi “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No: 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN Mdn)”. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah:
 - a. Apa penyebab tidak diterimanya gugatan dari pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak dalam putusan No: 82/Pdt.susPHI/2016/PN Mdn?
 - b. Bagaimana akibat hukum yang timbul dan upaya hukum dari putusan No: 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN Mdn terhadap pekerja kontrak?

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah Berdasarkan pada putusan tentang Perkara Perdata Khusus (Perselisihan Hubungan Industrial) maka akibat hukum yang timbul dari putusan No:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN-Mdn adalah dengan beberapa pertimbangan dari Majelis Hakim bahwa hubungan kerja penggugat dengan tergugat berakhir dan segala hak-hak yang di tuntut oleh penggugat seperti Sita Jaminan dan Uang paksa tidak beralasan dan berdasar untuk dikabulkan maka tuntutan tersebut ditolak oleh Majelis Hakim.

Perbedaan penelitian penulis dari ketiga penelitian skripsi di atas yaitu terlihat bahwa tidak ada satupun penelitian yang sama dengan judul penelitian penulis. Karena fokus penelitian penulis adalah status karyawan kontrak pada saat terjadi *merger* dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, terungkap suatu fakta bahwa penelitian skripsi penulis berbeda dengan penelitian lainnya dan belum pernah diteliti sebelumnya.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan hukum dapat dilihat pada bagian Menimbang huruf (d) Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain

dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹¹

Menurut Zaeni Asyhadie pengertian hukum ialah himpunan peraturan yang mengatur tata tertib dalam masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan.¹² Selanjutnya, Setiono menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹³

2. Pengertian Karyawan

Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Ketenagakerjaan, pengertian Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan

¹¹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 53.

¹² Zaeni Asyhadie, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hal. 20.

¹³ Sutiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hal. 3.

menerima upah termasuk tenaga kerja yang melukan pekerjaan diluar hubungan kerja.

Menurut Maimun Pengertian Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Pada defenisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴ Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja.¹⁵

3. Pengertian Perusahaan

Menurut Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perusahaan adalah 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; Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Di dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan, juga menyebutkan

¹⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hal. 3.

¹⁵ *Ibid.*, hal. 14.

pengertian perusahaan yaitu setiap bentuk usaha yang menjalankan segala jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk memperoleh keuntungan atau laba.

Menurut Molengraaff dalam buku R. Soekardono menyatakan bahwa pengertian perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperniagakan/memperdagangkan, menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.¹⁶

4. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata), menyatakan bahwa pengertian perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada satu orang atau lebih. Dari peristiwa ini, timbulah suatu hubungan hukum antara satu orang atau lebih yang disebut perikatan yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan merumuskan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Supaya suatu perjanjian kerja sah

¹⁶ R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, Dian Rakyat, Jakarta, 1983, hal. 19.

dan memiliki kekuatan hukum, maka haruslah dibuat dengan memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian.

Zainal Asikin menyatakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah Hubungan antara Pekerja dan Perusahaan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, Pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, Perusahaan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan Perusahaan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.¹⁷

G. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Sarifuddin Azwar berpendapat bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara faktual dan cermat.¹⁸

2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Munir Fuady menyatakan bahwa penelitian yuridis empiris adalah penelitian yang

¹⁷ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal. 65.

¹⁸ Sarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998, hal. 7.

dilakukan melalui analisis permasalahan yang dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan.¹⁹

3. Metode Pengumpulan Data

Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian lapangan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi di lapangan langsung dengan melakukan wawancara kepada narasumber di PT Summit Oto Finance. Hal ini penulis lakukan untuk melakukan pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara penulis dengan narasumber.

4. Jenis Data

Data yang akan digunakan oleh penulis adalah data kepustakaan yaitu pendataan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari buku-buku hukum, literatur, tulisan-tulisan ilmiah dalam majalah, peraturan perundang-undangan dan bacaan lainnya yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, yaitu :

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari:

1) Peraturan Perundang-undangan:

¹⁹ Munir Fuady, *Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori dan Konsep*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018, hal. 220.

2) Putusan Pengadilan.

- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti Kamus Hukum.

5. Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu dengan menginterpretasikan seluruh peraturan perundang-undangan dan bahan-bahan hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian, kemudian menganalisis dan menemukan hubungan di antara bahan-bahan hukum tersebut dan pada akhirnya menarik kesimpulan dan mempresentasikannya dalam bentuk deskriptif dengan uraian kalimat-kalimat.²⁰

²⁰ Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif : Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hal. 175.

H. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) Bab, yang masing-masing Bab terdiri dari Sub Bab, yang secara terperinci dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Pengaturan Perjanjian Kerja Dilihat Dari Perundang-Undangan Dan Peraturan Perusahaan, terdiri dari : Asas-asas dalam Hukum Kontrak, Jenis-jenis Perjanjian Kerja dalam Perseroan Terbatas, dan Faktor Penyebab Terjadinya *merger* Perusahaan.

BAB III Akibat Hukum Dari Penggabungan Perusahaan Ditinjau Dari Perjanjian Kerja, terdiri dari : Bentuk-bentuk Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perusahaan, Akibat Hukum Dari Penggabungan Perusahaan Ditinjau Dari Perjanjian Kerja, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan Akibat *Merger* Perusahaan PT Summit Oto Finance.

BAB IV Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Perusahaan PT Summit Oto Finance Dalam Perjanjian Kerja, terdiri dari : Status Karyawan dalam hal terjadinya *merger*, Perlindungan Hukum terhadap Karyawan antara Perusahaan PT Summit Oto Finance dalam Perjanjian Kerja, dan Hambatan Dalam Pemenuhan

Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang terikat Kontrak Kerja pada saat PT Summit Oto Finance yang mengalami *Merger*.

BAB V Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

BAB II

PERATURAN PERJANJIAN KERJA DILIHAT DARI PERUNDANG-UNDANGAN DAN PERATURAN PERUSAHAAN

A. Asas-Asas Dalam Hukum Kontrak

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki berbagai kebutuhan hidup. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, tidak mungkin diproduksi dan dihasilkan sendiri. Manusia berhubungan satu sama lain untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan kehidupannya.²¹

Berbicara tentang perjanjian tidak terlepas dari masalah keadilan. Fungsi dan tujuan hukum perjanjian tidak lepas dari tujuan hukum pada umumnya, yaitu: keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Dalam perjanjian terkandung makna “janji harus ditepati” atau “janji adalah hutang”. Perjanjian merupakan suatu jembatan yang akan membawa para pihak untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari pembuatan perjanjian tersebut yaitu tercapainya perlindungan dan keadilan bagi para pihak. Dengan perjanjian diharapkan masing-masing individu akan menepati janji dan melaksanakannya.

