

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu peraturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut sebagai “UU Ciptaker”) yang ditandatangani oleh Presiden Jokowi pada tanggal 2 Februari 2021 adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai “PP 35/2021”).<sup>1</sup> Melalui PP 35/2021 ini, pemerintah mengatur beberapa hal terkait dengan turunan dari UU Ciptaker termasuk di dalamnya peraturan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai “PHK”).<sup>2</sup>

Pemerintah juga mengeluarkan beberapa paket kebijakan, antara lain, di bidang ekonomi yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan investasi di Indonesia, melalui paket kebijakan ekonomi dengan strategi yang telah disiapkan, untuk mencapai tujuan tersebut, di antaranya adalah, proses perizinan yang lebih sederhana dalam proses penanaman investasi. Izin lingkungan di kawasan industri sudah diberikan kepada kawasannya, sehingga untuk investasi di dalamnya, tidak

---

<sup>1</sup> Ika Fatma Ramadhansari, “PP Turunan UU Cipta Kerja: Uang Pesangon Bisa 50 Persen dari Upah”. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210222/12/1359332/pp-turunan-uu-cipta-kerja-uang-pesangon-bisa-50-persen-dari-upah>, diakses pada 29 Juli 2022

<sup>2</sup> *Ibid.*,

perlu izin lagi. Dengan demikian, waktu untuk mengurus izin investasi di kawasan industri menjadi jauh lebih cepat.

Adanya kemudahan bagi para investor asing untuk berinvestasi di Indonesia, maka para investor dalam negeri harus bersiap menghadapi ketatnya persaingan bisnis, dalam pertumbuhan ekonomi di negara Indonesia, untuk dapat dan mampu bersaing dengan masuknya investor dari negara lain. Tentunya, untuk bisa bertahan dan mampu bersaing baik bagi pekerja maupun bagi pengusaha adalah, tidak mudah, tentu memerlukan strategi yang tepat agar bisa berkembang atau paling tidak, dapat mempertahankan keberadaannya. Namun, kinerja perusahaan yang dalam posisi kurang menguntungkan atau tidak berkembang, sebagaimana yang diharapkan dapat berakibat kepada penjualan atau pelepasan saham (akuisisi), baik sebagian maupun seluruh sahamnya. Strategi yang tepat yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan memperbaiki kinerjanya adalah, dengan cara restrukturisasi usaha seperti merger (penggabungan), konsolidasi (peleburan) dan akuisisi (pengambilalihan).<sup>3</sup>

Restrukturisasi usaha seperti merger, konsolidasi dan akuisisi, meskipun berbeda prosesnya, namun pada dasarnya tidak berbeda, karena merupakan tindakan perusahaan (*Corporate Action*) untuk merestrukturisasi perusahaan. Meskipun demikian, antara merger, konsolidasi dan akuisisi juga terdapat perbedaan, dimana akuisisi hanya berkaitan dalam hal kepemilikan saham sedangkan badan usahanya tetap, sedangkan merger justru berkaitan dengan badan

---

<sup>3</sup> Rachmadi Usman, *Hukum Persaingan Usaha di Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), hal. 68.

usaha yang salah satu badan usahanya tetap berdiri. Sedangkan yang lainnya bubar, karena bergabung dengan badan usaha yang masih ada. Konsolidasi juga berkaitan dengan badan usahanya, akan tetapi konsolidasi membentuk badan usaha yang baru.<sup>4</sup> Akan tetapi, penelitian ini tidak akan membahas lebih jauh mengenai merger dan konsolidasi, karena yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah, mengenai masalah akuisisi.

Akuisisi yang berasal dari kata Latin, *Acquisito* dan dalam bahasa Inggris disebut *Acquisition* adalah, pengambilalihan sebuah perusahaan dengan membeli saham atau aset perusahaan tersebut dengan perusahaan yang dibeli tetap ada.<sup>5</sup> Akuisisi saham atau *shares acquisitio*, yang berarti mengambil alih adalah, perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseroan, untuk mengambil alih saham perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas perseroan tersebut.<sup>6</sup>

Esensi hukum dari akuisisi perusahaan adalah, beralihnya pengendalian perusahaan dari pemegang saham lama kepada pemegang saham baru, dalam artian, pihak yang melakukan akuisisi akan menjadi pengendali dari pihak yang diakuisisi. Akuisisi, mengakibatkan perpindahan pengendalian suatu perusahaan kepada pihak lain termasuk kewenangan pembuatan keputusan. Perusahaan yang diambil alih, tetap hidup sebagai badan hukum atau perusahaan, hanya saja kini berada di bawah kontrol perusahaan yang mengambil alih. Menurut Felix Oentoeng Subagjo,

---

<sup>4</sup> Hermansyah, et al., *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, (Jakarta : Penada Media, 2005), hal. 7.

<sup>5</sup> Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Cet vii. (Jakarta: Kencana, 2014), hal. 112.

