BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tanggal 17 Mei 2021, PT. Tokopedia (Selanjutnya disebut dengan "Tokopedia") dan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa (Selanjutnya disebut dengan "Gojek") bersepakat untuk melakukan *company action* berupa *vertical merger* menjadi PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.[1] *Vertical Merger* merupakan penggabungan dua perusahaan atau lebih yang berbeda tetapi saling berkaitan, dimana satu perusahaan membutuhkan produk dari perusahaan lainnya.[2] *Vertical Merger* dari kedua perusahaan ini, bertujuan untuk mendorong kemajuan ekosistem *digital* bagi masyarakat Indonesia melalui Layanan *e-commerce* Tokopedia, layanan *on-demand* Gojek dan jasa teknologi keuangan GoTo *Financial*[3] dengan jumlah nilai pasar lebih dari USD 18 Miliar atau setara Rp 261 Triliun.[4] Dari *vertical merger* kedua perusahaan ini melahirkan Struktur yang baru yaitu, Agus Martowardojo sebagai Komisaris Utama, William Tanuwijaya dan Andre Soelistyo sebagai Komisaris PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.[5]

---

[1] Roy Franedya, 'Gojek-Tokopedia Merger, Ini Rencana Besar GoTO Grup', (17 Mei 2021), < https://www.cnbcindonesia.com/tech/20210517131106-37-245971/gojek-tokopedia-merger-ini-rencana-besar-goto-grup > diakses tanggal 30 Maret 2024.

[2] Adler Haymans Manurung, *at al*, "Restrukturisasi Perusahaan", PT Adler Manurung Press, 2021, hal. 13.

[3] 'GoTo: Mendorong Kemajuan', (2021), < https://www.gotocompany.com/ > diakses tanggal 30 Maret 2024.

[4] Anisatul Umah, 'GoTo Mau Dual Listing, Nilai Wajar Saham IPO-nya Berapa?', (20 Mei 2021), < https://www.cnbcindonesia.com/mymoney/20210519144421-72-246701/goto-mau-dual-listing-nilai-wajar-saham-ipo-nya-berapa > diakses tanggal 30 Maret 2024.

[5] Dewan Komisaris – GoTo, < https://www.gotocompany.com/about-us > diakes tanggal 30 Maret 2024.

Tokopedia merupakan perusahaan yang didirikan pada 17 Agustus 2009 oleh William Tanuwijaya dan Leontinus Alpha Edison dengan misi pemerataan ekonomi *digital*. Tokopedia bergerak dalam *platform* jual beli *online* yang dapat dimanfaatkan oleh pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) untuk melakukan pemasaran dagangannya melalui media *online* yang ditawarkannya.[6] Pada April 2021 valuasi Tokopedia sebesar USD 7 Miliar[7] yang menjadikan status perusahaan menjadi *unicorn.*[8] Sedangkan, Gojek merupakan perusahaan dalam bidang transportasi *online* yang menawarkan layanan untuk mengantarkan penumpang, jasa antar makanan, antar barang dan sistem pembayaran elektronik, didirikan oleh Nadiem Makarim pada tahun 2010 di DKI Jakarta.[9] Pada April 2021 valuasi Gojek USD 10 Miliar[10] menjadikan status perusahaan ini *decacorn.*[11] perusahaan yang bervaluasi USD 1 Miliar menarik perhatian investor untuk memberikan dana lebih yang membawa dampak baik bagi pertumbuhan dan pemerataan ekonomi sekaligus menyerap tenaga kerja yang dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia.[12]

---

[6] 'Kisah Tokopedia', < https://www.tokopedia.com/about/our-story > diakses tanggal 4 April 2024.

[7] Roy Franedya, 'Gojek & Tokopedia Merger, Berapa Valuasinya Kini?', (17 Mei 2021), < https://www.cnbcindonesia.com/tech/20210517172107-37-246072/gojek-tokopedia-merger-berapa-valuasinya-kini > diakses 4 Maret 2024.