Hukum perjanjian memuat sejumlah asas-asas hukum. Menurut J.J.H. Bruggink dalam buku Johannes Ibrahim Kosasih, menguraikan definisi mengenai asas hukum adalah Pikiran-pikiran dasar, yang terdapat di dalam dan di belakang

²¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah*, UII Press, Yogyakarta, 2000, hal. 11.

sistem hukum, masing-masing dirumuskan dalam aturan-aturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim, yang berkenaan dengannya ketentuan-ketentuan dan keputusan-keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya.²²

Menurut Satjipto Rahardjo dalam buku Johannes Ibrahim Kosasih, asas hukum dapat diartikan sebagai suatu hal yang dianggap oleh masyarakat hukum yang bersangkutan sebagai *basic truth* atau kebenaran asasi, sebab melalui asas-asas hukum itulah pertimbangan etis dan sosial masyarakat masuk ke dalam hukum.²³

Perlu diketahui bahwa meskipun hukum ketenagakerjaan telah mencakup segala aspek hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, namun masalah atau perselisihan di antara pekerja dan perusahaan sering terjadi. Ini ditimbulkan akibat ulah dari pekerja yang tidak memenuhi kewajibannya, dan bisa juga ditimbulkan oleh pihak perusahaan yang tidak memenuhi hak dari pekerja atau bertindak secara semena-mena terhadap pekerja.

Salah satu bentuk perlindungan hukum kepada tenaga kerja adalah adanya jaminan sosial sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jaminan sosial merupakan hak dari buruh/pekerja untuk mendapatkan perlindungan dan merupakan kewajiban dari pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada buruh/pekerja. Bahkan hak atas jaminan sosial di dunia internasional merupakan hak asasi manusia yang tercantum

²² *Ibid*, hal. 26.

²³ *Ibid*.

dalam Deklarasi Hak-Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB), dimana disebutkan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan dan jaminan pada waktu mengalami sakit, cacat, hari tua, meninggal dunia, dan menganggur.

Di lingkup Nasional, secara konsitutisonal hak atas jaminan sosial tersirat di dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 H ayat (3) UUD 1945. Pasal 27 ayat (2) merumuskan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", sedangkan Pasal 28 H ayat (3) perubahan kedua UUD 1945 merumuskan: "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". Oleh karena penghidupan yang layak dan jaminan sosial merupakan hak tiap warga negara, khusus di bidang jaminan sosial tenaga kerja, maka peraturan pelaksanaan lebih lanjut dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah terbentuk, yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaan lainnya.

Dalam suatu hubungan kerja diperlukan suatu sikap sosial yang mencerminkan persatuan nasional, kegotongroyongan, tenggang rasa, dan pengendalian diri, serta sikap mental dari pelaku dalam proses produksi yaitu sikap saling menghormati dan saling mengerti serta memahami hak dan kewajibannya masing-masing. Beginilah hubungan ideal yang diinginkan antara tenaga kerja dan pengusaha.

Atas dasar cita-cita mulia tersebut, maka perlindungan yang diberikan bagi tenaga kerja sudah seharusnya diterima oleh semua tenaga kerja tanpa membedakan statusnya, baik ia berstatus sebagai tenaga kerja tetap (sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tententu/PKWTT) ataupun tenaga kerja dengan status kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT/Outsourcing.

Mengenai keberadaan tenaga kerja dengan sistem PKWT sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Tenaga kerja kontrak atau karyawan kontrak diartikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hal ini tertuang dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 UU Ketenagakerjaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa asas hukum atau prinsip hukum bukanlah kaidah hukum yang konkret melainkan merupakan pikiran dasar umum sifatnya atau merupakan latar belakang peraturan yang konkret yang terdapat di dalam dan di belakang setiap sistem hukum.

Adapun asas-asas dalam hukum perjanjian, yaitu:

1. Asas Konsensualitas

Asas konsensualitas mempunyai arti yang terpenting, yaitu bahwa untuk melahirkan perjanjian adalah cukup dengan dicapainya sepakat mengenai hal-hal pokok dari perjanjian tersebut dan bahwa perjanjian itu (dan perikatan yang ditimbulkan karenanya) sudah dilahirkan pada satu atau detik tercapainya konsensus atau kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah

apabila hal-hal yang pokok sudah disepakati dan tidak diperlukan suatu formalitas.²⁴

2. Asas kekuatan mengikat

Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara, menyebutkan: Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Di dalam Pasal 1339 KUH Perdata dimasukkan prinsip kekuatan mengikat ini, yakni: Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.

Herlien Budiono dalam buku Johannes Ibrahim Kosasih mengatakan Prinsip bahwa di dalam sebuah persetujuan orang menciptakan sebuah kewajiban hukum dan ia terikat pada janji-janji kontraktualnya dan harus memenuhi janji-janji ini, dipandang sebagai sesuatu yang sudah dengan sendirinya dan bahkan orang tidak lagi mempertanyakan mengapa hal itu demikian. Suatu pergaulan hidup hanya dimungkinkan antara lain bilamana seseorang dapat mempercayai kata-kata orang lain.²⁵

²⁴ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hal. 68.

²⁵ Johannes Ibrahim Kosasih, *Kausa Yang Halal Dan Kedudukan Bahasa Indonesia Dalam Hukum Perjanjian*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hal. 28.

3. Asas kebebasan berkontrak

Prinsip bahwa orang terikat pada persetujuan-persetujuan mengasumsikan adanya suatu kebebasan tertentu di dalam masyarakat untuk dapat turut serta di dalam lalu lintas yuridis dan hal ini mengimplikasikan pula prinsip kebebasan berkontrak.

Bilamana antara para pihak telah diadakan sebuah persetujuan maka diakui bahwa ada kebebasan kehendak di antara para pihak tersebut. Bahkan di dalam kebebasan kehendak ini diasumsikan adanya suatu kesetaraan minimal. Pada intinya suatu kesetaraan ekonomis antara para pihak sering tidak ada. Dan jika kesetaraan antara para pihak tidak ada, maka tampaknya tidak pula ada kebebasan untuk mengadakan kontrak.

Kepentingan umum masyarakat menuntut dan menetapkan pula pembatasan kebebasan untuk mengadakan sebuah kontrak. Bahwa adanya kebebasan untuk mencapai kesepakatan tentang apa dan dengan siapa kita ingin melakukannya, adalah sangat penting. Prinsip kebebasan berkontrak disebut sebagai bagian dari hak-hak asasi manusia.