<sup>6</sup> I. G Rai Widjaja, et. al, *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas: Khusus Pemahaman Atas Undang-Undang No. 1 Tahun 1995*, (Jakarta: Kesaint Blanc, 2003), hal. 11.

pengambilalihan harus bersifat signifikan, dimana pengambilalihan saham tersebut memungkinkan orang atau badan hukum yang mengambilalih itu dapat mengendalikan Perseroan yang diambil alih.<sup>7</sup>

Hal yang perlu dicermati dalam akuisisi perusahaan ini tentunya adalah mengenai status pekerja yang selama ini bekerja di perusahaan yang lama, setelah terjadi akuisisi perusahaan, mereka masih akan dipekerjakan oleh pihak pengakuisisi atau tidak. Meskipun hak-hak pekerja telah diatur di dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, akan tetapi dalam prakteknya, seringkali perusahaan mengorbankan hak dan kepentingan para pekerjanya oleh karena para pekerja selalu dalam posisi yang lemah. Seharusnya pekerja tidak boleh dikorbankan, karena antara pekerja dengan pimpinan perusahaan terikat dalam hubungan industrial. Hubungan industrial haruslah berlandaskan asas-asas kemanusiaan, dan mempunyai pengaturan hak dan kewajiban, yang baik di dalam sebuah perusahaan, buruh dan majikan harusnya bekerjasama dalam memajukan perusahaan.<sup>8</sup>

Kedudukan pekerja sering terabaikan dalam hal akuisisi perusahaan sebab perhatian dari pemilik perusahaan adalah proses penjualan/ pengalihan saham perusahaan. Uraian latar belakang yang telah disampaikan menunjukkan bahwa perlu dilakukan penelitian terhadap hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan yang melakukan akuisisi, terutama pada perusahaan yang diambilalih. berpedoman

---

<sup>7</sup> Felix Oentoeng Soebagyo, *Hukum tentang Akuisisi Perusahaan di Indonesia*, (Jakarta: Pusat Pengkajian Hukum, 2006), hal. 89-90.

<sup>8</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 108.

kepada ketentuan-ketentuan atau peraturan hukum yang berlaku. dan secara tidak biasa dikenal dengan UU Ciptaker.

Salah satu peraturan turunan dari UU Ciptaker yang ditandatangani oleh Presiden Jokowi pada tanggal 2 Februari 2021 adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai “PP 35/2021”).<sup>9</sup>

Melalui PP 35/2021 ini, pemerintah mengatur beberapa hal terkait dengan turunan dari UU Ciptaker termasuk di dalamnya peraturan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai “PHK”).<sup>10</sup>

Selanjutnya mengkaji lebih lanjut tentang kedudukan hukum karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat Perusahaan yang melakukan akuisisi. Setelah memperhatikan pertimbangan tersebut saya tertarik untuk mengkajinya dalam bentuk Skripsi dengan judul: **AKIBAT HUKUM HUBUNGAN KERJA BERLANDASKAN PKWT TERHADAP PERUSAHAAN YANG DIAKUISISI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka masalah dalam penelitian secara khusus adalah:

---

<sup>9</sup> Ika Fatma Ramadhansari, *op. cit.*

<sup>10</sup> *Ibid.*,

1. Bagaimana hubungan kerja PKWT yang diatur dalam uuck serta perbedaannya dengan peraturan sbml UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana hubungan kerja perusahaan yang mengalami akuisisi terhadap pekerja berdasarkan PKWT ditinjau dari UU Cipta Kerja?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan meneliti bagaimana hubungan kerja PKWT yang diatur dalam uuck serta perbedaannya dengan peraturan sbml UU Cipta Kerja?
2. Untuk mengetahui dan meneliti bagaimana hubungan kerja perusahaan yang mengalami akuisisi terhadap pekerja berdasarkan PKWT ditinjau dari UU Cipta Kerja?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Setiap Penelitian selalu diharapkan dapat memberi manfaaat pada berbagai pihak. Adapun manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya bagi pengembangan terutama mengenai Hukum Ketenagakerjaan.

2. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi sebagai bahan acuan bagi penelitian di masa yang akan datang.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

1. Untuk memberikan jawaban serta solusi atas masalah yang diteliti.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi bagi para pihak yang berkepentingan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, serta bagi masyarakat umum yang berminat mengetahui persoalan-persoalan yang berkaitan dengan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja khususnya dalam hal perusahaan melakukan akuisisi.
3. Untuk melatih mengembangkan pola pikir yang sistematis sekaligus untuk mengukur kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh.

#### 1.5. Sistematika Penulisan

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan yang mendasari penulis menulis makalah ini

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat tinjauan teori dan tinjauan konseptual yang digunakan sebagai dasar teori dan konsep pemecahan masalah penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan dibahas mengenai jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, metode pendekatan yang digunakan, serta sifat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Bab ini memuat hasil penelitian dan analisis permasalahan terkait bagaimana hubungan kerja PKWT yang diatur dalam uuck serta perbedaannya dengan peraturan sbm UU Cipta Kerja.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat Kesimpulan dan Saran.