[8] Noor Alisya Septiana & Firda Nosita, "E-Servqual, Promosi Dan Loyalitas Pelanggan Marketplace", (2020), *Journal of Appied Business Administration,* hal. 39.

[9] Berta Salim, & John. J.O.I. Ihalauw, "Transformasi Model Bisnis Go-Jek Untuk Keunggulan-Kompetitif Dalam Perkembangan Ekonomi-Berbagi Dari Sudut Pandang Pelanggan", (2017), *Journal of Business & Applied Management, Vol. 10,* No. 2, hal. 106.

[10] *Ibid.*

[11] *Ibid.*

[12] Yoga Maulana Yusuf, *et. al, "Implementasi Program Corporate Social Responsibility oleh Perusahaan Unicorn di Indonesia"*, (2019), Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol.6, No.3.

Alasan dari Tokopedia dan Gojek melakukan *vertical merger* menjadi PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. karena, dengan adanya perusahaan baru ini memungkinkan mereka untuk mengkonsolidasikan bisnis dan mendapatkan pijakan lebih kuat di pasar Indonesia dan mengekspansi bisnis ke pasar Asia Tenggara, seperti ke Singapura, Thailand dan Vietnam yang mampu bersaing langsung dengan perusahaan regional lainnya, seperti Grab dan SEA Limited. Selain itu, Memungkinkan untuk perusahaan ini untuk mengakses sumber daya dan keahlian yang lebih luas guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam proses operasi perusahaannya.[13]

Tantangan terbesar perusahaan dalam menghadapi era globalisasi dan revolusi industri 5.0 agar terus berkembang dan dapat bertahan melalui strategi dan restrukturisasi perusahaan.[14] Restrukturisasi merupakan salah satu opsi yang tepat disaat perusahaan sedang mengalami krisis melalui pembenahan struktur dan memaksimalkan kinerja perusahaan.[15] Salah satu bentuk restrukturisasi perusahaan melalui *merger* atau penggabungan perusahaan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yang bergerak pada bidang usaha yang sama ataupun tidak sama, pada dasarnya *merger* dilakukan untuk memaksimalkan keuntungan dari perusahaan tersebut.[16]

---

[13]Merlin Leona, *at al*, "Analisis Merger dan Akuisisi PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.", (2023), *Jurnal Mirai Management* Vol. 8, No. 2, hal. 154-155.

[14] Mia Kurniati & Asmirawati, "Efek *Merger* dan Akuisisi Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan *Go Public"*, (2022), *Jurnal Perbankan Syariah*, Vol.3, No.1, hal. 73.

[15] Naufal Rusydy Nurfauzi & Gustian Djuanda, "Analisis Dampak Restrukturisasi Terhadap Kinerja Perusahaan", (2019), *Nusa Putra University,* hal. 3.

[16] Rizki Tri Anugrah Bakti, "Kedudukan Pihak Yang Lemah Pada Perusahaan Yang Melakukan Merger Dengan Memberikan Perlindungan Hukum Terhadapnya", (2015), *Jurnal Cahaya Keadilan*,Vol. 3, No.1, hal. 70.

Merger yang dilakukan perusahaan bukanlah tanpa tujuan, karena *company action* yang satu ini, dapat mempengaruhi aktivitas bisnis, ekonomi maupun situasi pasar.[17] Data per tanggal 30 September 2023 tentang perusahaan yang melakukan *company action* berupa *merger* dan akuisisi dalam kurun waktu lima tahun terakhir tidaklah sedikit. Pada tahun 2019 sebanyak 124 perusahaan, tahun 2020 sebanyak 195 perusahaan, tahun 2021 sebanyak 233 perusahaan, tahun 2022 dengan jumlah peningkatan yang jauh lebih besar sejumlah 300 perusahaan, sedangkan pada tahun 2023 terdapat penurunan perusahaan yang akan melakukan *merger* dan akuisisi sebanyak 106.[18]