Kebebasan berkontrak adalah begitu esensial, baik bagi individu untuk mengembangkan diri di dalam kehidupan pribadi dan di dalam lalu lintas kemasyarakatan seta untuk mengindahkan kepentingan-kepentingan harta

kekayaannya, maupun bagi masyarakat sebagai satu kesatuan, sehingga hal-hal tersebut oleh beberapa penulis dianggap sebagai suatu hak dasar.²⁶

4. Asas Mengikat Undang-Undang (*Verbindende Kracht der Overeenkomst*)

Bentuk konkret asas ini terdapat dalam Pasal 1338 alinea ke-1 KUH Perdata. Berikut bunyi pasal tersebut *Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*. Terutama pada frasa *berlaku sebagai undang-undang* memperlihatkan asas kekuatan mengikat atau yang *pacta sunt servanda*.²⁷

Arti harafiah dari *pacta sunt servanda* adalah bahwa kontrak itu mengikat secara hukum. Lengkapnya dapat diartikan sebagai suatu kontrak yang dibuat secara sah dan tidak berasal dari penipuan harus sepenuhnya diikuti oleh para pihak. Pemenuhan perjanjian ini tidak boleh merugikan pihak lawan maupun pihak ketiga di luar para pihak dalam perjanjian tersebut.²⁸

5. Asas Pribadi

Menurut Pasal 1315 KUH Perdata bahwa pada dasarnya seseorang tidak dapat mengikatkan dirinya atas nama orang lain selain untuk dirinya sendiri. Seseorang dalam hal membuat perjanjian tidak dapat mengatasnamakan orang lain. Berikut pula dalam hal menanggung kewajiban serta memperoleh hak dari perjanjian. Hanya para pihak sajalah yang dapat menanggung serta menikmati

²⁶ *Ibid*, hal. 35.

²⁷ *Ibid*, hal. 41.

²⁸ Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, hal. 210.

hasil dari perjanjian. Orang lain adalah pihak ketiga yang tidak mempunyai sangkut paut dengan perjanjian tersebut.

Namun asas ini terdapat dalam ketentuan Pasal 1315 KUHPerdara dapat dikesampingkan oleh para pihak. Kalaupun seseorang akan mengikat orang lain harus ada kuasa yang diberikan pada orang tersebut. Setelah mendapatkan kuasa, orang tersebut dapat bertindak untuk dan atas nama orang yang menguasai padanya. Jika pihak yang mendapat kuasa akan bertindak atas nama pemberi kuasa, pihak dalam perjanjiannya pun adalah tetap si pemberi kuasa.

6. Asas Itikad baik

Asas itikad baik ini tertera dalam Pasal 1338 alinea ke-3 KUH Perdata. Asas ini tertulis secara gamblang dituliskan bahwa Perjanjian-Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik. Sayangnya pengertian iktikad baik tidak dapat kita temukan di dalam KUHPerdara. Pengertian iktikad baik dapat diterangkan dalam berbagai sumber diluar KUHPerdara.

Pengertian iktikad baik menurut doktrin dari Subekti yang dikutip oleh merujuk pada kejujuran atau sesuatu yang bersih. Maksud jujur atau bersih di sini adalah dalam pelaksanaan perjanjian, harus berjalan dengan mengindahkan

norma-norma kepatutan dan kesusilaan. Pelaksanaan perjanjian harus berjalan sesuai dengan jalur yang benar.²⁹

B. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Dalam Perseroan Terbatas

Perseroan Terbatas (PT) adalah perusahaan yang modalnya terdiri dari saham-saham dan tanggung jawab dari sekutu pemegang saham terbatas, yang sesuai dengan jumlah saham yang dimilikinya. Istilah perseroan pada perseroan terbatas menunjuk pada cara penentuan modal pada badan hukum itu yang terdiri dari sero-sero atau saham-saham dan istilah terbatas menunjukkan pada batas tanggung jawab para persero (pemegang saham) yang dimiliki, yaitu hanya terbatas pada jumlah nilai nominal dari semua saham-saham yang dimiliki.³⁰

Perseroan Terbatas adalah komponen bisnis yang penting dan banyak terdapat di dunia, termasuk di Indonesia yang merupakan badan hukum (*legal entity*) yang memiliki sifat dan ciri kualitas yang berbeda dari bentuk usaha yang lain. Salah satu ciri yang membedakan PT dengan badan usaha lainnya dapat dilihat dari *doctrine of separate legal personality* yang intinya menjelaskan bahwa terdapat pemisahan kekayaan antara pemilik atau pemodal (pemegang saham) dengan kekayaan badan hukum itu sendiri.³¹

²⁹ Subekti, *Op. Cit.*, hal. 1.

³⁰ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 21.

³¹ Ahmad Yani dan Widjaya Gunawan, *Seri Hukum Bisnis : Perseroan Terbatas*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 7.

Mengenai jenis-jenis perjanjian kerja dalam Perseroan Terbatas, Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa pengertian perjanjian merupakan persetujuan yang mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.³² Jenis lain dari perjanjian kerja yang sering digunakan dalam dunia hubungan industrial adalah kontrak kerja. Menurut Wiliiam T. Major, sebuah kontrak dibuat oleh beberapa pihak yang membuat kesepakatan, atau dianggap telah bersepakat, dan hukum mengakui hak dan kewajiban yang muncul dari kesepakatan tersebut.³³

Dalam Pasal 1313 KUHPdata menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada satu orang atau lebih. Dari peristiwa ini, timbulah suatu hubungan hukum antara satu orang atau lebih yang disebut perikatan yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pasal 1 Ayat (14) UUK merumuskan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Supaya suatu perjanjian kerja sah dan memiliki kekuatan hukum, maka haruslah dibuat dengan memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian.

³² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 225.

³³ Wiliiam T. Major, *Hukum Kontrak*, Nuansa Cendekia, Bandung, 2018, hal. 16.

Adapun syarat-syarat sah nya suatu perjanjian ditegaskan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
2. Kecapakan untuk membuat suatu perikatan menurut hukum;
3. Suatu perihal/objek tertentu; dan
4. Sesuatu kausa (sebab) yang halal.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dalam perjanjian kerja PKWTT haruslah memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Apabila dalam suatu perjanjian kerja tidak memenuhi syarat-syarat tersebut maka dapat batal demi hukum, dan akan menjadi masalah apabila terjadi Perselesihan Hubungan Industrial dalam hal keabsahan pembuktian perjanjian kerja itu karena perjanjian kerja dianggap tidak sah dan dianggap tidak pernah ada.

Bahwa berdasarkan Pasal 60 ayat (1) dan (2) UUK disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan dalam masa percobaan kerja tersebut pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Terkait hal tersebut, Suwanto menyatakan bahwa apabila masa percobaan telat dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus tetap. Dengan status

tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.³⁴

Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UUK yang mana bahwa jenis pekerjaan sudah ditetapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yang sifatnya sekali selesai atau sementara, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang sifatnya musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau pekerjaan yang sifatnya harian atau lepas.

Jika melihat ketentuan Pasal 59 ayat (2) UUK tersebut, maka dapat dilihat bahwa pekerjaan waktu tidak tertentu adalah suatu pekerjaan yang bersifat tetap, terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Dalam hal PKWT tidak memenuhi syarat-syaratnya, maka PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagai berikut:

1. PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud

³⁴ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam praktek*, Asosiasi Industrial Indonesia, Jakarta, 2003, hal. 50.

dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.

2. PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.
3. Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
4. Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (21) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

C. Faktor Penyebab Terjadinya *Merger* Perusahaan

Dalam pelaksanaan strategi Marger dan Akuisisi, perusahaan mengharapkan *reward* atau pengembalian yang dapat diterima perusahaan atas pelaksanaan strategi tersebut. *Reward* yang diharapkan perusahaan atas pelaksanaan strategi tersebut dapat berupa meningkatnya laba perusahaan, meningkatnya harga saham perusahaan, semakin banyaknya investor yang menanamkan modalnya pada perusahaan, serta

semakin dikenalnya perusahaan oleh masyarakat.³⁵

Di beberapa Negara, termasuk Indonesia, pelaksanaan *merger* dan akuisisi banyak dipengaruhi oleh perusahaan faktor yang secara langsung maupun tidak langsung akan mendorong keberhasilan pelaksanaan keputusan Merger dan akuisisi tersebut. Faktor tersebut berupa faktor eksternal dan faktor internal. Dalam faktor eksternal dapat berupa pembiayaan merger dan akuisisi, yang berhubungan dengan modal perusahaan yang digunakan dalam pelaksanaan strategi tersebut (*cash* atau penerbitan saham baru dalam pembiayaan merger dan akuisisi, serta faktor internal yang berhubungan dengan kemampuan manager dalam mengambil dan melaksanakan keputusan merger dan akuisisi.³⁶

Terkait hal tersebut, Abadul R. Salim menyatakan bahwa penggabungan perusahaan (*merger*) memiliki beberapa kelebihan yaitu memakai nama perusahaan yang mengambil alih, biaya lebih ringan dan tidak diperlukan surat izin usaha baru, sedangkan kekurangan dari penggabungan perusahaan (*merger*) adalah dapat menimbulkan polemik baru.³⁷

Berdasarkan penelusuran Penulis pada situs *website* Organized By Kanaka, menyampaikan faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan melakukan *merger*,

³⁵ Silvawilis, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Merger Dan Akuisisi Pada Perusahaan Publik Yang Terdaftar Di BEI*, <https://repository.unri.ac.id/bitstream/handle/123456789/3448/jurnal%20b.pdf;jsessionid=A6B08D3B33D464AEC61FAF6F125DDD84?sequence=1>, diakses pada tanggal 15 April 2021, pukul 16.25 WIB.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2005, hal. 114.

sebagai berikut:³⁸

1. Faktor Pertumbuhan (Diversifikasi)

Diversifikasi atau penganekaragaman usaha yang dijalankan oleh perusahaan yang akan memberikan perusahaan kesempatan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih karena perusahaan tidak hanya berjalan atau menguasai satu produk. Perusahaan yang menginginkan pertumbuhan yang cepat, baik ukuran, pasar saham maupun diversifikasi yang dapat dilakukan secara merger atau akuisisi. Perusahaan tidak memiliki risiko karena dengan adanya produk yang baru.

2. Sinergi

Sinergi dapat tercapai ketika merger dapat menghasilkan tingkat skala ekonomi (*economies of scale*). Tingkat skala ekonomi karena terjadi perpaduan biaya overhead yang meningkatkan pendapatan yang lebih besar dari jumlah pendapatan perusahaan ketika tidak melakukan merger. Sinergi ini akan tampak jelas ketika perusahaan akan melakukan merger berada dalam bisnis yang sama karena fungsi dan tenaga kerja yang berlebihan dapat dihilangkan.

3. Meningkatkan Dana

Perusahaan yang telah menggabungkan diri dengan perusahaan lain yang memiliki likuiditas yang tinggi akan menyebabkan peningkatan daya pinjam

³⁸ Organized By Kanaka, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perusahaan Melakukan Merger*, <https://www.pelatihan-sdm.net/faktor-perusahaan-melakukan-merger-dan-akuisisi/>, diakses pada tanggal 15 April 2021, pukul 17.00 WIB.

perusahaan dan penurunan kewajiban keuangan. Sehingga hal ini yang memungkinkan untuk meningkatnya dana dengan biaya rendah.

4. Meningkatkan Keterampilan Manajemen Atau Teknologi

Perusahaan yang tidak dapat mengefisiensikan manajemennya atau tidak dapat membayar dalam hal pengembangan teknologi maka dengan menggabungkan diri dengan perusahaan yang memiliki manajemen dan manajemen teknologi yang ahli maka akan dapat meningkatkan keterampilan.

5. Pajak

Perusahaan yang memiliki kerugian pajak yang dapat melakukan akuisisi dengan perusahaan yang menghasilkan laba untuk memanfaatkan kerugian pajak. Tetapi merger tidak hanya diakrenakan hanya karena keuntungan dari pajak, namun berdasarkan dari tujuan memaksimisasi kesejahteraan pemilik.