Banyaknya perusahaan yang melakukan *merger* seringkali menimbulkan permasalahan hingga berakibat hukum bagi para pekerjanya. Permasalahan yang ditimbulkan perusahaan ini, mengenai kejelasan status, pemenuhan hak dan perjanjian kerja yang semestinya diselesaikan terlebih dahulu oleh perusahaan sebelum melakukan *merger.*[19] Di sisi lain, pekerja sering kali tidak diberikan informasi mengenai rencana *merger* perusahaan,[20] padahal ketentuan Pasal 126 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 menyebutkan bahwa "Direksi perusahaan yang akan melakukan penggabungan perusahaan wajib memberitahukan secara tertulis kepada karyawan terhadap rencana penggabungan

[17] Munawir Nasir & Tiara Morina, "Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sebelum dan Sesudah Merger dan Akuisisi (Studi Perusahaan yang melakukan Merger dan Akuisisi yang terdaftar di BEI 2013-2015), (2018), *Economic Resources,* Vol. 1, No. 1, hal. 74.

[18] Laporan Lima Tahun 2018 – 2023 Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU).

[19] Aureelia Nourani & Gunardi Lie, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pasca Perusahaan Merger", *UNES LAW REVIEW,* (2023), Vol.6, No.2, hal. 6264.

[20] Afif Johan & Ramlani Lina, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja dalam Perusahaan Melakukan Corporate Action Merger dan Akuisisi", *Ideas Publishing*, (2023), hal. 14.

perusahaan."[21] Menurut ketentuan Undang-Undang ini, perusahaan wajib memberitahukan rencana *merger* kepada pekerjanya, agar dapat memberi kesempatan pekerja untuk mengajukan keberatan apabila setelah *merger* ada kepentingan yang dirugikan. Karena, pekerja merupakan hal yang penting dan hak nya harus didahulukan dalam sebuah perusahaan. Pekerja memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.[22] Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional tidak lepas dari peran dari pekerja yang memiliki kemampuan baik dalam perusahaan tersebut.[23]

Pekerja berhak mendapatkan perlindungan dan perusahaan harus mengupayakan terpenuhinya hak pekerja seperti yang tertulis dalam perjanjian kerja agar tidak ada pelanggaran hukum dalam melaksanakan kesepakatan.[24] Apabila pekerja dan perusahaan dalam membuat perjanjian kerja telah sepakat dan memenuhi syarat untuk mengikatkan dirinya satu sama lain, konsekuensinya adalah kedua belah pihak tersebut harus mematuhi perjanjian yang telah mereka buat dengan menjalankan hak dan kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang berlaku. Hal ini sudah tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI

---

[21] *Ibid,* hal. 1448.

[22] Ratih Prihatina, '*Employee Engagement*, Ketika Karyawan Merasa "Terikat Dengan Senang Hati" Pada Perusahaan', (30 Agustus 2023), < https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-pekalongan/baca-artikel/16384/Employee-Engagement-Ketika-Karyawan-Merasa-Terikat-Dengan-Senang-Hati-Pada-Perusahaan.html > diakses tanggal 4 Maret 2024.

[23] Sean Peek, '*How Employees Make or Break Business Success (and How You Can Lead the Way)*', (30 Oktober 2023), < https://www.business.com/articles/how-employees-make-or-break-business-success-and-how-you-can-lead-the-way/ > diakses tanggal 4 Maret 2024.

[24] Andrean Gregorius Pandapotan Simamora, "Akibat Hukum Merger Perusahaan Terhadap Kontrak Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19", Skripsi Universitas Airlangga, (2020), hal. 20.

1945) bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.[25] Selanjutnya, pekerja sebagai subjek yang mendapatkan perlindungan dan pemenuhan hak dari perusahaan juga diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan[26] dan Peraturan Pelaksana dari peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan seperti Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, dan Peraturan Daerah.[27]

Dampak negatif yang terjadi terhadap perusahaan *merger* akan terasa langsung bagi pekerja perusahaan. Karena, akan terjadi perubahan terhadap posisi kerja dan penggabungan pekerja dari perusahaan hasil *merger* sehingga jumlah pekerja akan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan jumlah posisi kerja.[28] Terkadang, hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja tidak selalu berjalan baik, antara pekerja yang merasa dirugikan karena kebijakan *merger* yang dilakukan perusahaan atau perusahaan yang merasa dirugikan karena kinerja pekerja yang kurang baik. Dari permasalahan yang tersebut, memungkinkan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) meskipun, kepentingan dari pekerja sudah diperhatikan oleh perusahaan.[29]

---

[25] Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945).

[26] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[27] Humas, ‘Mengapa Undang-Undang Perlu Peraturan Pelaksanaan?’, (11 Maret 2015), < https://setkab.go.id/mengapa-undang-undang-perlu-peraturan-pelaksanaan/ > diakses tanggal 4 Maret 2024.

[28] I Kadek Yoga Arya Putra & I Made Sarjana, “Hak – Hak Pekerja yang Diberhentikan Karena Penggabungan Usaha (*Merger*)”, *Jurnal Kertha Semaya,* (2021), Vol. 9, No. 8, hal. 1445.

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

Apabila terjadi PHK karena perusahaan melakukan *merger*, berlaku ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2),uang perhargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)".[30] Artinya, perusahaan tetap harus memenuhi hak pekerja berupa pemberian uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang berlaku.[31]

Maka, penelitian yang dituangkan melalui penulisan karya tulis ini bermaksud untuk mengkaji dan membahas Pemenuhan Hak Pekerja dalam PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. yang melakukan *Merger*, serta mekanisme yang tepat untuk mengakomodir kepentingan dari pihak pekerja yang terlibat dalam perusahaan yang melakukan *merger*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana disebutkan di atas, maka berikut rumusan masalah yang diangkat:

1. Bagaimana dampak Perjanjian Kerja terhadap Pekerja PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk yang melakukan *vertical merger*?

[30] Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[31] Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Bagaimana pemenuhan Hak Pekerja pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk yang melakukan *vertical merger*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan karya tulis dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dampak terhadap Perjanjian Kerja pada Pekerja PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk yang melakukan *Vertical Merger.*
2. Mengetahui sejauh mana pemenuhan Hak Pekerja pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk yang melakukan *Vertical Merger.*

D. Orisinalitas Penelitian

Untuk menunjukan orisinalitas penelitian yang penulis teliti, berikut disajikan lima penelitian yang berkaitan dengan Pemenuhan Hak Pekerja terhadap perusahaan yang melakukan *merger*:

1. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terikat Kontrak Kerja di perusahaan *Merger* dalam Perjanjian Kerja" skripsi oleh Savira Anisya, Universitas Pembangunan Panca Budi pada tahun 2021.[32] Penulis merumuskan tentang pengaturan perjanjian kerja dilihat dari peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan serta akibat hukum dari *merger* perusahaan ditinjau dari perjanjian kerja. Penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian hukum empiris dengan pendekatan konseptual dan pendekatan kasus. Hasil dari skripsi penulis

[32] Saviraa Anisya, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terikat Kontrak Kerja di Perusahaan Merger dalam Perjanjian Kerja", Skripsi Universitas Pembangunan Panca Budi, (2021).

mengungkapkan bahwa Perlindungan hukum terhadap karyawan PT. Summit OTO Finance dalam perjanjian kerja ketika perusahaan melakukan *merger* telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada perjanjian kerja, dimana PT. Summit OTO Finance telah melakukan berbagai tindakan dan melakukan tawaran kepada karyawan yang terikat perjanjian kerja. Persamaan dengan penelitian yang penulis terkait dengan metode penelitian yang digunakan yaitu Yuridis Empiris terkait dengan kontrak kerja di perusahaan yang melakukan *merger.* Sedangkan, perbedaan penelitian ini terletak pada objek dari penelitian yang penulis lakukan dan pembahasan tidak hanya terkait perjanjian kerjanya saja, melainkan pemenuhan hak pekerja yang harus dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