6. Mengurangi Risiko

Apabila perusahaan telah menggabungkan perusahaannya dengan perusahaan lain supaya terjadi penganekaragaman bidang usaha. Tentunya ini sangat mengurangi resiko yang terjadi sehingga apabila perusahaan yang mengatasi bidang tertentu sedang turun atau bahkan mengalami kebangkrutan, perusahaan tidak akan benar benar terpuruk karena bidang usahanya tidak hanya satu.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Bapak M. Irwan Situmorang selaku Administration Head PT Summit Oto Finance, penulis

menanyakan tentang alasan PT Summit Oto Finance melakukan *Merger*. Adapun jawaban Narasumber yaitu: “Alasannya adalah untuk memperbaiki manajemen perusahaan, pendanaan perusahaan dengan cara menggabungkan diri dengan beberapa perusahaan sehingga memiliki saham yang banyak untuk menunjang kegiatan perusahaan, alasan pemasaran maupun operasional perusahaan ke bidang yang lebih strategis yaitu pembiayaan kredit kendaraan bermotor”.³⁹

³⁹ Hasil wawancara dengan Bapak M. Irwan Situmorang selaku Administration Head PT Summit Oto Finance, pada tanggal 20 April 2021, pukul 10.45 WIB.

BAB III

AKIBAT HUKUM DARI PENGGABUNGGAN PERUSAHAAN DITINJAU DARI PERJANJIAN KERJA

A. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perusahaan

Perjanjian kerja juga dibahas dalam Hubungan Industrial yang menjelaskan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur tersebut, dalam tatanan sistem Ketenakerjaan Indonesia terdapat Pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.⁴⁰

Meskipun Hukum Ketenagakerjaan telah mencakup segala aspek hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, namun masalah atau perselisihan di antara pekerja dan perusahaan sering terjadi. Ini ditimbulkan akibat ulah dari pekerja yang tidak memenuhi kewajibannya, dan bisa juga ditimbulkan oleh pihak perusahaan yang tidak memenuhi hak dari pekerja atau bertindak secara semena-mena terhadap pekerja. Salah satu masalah yang sering terjadi antara pekerja dengan perusahaan adalah masalah pengakhiran atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Terkait dengan bentuk-bentuk Pemutusan Hubungan Kerja dalam perusahaan,

⁴⁰Sri Subandiani Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promosindo, Jakarta, 2008, hal. 14.

penulis merujuk pada alasan-alasan PHK yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Pengunduran Diri Pekerja atas kemauan sendiri
2. Pekerja mencapai usia pensiun
3. Pekerja melakukan kesalahan berat
4. Perusahaan atau pengusaha mengalami kerugian
5. Pekerja Mangkir secara terus menerus
6. Pekerja meninggal dunia
7. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan perusahaan
8. Karena alasan efisiensi

Sedangkan alasan PHK menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2021 tidak lagi menyangkut hal-hal seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, diatur hanya kepada pekerja yang melakukan tindak pidana yang lebih lengkap nya sebagaimana dalam Pasal 60 ayat 1-5, berbunyi sebagai berikut:

1. Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah;

- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari upah.
2. Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
 3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bulan tidak dapat melakukan yang setelah 6 (enam) pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
 4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
 5. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan

Dari uraian di atas UU Cipta Kerja tidak menyangkal hak PHK kecuali yang tidak diatur dalam pemberian uang pesangonnya hanya melihat dari waktu kerjanya saja, pengaturan yang tercantum dalam Pasal 156 ayat 1,2,3,4 UU Cipta Kerja.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa salah satu bentuk Pemutusan Hubungan Kerja yang sesuai dengan UU Cipta Kerja dengan dasar *merger*, maka perusahaan yang hendak melakukan PHK kepada Pekerja karena alasan *merger* haruslah memperhatikan hak-hak pekerja sebagai bentuk perlindungan hukum kepada pekerja.

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan Akibat *Merger* Perusahaan PT. Summit OTO Finance

Dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), pengertian Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu, dalam melakukan proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat *merger* perusahaan haruslah dengan prinsip-prinsip dan atau sesuai dengan kaidah-kaidah hukum yang berlaku, sebagai jalan terbaik untuk mendapat

hasil atau keputusan yang memuaskan dan sama-sama menguntungkan kepada para pihak (pekerja dan perusahaan) yang berselisih.

Menurut Abdul Khakim, ada beberapa prinsip penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan merujuk pada UU PPHI, sebagai berikut:⁴¹

1. Wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu secara bipartit melalui musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana diatur dalam Pasal 136 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Ayat (1) UU PPHI. Penekanan terhadap prinsip ini sangat beralasan karena bagaimanapun musyawarah adalah jalan terbaik bagi para pihak untuk menyelesaikan setiap permasalahan atau perselisihan yang di hadapi. Tidak harus melibatkan pihak lain yang justru dapat menambah persoalan. Utamakan perundingan yang birpartit. Apabila perundingan bipartit benar-benar gagal, baru menempuh penyelesaian sesuai prosedur yang diatur dalam UU PPHI.
2. Apabila upaya musyawarah tidak mencapai kesepakatan, para pihak menyelesaikan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang sebagaimana diatur dalam Pasal 136 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini prosedur yang ditempuh melalui dua jalur, yaitu jalur diluar pengadilan dan jalur melalui pengadilan.

⁴¹ Abdul Khakim, *Op. Cit.* Hal. 91-92.

3. Adanya pencacatan perselisihan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan apabila perundingan bipartit gagal, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Ayat (1) UU PPHI.
4. Setiap perundingan bipartit haruslah dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak Pasl 6 Ayat (1) UU PPHI. Adanya kewajiban setiap pihak untuk memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan untuk proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada mediator atau konsiliator atau arbiter, sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), dan Pasal 47 Ayat (1) UU PPHI.

Bahwa proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat *merger* perusahaan menurut UU PPHI terbagi dalam 2 jalur, yaitu melalui jalur di luar pengadilan (non litigasi) dan jalur pengadilan (litigasi). Penyelesaian sengketa melalui jalur di luar pengadilan (non litigasi) sering disebut dengan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS), dalam bahasa Inggrisnya disebut dengan *Alternative Disputes Resolution* (ADR). Di Indonesia dasar hukumnya adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU APS).

Menurut Stanford M. Alstchul sebagaimana dikutip oleh M. Khoidin, memberikan pengertian ADR adalah “*A trial of case before a private tribunal agreed to by the parties so as to save legal cost, avoid publicity, and avoid lengthy trial delays*”, yang artinya Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah suatu persidangan

mengenai suatu perkara atau kasus sebelum pengadilan perdata disetujui oleh para pihak sehingga menghemat biaya, menghindari publisitas, dan menghindari lamanya penundaan sidang.⁴²

Menurut M. Khoidin, Alternatif Penyelesaian Sengketa merupakan serangkaian praktik dan teknik hukum yang bertujuan untuk:⁴³

1. Mempersilahkan sengketa hukum diselesaikan di luar pengadilan demi keuntungan para pihak yang bersengketa;
2. Mengurangi biaya litigasi konvensional dan penundaan terhadap biaya yang biasa dikenakan;
3. Mencegah sengketa hukum yang kemungkinan besar akan dibawa ke pengadilan.