2. "Akibat Hukum *Merger* Perusahaan Bank Syariah BUMN Terhadap Kontrak Kerja Pegawai" skripsi oleh Yasefa Hazqiya Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim pada tahun 2022.[33] Penulis merumuskan tentang akibat hukum *merger* perusahaan Bank Syariah BUMN terhadap kontrak kerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang dan persoalan-persoalan yang dihadapi Bank

[33] Yasefa Hazqiya, "Akibat Hukum *Merger* Perusahaan Bank Syariah BUMN Terhadap Kontrak Kerja Pegawai", Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, (2022).

Syariah Indonesia KCP Malang Bululawang terkait pembaruan kontrak kerja pada saat proses *merger*. Penelitian yang digunakan Penulis adalah jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan analisis. Hasil dari skripsi penulis mengungkapkan bahwa akibat hukum dari *merger* ketiga bank syariah pada perjanjian kerja diantaranya, terdapat perjanjian kerja yang diperbarui dengan penyesuaian perjanjian ketiga bank syariah sebelum *merger* dan diambil yang paling menguntungkan karyawan serta status pegawai pasca *merger* ialah PKWT dan terdapat perpanjangan kontrak bagi pegawai kontrak selama 5 tahun, Akibat hukum *merger* terhadap kontrak kerja pegawai Bank Syariah Indonesia setelah dilakukan analisis lebih lanjut sesuai dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada pembahasan yang akan dibahas, yaitu sama sama membahas hak pekerja yang harus dipenuhi perusahaan yang melakukan *merger*. Adapun perbedaannya pada fokus penelitian yang mengkaji tidak hanya dari sisi perjanjian kerjanya saja tetapi dari hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan *merger*. Selain itu, objek penelitian yang berbeda dan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu, pendekatan kasus dan peraturan perundang-undangan.

3. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak Pasca Perusahaan *Merger”*.[34] Jurnal yang terbit di UNES Law Review pada tahun 2023 karya Aureelia Nourani Mirza Djafar & Gunardi Lie dari Universitas Tarumanegara. Penulis merumuskan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak pasca perusahaan *merger* dan akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar penuh pesangon kepada pekerja yang di PHK pasca *merger*. Penelitian yang digunakan Penulis adalah jenis penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus. Hasil dari penelitian ini terdapat pada perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat perubahan status kepemilikan perusahaan masih lemah. Pengusaha dapat melakukan PHK ketika terjadi pengambilalihan perusahaan tanpa melakukan upaya pencegahan PHK walaupun perusahaan tidak melakukan reorganisasi dan restrukturisasi. Persamaan penelitian ini terdapat pada metode pendekatan yang dilakukan yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan Membahas tentang Pemenuhan Hak Pekerja dalam perusahaan *merger*. Adapun perbedaan penelitian ini terletak pada rumusan masalahnya, yang mana pada penelitian ini berfokus

[34] Aureelia Nourani Mirza Djafar & Gunardi Lie, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak Pasca Perusahaan *Merger*”, (2023), *UNES Law Review*, Vol.6 No.2.

pada PHK dan pembayaran pesangon kepada pekerja yang di terkena dampak PHK. Selain itu, metode penelitiannya. Dimana peneliti tersebut menggunakan jenis penelitian hukum normatif.

4. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya yang Mengalami Pemutusan Kerja Sepihak dalam *Merger* dan Akuisisi Perusahaan" Jurnal yang terbit di Recht Studiosum pada tahun 2024 oleh Idad Rais Mustopa & Dipo Wahjoeno dari Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.[35] Metode penelitian yang digunakan penulis adalah Normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengevaluasi kesesuaian serta keadilan untuk pekerja alih daya. Hasil dari penelitian ini perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam konteks *merger* dan akuisisi di Indonesia harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti klausul penghentian yang jelas, mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif, interpretasi yang jelas terhadap hak-hak pekerja terkait pemutusan perjanjian kerja, dan pemastian bahwa hak-hak pekerja diakui dan dihormati dalam situasi perubahan perusahaan yang memastikan terciptanya keadilan bagi pekerja alih daya dan mencegah mereka menjadi korban dalam transisi perusahaan di luar kendalinya. Persamaan dari penelitian ini Perlindungan hukum bagi pekerja alih daya dalam konteks *merger* dan akuisisi di Indonesia harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti

[35] Idad Rais Mustopa & Dipo Wahjoeno, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya yang Mengalami Pemutusan Kerja Sepihak dalam *Merger* dan Akuisisi Perusahaan", (2024), *Recht Studiosum*, Vol.3 No.1.

klausul penghentian yang jelas, mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif, interpretasi yang jelas terhadap hak-hak pekerja terkait pemutusan perjanjian kerja, dan pemastian bahwa hak-hak pekerja diakui dan dihormati dalam situasi perubahan perusahaan yang memastikan terciptanya keadilan bagi pekerja alih daya dan mencegah mereka menjadi korban dalam transisi perusahaan di luar kendali mereka. Perbedaan dengan penelitian ini, terdapat pada pokok bahasannya. Penelitian ini menyoroti pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan pekerja alih daya berdasarkan kontrak yang dilakukan antara perusahaan dan pekerjanya, selain itu lebih membahas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Selain itu, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif.

5. "Kajian Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST Tentang Merger Perusahaan Dan Akibat Hukum Bagi Pekerja" karya Alya Baetu Rahmah, Endeh Suhartini, R. Djuniarsono dari universitas Djuanda Bogor yang terbit pada tahun 2024 di Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial.[36] Penulis menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Penulis merumuskan tentang perlindungan hak-hak pekerja yang terlibat dalam *merger* perusahaan dan dampak dari putusan itu terhadap

[36] Alya Baetu Rahmah, *At al,* "Kajian Putusan No. 54/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST Tentang Merger Perusahaan Dan Akibat Hukum Bagi Pekerja", (2024), *Socius : Jurnal Penelitian Ilmu – Ilmu Sosial*, Vol. 1 No.9.

hak pekerja serta mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan akibat *merger* perusahaan. Hasil dari penelitian ini Perlindungan hak-hak pekerja yang terlibat dalam merger perusahaan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan mengaturnya. Perlindungan hak pekerja dapat diupayakan melalui, Perlindungan pekerja secara struktural, perlindungan hukum melalui kepatuhan atas norma hukum, perlindungan pekerja melalui perjanjian kerja dan perlindungan kerja melalui peran serikat pekerja. Akibat dari keputusan PHK ini, hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja akan diputuskan dengan pemberian pesangon sesuai Pasal 163 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila pekerja merasa haknya tidak terpenuhi diselesaikan dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industri melakukan proses penyelesaian sengketa dalam kasus ini setelah sebelumnya melakukan upaya penyelesaian sengketa melalui bipartite. Adapun persamaan dari penelitian ini terletak pada pembahasan yang akan dibahas, yaitu sama-sama membahas pemenuhan hak pekerja akibat dari perusahaan *merger* dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Perbedaan dari penelitian ini lebih menekankan pemenuhan hak pekerja oleh perusahaan dari sisi serikat pekerja atau buruh dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat PHK yang dilakukan perusahaan. Selain itu, metode penelitian yang penulis lakukan adalah Yuridis Normatif.