Jika perselisihan telah sampai ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, itu berarti bahwa baik Pekerja maupun Perusahaan selaku Pihak yang berperkara mempercayakan dan memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan sengketa diantara mereka.

Perlu diketahui bahwa terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tidak ada upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi jenjang yang berkepanjangan, dan dalam

⁴² M. Khoidin, *Hukum Arbitrase Bidang Perdata (Eksistensi, Pengaturan Dan Praktek)*, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017, hal. 19.

⁴³ *Ibid.*, hal. 20.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lagi mengenal gugatan administrasi ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

Adapun penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan akibat *merger* perusahaan PT. Summit OTO Finance, Narasumber menyampaikan bahwa “penyelesaian masalah antara Karyawan dengan PT Summit Oto Finance sehubungan dengan peristiwa *Merger* tersebut melalui alternatif penyelesaian sengketa (perdamaian) dan ke jalur pengadilan”.⁴⁴

C. Akibat Hukum Dari Penggabungan Perusahaan Ditinjau Dari Perjanjian Kerja

Bahwa sebelum membahas mengenai akibat hukum dari penggabungan perusahaan (*merger*) perlu diketahui syarat-syarat yang harus dipenuhi menurut ketentuan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas, sehingga suatu perusahaan dapat melakukan penggabungan (*merger*) dengan perusahaan lain, sebagai berikut:

1. Syarat yang pertama adalah menurut penjelasan Pasal 126 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas adalah bahwa penggabungan tidak dapat dilaksanakan apabila merugikan kepentingan pihak-pihak tertentu. Dalam hal ini yang termasuk pihak-pihak tertentu adalah kepentingan perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Bapak M. Irwan Situmorang selaku Administration Head PT Summit Oto Finance, pada tanggal 20 April 2021, pukul 11.35 WIB.

perseroan, kepentingan kreditor, mitra usaha lainnya dari perseroan, kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

2. Syarat kedua adalah berdasarkan penjelasan Pasal 123 ayat 4 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, bagi perseroan tertentu yang akan melakukan penggabungan harus memperoleh persetujuan dari instansi terkait. Perseroan tertentu artinya perseroan yang mempunyai bidang usaha khusus, antara lain lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan nonbank. Dan yang dimaksud dengan instansi terkait adalah Bank Indonesia untuk penggabungan perseroan yang bergerak di bidang perbankan.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa setiap perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum akan menimbulkan konsekuensi hukum tertentu bagi pihak-pihak yang bersangkutan. Dalam hal ini konsekuensi hukum dari penggabungan perusahaan (*merger*) terhadap eksistensi perusahaan Perseroan Terbatas yang diambil alih adalah berakhir karena hukum (Pasal 122 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas), sedangkan perusahaan Perseroan Terbatas yang mengambil alih tetap memakai nama dan identitasnya.

Terkait dengan akibat hukum Penggabungan Perusahaan ditinjau menurut Perjanjian Kerja, Cornelius Simanjuntak menyatakan bahwa sebagai salah satu faktor penggerak usaha perseroan, karyawan (pekerja) merupakan pihak yang terkena dan

merasakan akibat langsung dari *merger*. *Merger* yang tujuannya, antara lain untuk menghasilkan efisiensi, akan menjadikan eksistensi Tenaga Kerja (Karyawan) sebagai perhatian utama bagi para manajemen (Direksi) perseroan-perseroan yang melakukan *merger*, khususnya manajemen (Direksi) perseroan yang akan menerima penggabungan (perusahaan hasil *merger*), yaitu apakah merger yang akan dilakukan akan mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja pada perusahaan yang melakukan merger.⁴⁵

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa akibat hukum penggabungan perusahaan (*merger*) adalah eksistensi perusahaan Perseroan Terbatas yang mengambil alih adalah tetap memakai nama dan identitasnya, sedangkan eksistensi dari perusahaan Perseroan Terbatas yang diambil alih adalah berakhir karena hukum. Jumlah saham yang dimiliki oleh pemegang saham dari perusahaan Perseroan Terbatas yang mengambil alih lebih besar daripada pemegang saham dari perusahaan Perseroan Terbatas yang diambil alih. Selain itu, dapat berakibat adanya Perselisihan Hubungan Industrial di antara pekerja dan perusahaan yang berakibat pada Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja dalam Perjanjian Kerja.

Oleh karena itu, penulis menyarankan bahwa dalam melakukan *merger* perusahaan yang merupakan perbuatan hukum ini harus memperhatikan kepentingan

⁴⁵ Cornelius Simanjuntak, *Hukum Merger Perseroan Terbatas Teori dan Praktek*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hal. 131.

para pemegang saham, pekerja yang terikat kontrak kerja pada perusahaan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja, serta perusahaan wajib memperhatikan kepentingan masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha.

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PERUSAHAAN PT SUMMIT OTO FINANCE DALAM PERJANJIAN KERJA AKIBAT PERUSAHAAN *MERGER*

A. Status Karyawan Dalam Hal Terjadinya *Merger*

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan, ternyata pada saat PT Summit Oto Finance melakukan *merger* menimbulkan masalah atau Perselisihan Hubungan Industrial dengan Karyawan terkait status karyawan, dimana beberapa pekerja diberhentikan karena kebutuhan perusahaan karena perubahan bentuk perusahaan, serta adanya pengurangan karyawan dikarenakan adanya penggabungan pekerja antara perusahaan satu dengan lainnya dalam merger yang terjadi.⁴⁶

Pada prinsipnya secara hukum ketenagakerjaan bahwa jika terjadi *merger*, pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap tenaga kerja, sesuai dengan pasal Pasal 163 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

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

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Bapak M. Irwan Situmorang selaku Administration Head PT Summit Oto Finance, pada tanggal 20 April 2021, pukul 10.38 WIB.

sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

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

Mengenai status karyawan dalam hal terjadinya *merger*, Sesuai dengan Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa status karyawan atau tenaga kerja masih tetaplah sama selama tidak ada ketentuan lain yang mengatur. Namun apabila setelah melakukan merger tidak dapat di pungkiri jika akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Senada dengan itu, Reymond Hendry Terok mengatakan bahwa apabila dalam hal penggabungan perusahaan namun pekerja masih tetap bekerja pada perusahaan yang telah melakukan penggabungan, status karyawan pada prinsipnya merupakan hubungan kerja yang berkelanjutan, sepanjang penggabungan perusahaan tersebut

yang terjadi tanpa likuidasi dan pengakhiran status badan usahanya. Namun dalam beberapa hal atau kasus tertentu, harus dilihat dan diselesaikan secara khusus kasus per kasus. Terlebih jika telah diatur atau diperjanjikan oleh masing-masing/para pihak, baik dalam perjanjian kerja maupun dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁴⁷

Selanjutnya, Reymond Hendry Terok menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan satu keharusan hukum sebagaimana amanat konstitusi Undang-Undang Dasar 1945, karena hak-hak tenaga kerja yang merupakan hak asasi manusia karena berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia, sehingga secara hukum beban tanggung jawab hukum terutama terletak pada pemerintah negara sebagaimana amanat konstitusi. Lebih daripada itu, pengusaha memiliki tanggung jawab utama sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan.⁴⁸

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa selama penggabungan perusahaan tersebut terjadi tidak ada pihak yang dirugikan terlebih khusus Pihak Pengusaha dan Pihak Pekerja, maka status karyawan masih tetap sebagai pekerja. Dan apabila ada pihak yang dirugikan, pastinya hak dari tenaga kerja akan dilindungi

⁴⁷ Reymond Hendry Terok, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Lex Privatum, Volume 6, Nomor 9, November 2018, hal. 34.

⁴⁸ *Ibid.* hal. 35.

sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Perusahaan PT Summit Oto Finance dalam Perjanjian Kerja Akibat Perusahaan *Merger*

Sebagaimana telah dijelaskan pada Pembahasan BAB I sebelumnya bahwa perlindungan hukum merupakan suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum, maka, perlindungan hukum kepada pekerja sangatlah penting diimplementasikan karena merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh Negara dan perusahaan guna menjamin hak-hak asasi pekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Penulis terhadap Bapak M. Irwan Situmorang selaku Administration Head PT Summit Oto Finance, beliau mengatakan bahwa bentuk perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang terikat kontrak kerja yang diberikan oleh PT Summit Oto Finance ketika Perusahaan mengalami *Merger*, sebagai berikut:⁴⁹

1. Upaya *overing letter* (penawaran kontrak baru). Perusahaan baru hasil dari merger dapat melakukan upaya penawaran kontrak baru terhadap pekerja yang tidak lulus kualifikasi. Penawaran kontrak oleh Perusahaan baru

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Bapak M. Irwan Situmorang selaku Administration Head PT Summit Oto Finance, pada tanggal 20 April 2021, pukul 10.40 WIB.

terhadap pekerja tersebut biasanya dilakukan dengan sedikit perubahan-perubahan isi perjanjian kerja. Hal ini disebabkan pekerja tersebut terhadap posisi jabatan sebelumnya dinilai tidak layak sesuai dengan hasil kualifikasi pada Perusahaan baru. Dalam hal ini terhadap kebijakan tersebut sifatnya tidak memaksa sehingga apabila pekerja tetap menolak penawaran kontrak baru pekerja tetap memiliki 2 pilihan apakah dengan menerima tawaran pensiun dini atau tetap bertahan berdasarkan perjanjian kerja yang lama.

2. Pemberian hak berupa opsi yang diatur tepat pada Pasal 163 ayat (1) dan (2) Undang-Undang ketenagakerjaan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan.
3. Memberikan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja yang baru.
4. Memberikan kebebasan terhadap pekerja untuk bergabung atau meminta peran Serikat Pekerja.

Dari uraian di atas, penulis berpendapat bahwa ketika Perusahaan PT Summit Oto Finance mengalami *Merger* sebenarnya telah melakukannya sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku khususnya hukum ketenagakerjaan berkenaan dengan Perjanjian Kerja dengan karyawan. Dimana PT Summit Oto Finance telah melakukan berbagai tindakan dan memberikan tawaran-tawaran kepada karyawan sebagai bentuk perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang terikat kontrak kerja.

Akan tetapi, permasalahan muncul ketika pekerja tidak berterima dengan segala tawaran dan atau pilihan yang diberikan oleh PT Summit Oto Finance karena

pekerja menilai bahwa tawaran tersebut merugikan pekerja. Sehingga hal inilah yang menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial antara PT Summit Oto Finance dengan beberapa pekerja, yang berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan yang terikat Kontrak Kerja di PT Summit Oto Finance.

C. Hambatan Dalam Pemenuhan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terikat Kontrak Kerja Pada Saat PT Summit Oto Finance Yang Mengalami *Merger*

Adapun Hambatan Dalam Pemenuhan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang terikat Kontrak Kerja pada saat PT Summit Oto Finance mengalami *merger* adalah sebagai berikut:⁵⁰

1. Adanya pekerja yang tidak menerima tawaran perusahaan terhadap perjanjian baru karena mengganggu pendapat pekerja tersebut.
2. Kurangnya pengetahuan pekerja tentang sistem hubungan kerja jika terjadi *merger*.
3. Pekerja tidak terima dengan alasan perusahaan melakukan PHK karena kebutuhan pekerja/alasan pengurangan karyawan atau alasan efisiensi.
4. Adanya pihak-pihak yang memprovokasi untuk melakukan suatu keributan sehingga terjadi perselisihan antara pekerja dengan perusahaan.

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Bapak M. Irwan Situmorang selaku Administration Head PT Summit Oto Finance, pada tanggal 20 April 2021, pukul 10.40 WIB.

Dari hasil penelitian melalui wawancara di atas, terungkap suatu fakta bahwa hambatan perlindungan hukum terhadap karyawan yang terikat Kontrak Kerja pada saat PT Summit Oto Finance mengalami *merger* adalah karena tawaran dan atau pilihan yang diberikan oleh PT Summit Oto Finance karena pekerja menilai bahwa tawaran tersebut merugikan pekerja. Namun di sisi lain Pekerja tidak memperhatikan tentang manajemen operasional baru PT Summit Oto Finance yang telah mengalami *merger*. Dimana seharusnya pekerja memahami dan mengerti konsekuensi terjadinya *merger* dalam suatu perusahaan termasuk konsekuensinya sendiri pada pekerja.