Untuk mempermudah dalam memahami perbedaan serta persamaan karya tulis ini dengan penelitian diatas, maka penulis membuat tabel dibawah ini :

Tabel 1. Orisinalitas Penelitian

No	Identitas Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Savira Anisya, Universitas Pembangunan Panca Budi, 2021.	Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terikat Kontrak Kerja di Perusahaan *Merger* dalam Perjanjian Kerja	Metode penelitian yang digunakan yaitu Yuridis Empiris terkait dengan Kontrak Kerja di perusahaan yang melakukan *merger.*	Objek dari Penelitian yang penulis lakukan dan pembahasan tidak hanya terkait Perjanjian Kerjanya saja, melainkan pemenuhan hak pekerja yang harus dilakukan oleh perusahaan.
2.	Yasefa Hazqiya, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022.	Akibat Hukum *Merger* Perusahaan Bank Syariah BUMN Terhadap Kontrak Kerja Pegawai	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pembahasan	Perbedaan ini terletak pada fokus penelitian yang mengkaji tidak hanya dari

			yang akan dibahas, yaitu sama sama membahas hak pekerja yang harus dipenuhi perusahaan *merger*.	sisi perjanjian kerjanya saja tetapi dari hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan *merger*. Selain itu, objek penelitian yang berbeda dan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu, pendekatan kasus dan peraturan perundang-undangan.
3.	Aureelia Nourani Mirza Djafar & Gunardi Lie, Universitas	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pembahasan	Perbedaan dari penelitian ini terletak pada rumusan masalahnya,

	Tarumanegara, 2023.	Sepihak Pasca Perusahaan *Merger.*	yang akan dibahas, yaitu pemenuhan hak pekerja pada perusahaan *merger*.	yang mana pada penelitian ini berfokus pada PHK dan pembayaran pesangon kepada pekerja yang di terkena dampak PHK. Selain itu, metode penelitiannya. Dimana peneliti tersebut menggunakan jenis penelitian hukum normatif.
4.	Idad Rais Mustopa & Dipo Wahjoeno, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2024.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya yang Mengalami Pemutusan Kerja Sepihak dalam *Merger* dan Akuisisi Perusahaan	Metode pendekatan yang dilakukan yaitu pendekatan peraturan perundang-	Penelitian ini menyoroti pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan pekerja alih daya

			undangan dan Membahas tentang Pemenuhan Hak Pekerja dalam Perusahaan *merger.*	berdasarkan kontrak yang dilakukan antara perusahaan dan pekerjanya, selain itu lebih membahas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja.
5.	Alya Baaetu Rahmah, *at al,* Universitas Djuanda Bogor, 2024.	Kajian Putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST Tentang Merger Perusahaan Dan Akibat Hukum Bagi Pekerja	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pembahasan yang akan dibahas, yaitu sama-sama membahas pemenuhan hak pekerja akibat	Penelitian ini lebih menekankan pemenuhan hak pekerja oleh perusahaan dari sisi serikat pekerja atau buruh dan penyelesaian perselisihan

			dari perusahaan *merger*.	hubungan industrial akibat PHK yang dilakukan perusahaan. Selain itu, metode penelitian yang penulis lakukan adalah Yuridis Normatif.

Berdasarkan hasil penelusuran dari beberapa penelitian terkait dengan Pemenuhan Hak Pekerja terhadap perusahaan yang melakukan *merger* dalam penelitian yang penulis lakukan ini mengupas permasalahan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini jelas memiliki pembahasan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

E. Tinjauan Pustaka

1. *Merger*

a. Pengertian *merger*

Kata *merger* berasal dari Bahasa inggris "*merger"* yang artinya menggabungkan atau penggabungan.[37] Secara umum,

[37] Kamus Besar Bahasa Indonesia.

merger adalah penggabungan dua perusahaan atau lebih menjadi satu perusahaan dengan mempertimbangkan sinergi perusahaan, pajak, pembelian aktiva di bawah biaya penggantian, diversifikasi dan mempertahankan pengendalian,[38] proses *merger* melibatkan satu perusahaan yang menyerap perusahaan lain sehingga perusahaan yang terserap kehilangan identitas hukumnya dan bergabung dengan perusahaan yang menyerap.[39] Menurut Muchyar Yara dalam Ridwan Khairandy :[40]

> *"Merger* adalah penggabungan dua atau lebih perusahaan ke dalam satu perusahaan yang melakukan penggabungan. perseroan atau perseroan-perseroan yang menggabungkan diri berakhir kedudukannya sebagai badan hukum (perseroan) karena dibubarkan dan dilikuidasi dan yang masih ada adalah perusahaan yang menerima penggabungan."