Dengan demikian, berpijak dari kasus PT Summit Oto Finance di atas maka penulis memberikan saran bahwa sebelum perusahaan melakukan *merger* sebaiknya terlebih dahulu melakukan sosialisasi dan menjelaskan kepada karyawan tentang alasan perusahaan memilih melakukan *merger* serta konsekuensi atau dampak yang akan timbul kepada status karyawan. Menurut penulis, bahwa hal ini sangat bermanfaat bagi Perusahaan dan juga kepada Pekerja guna meminimalisir terjadinya Perselesaian Hubungan Industrial pada saat *merger* terjadi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Peraturan perjanjian kerja dilihat dari Perundang-Undangan dan peraturan perusahaan, yakni perjanjian kerja yang sering digunakan dalam dunia hubungan industrial adalah kontrak kerja. Dimana kontrak dibuat oleh beberapa pihak yang membuat kesepakatan, atau dianggap telah bersepakat, dan hukum mengakui hak dan kewajiban yang muncul dari kesepakatan tersebut. Dengan jenis perjanjian kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
2. Akibat hukum dari penggabungan perusahaan ditinjau dari perjanjian kerja adalah eksistensi perusahaan Perseroan Terbatas yang mengambil alih adalah tetap memakai nama dan identitasnya, sedangkan eksistensi dari perusahaan Perseroan Terbatas yang diambil alih adalah berakhir karena hukum. Jumlah saham yang dimiliki oleh pemegang saham dari perusahaan Perseroan Terbatas yang mengambil alih lebih besar daripada pemegang saham dari perusahaan Perseroan Terbatas yang diambil alih. Selain itu, dapat berakibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja dalam Perjanjian Kerja.

3. Perlindungan hukum terhadap karyawan perusahaan perusahaan PT Summit OTO Finance dalam perjanjian kerja adalah ketika Perusahaan PT Summit OTO Finance mengalami *Merger* sebenarnya telah melakukannya sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku khususnya hukum ketenagakerjaan berkenaan dengan Perjanjian Kerja dengan karyawan. Dimana PT Summit OTO Finance telah melakukan berbagai tindakan dan memberikan tawaran-tawaran kepada karyawan sebagai bentuk perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang terikat kontrak kerja.

B. Saran

1. Sebaiknya Perusahaan yang hendak melakukan *merger* memperhatikan status pekerja yang terikat kontrak kerja pada perusahaan dan menyiapkan tawaran-tawaran menarik kepada pekerja sebelum *merger* dilakukan. Sehingga, *merger* yang akan terjadi tidak menimbulkan permasalahan hukum dan Perselisihan Hubungan Industrial antara perusahaan yang telah merger dengan pekerja.
2. Diharapkan kepada pekerja pada suatu perusahaan yang akan *merger* agar menghormati keputusan perusahaan melakukan *merger* dan menerima dengan lapang dada tawaran-tawaran dari perusahaan yang melakukan *merger*.
3. Diharapkan kepada Pemerintah Pusat dalam hal ini bidang Ketenagakerjaan, supaya senantiasa menjadi fasilitator dalam Perselisihan Hubungan Industrial antara pekerja dengan perusahaan akibat terjadinya *merger*.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdussalam, H.R., 2009, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi*, Restu Agung, Jakarta.
- Afrizal, 2016, *Metode Penelitian Kualitatif : Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Asikin, Zainal, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Azwar, Sarifuddin, 1998, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Basyir, Azhar, Ahmad, 2000, *Asas-asas Hukum Muamalah*, UII Press, Yogyakarta.
- Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fuady, Munir, 2010, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Fuady, Munir, 2018, *Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori dan Konsep*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gultom, Sri, Subandiani, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promosindo, Jakarta.
- Hadjon, M., Philipus, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Harahap, M. Yahya, 2011, *Hukum Perseroan Terbatas*, Sinar Grafika, Jakarta.

- Khoidin, M., 2017, *Hukum Arbitrase Bidang Perdata (Eksistensi, Pengaturan Dan Praktek)*, LaksBang PRESSindo, Surabaya.
- Kosasih, Ibrahim, Johannes, 2019, *Kausa Yang Halal Dan Kedudukan Bahasa Indonesia Dalam Hukum Perjanjian*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Major, Wiliiam, T., 2018, *Hukum Kontrak*, Nuansa Cendekia, Bandung.
- Moeljatno, 1985, *Asas-asas Hukum Pidana*, PT Bina Aksara, Jakarta.
- Muhammad, Abdulkadir, 2000, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Saliman, Abdul, R., 2005, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 53.
- Simamora, Y., Sogar, 2013, *Hukum Kotrak : Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di Indonesia*, Kantor Hukum “Wins & Partners”, Surabaya.
- Simanjuntak, Cornelius, 2004, *Hukum Merger Perseroan Terbatas Teori dan Praktek*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soekardono, R., 1983, *Hukum Dagang Indonesia*, Dian Rakyat, Jakarta.
- Subekti, R., 1995, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sunindhia, Y.W, dan Ninik Widyanti, 1998, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Akasara, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sutiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Suwarto, 2003, *Hubungan Industrial Dalam praktek*, Asosiasi Industrial Indonesia, Jakarta.

Yani, Ahmad, dan Widjaya Gunawan, 2000, *Seri Hukum Bisnis : Perseroan Terbatas*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

C. Jurnal

Hasibuan, S. A., & Harahap, A. M. (2022). Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Tindakan Diskriminasi Kepada Karyawan. *Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 9(3), 1572-1577.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Reymond Hendry Terok, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Lex Privatum*, Volume 6, Nomor 9, November 2018.

Setiawan, N. (2018). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 8(2), 79-86.

SITI, N. (2018). Rekonstruksi Politik Hukum Dalam Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Hukum Progresif (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

Taufiq Yulianto, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri*, *Jurnal Law Reform*, Volume 6, Nomor 2, Oktober 2011.

Terok, Hendry, Reymond, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Penggabungan Perusahaan (Merger) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Lex Privatum*, Volume 6, Nomor 9, 2018.

Tuker, Erick, *Remorning Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas*, *Industrial Law Joernal*, Vol. 39, No. 2, Juni 2010.

D. Internet

Organized By Kanaka, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perusahaan Melakukan Merger*, <<https://www.pelatihan-sdm.net/faktor-perusahaan-melakukan-merger-dan-akuisisi/>>, diakses pada tanggal 15 April 2021, pukul 17.00 WIB.

Silvawilis, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Merger Dan Akuisisi Pada Perusahaan Publik Yang Terdaftar Di BEI*, <<https://repository.unri.ac.id/bitstream/handle/123456789/3448/jurnal%20b.pdf;jsessionid=A6B08D3B33D464AEC61FAF6F125DDD84?sequence=1>>, diakses pada tanggal 15 April 2021, pukul 16.25 WIB.

<<https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum>>, diakses tgl 16 September 2020, pkl 12.00 WIB.