Lebih lanjut, Pasal 1 angka 9 Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 mendefinisikan *merger* merupakan perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum.[41]

---

[38] Indra K. Wardani, "Simak! Ini 5 Langkah Merger PT', (23 Mei 2023), < https://www.hukumonline.com/klinik/a/simak-ini-5-langkah-merger-pt-lt4d1358d8a0a80/ > diakses tanggal 16 Juli 2024.

[39] Atmaja, L. S. (2008). Teori dan Praktik Manajemen Keuangan. Yogyakarta: Andi Offset.

[40] Ridwan Khairandy, Hukum Perseroan Terbatas, Yogyakarta : FH UII Press, 2014, hal. 523.

[41] Pasal 1 angka 9 UU Nomor 40 Tahun 2007.

b. Jenis *Merger*

Jenis merger dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:[42]

1) *Horizontal Merger*

Merger horizontal adalah *merger* antara dua atau lebih perusahaan yang bergerak dalam industri yang sama. Sebelum terjadi *merger* perusahaan-perusahaan ini bersaing satu sama lain dalam pasar/industri yang sama.

2) *Vertical Merger*

Merger vertikal adalah integrasi yang melibatkan perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam tahapan-tahapan proses produksi atau operasi. *Merger* tipe ini dilakukan jika perusahaan yang berada pada industri hulu memasuki industri hilir atau sebaliknya.

3) *Merger* Konglomerat

Merger konglomerat adalah merger dua atau lebih perusahaan yang masing-masing bergerak dalam industri yang tidak terkait.

c. Tujuan *Merger*

Adapun tujuan sebuah perusahaan melakukan *merger* sebagai berikut :

1) Meningkatkan Efisiensi dan Sinergi
2) Meningkatkan Kekuatan Pasar

[42] Mia Kurniati, "Dampak Merger Dan Akuisisi Terhadap Kinerja Jangka Pendek Dan Jangka Panjang Dengan Mempertimbangkan Jenis Merger Dan Akuisisi", Thesis Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII, (2021), Hal. 17-18.

3) Diversifikasi Usaha

4) Peningkatan Kapabilitas Manajemen

d. Tahapan Perusahaan Pasca *Merger*

Setelah *merger* berhasil dilakukan, maka perusahaan mengupayakan beberapa cara agar bisa berjalan sebagaimana seharusnya, adapun tahapannya adalah:[43]

1) Integrasi Operasional

perusahaan mengintegrasikan sumber daya, sistem, dan proses bisnis untuk mencapai sinergi yang diharapkan.

2) Manajemen Perubahan

Perusahaan mengelola perubahan organisasi dan budaya untuk memastikan transisi yang lancar.

3) Monitoring dan Evaluasi

Perusahaan melakukan pemantauan dan evaluasi berkala untuk mengidentifikasi masalah dan membuat penyesuaian yang diperlukan.

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian baku yang diatur dalam KUHPerdata, dimana jenis perjanjian baku ini memiliki ketentuan umum yang bersifat universal, seperti prinsip hukum, sahnya perjanjian, subyek dan obyek yang disepakati, sebagaimana telah

[43] Patrick A. Gaughan, '*Mergers, Acquisitions, and Corporate Restructurings'*, Wiley Corporate F&A, 2015, hal. 127.

dijelaskan sebelumnya. Ketentuan dan syarat-syarat dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini, terdapat prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), yang menentukan sejauh mana para pihak dapat membuat perjanjian, jenis hubungan yang terbentuk di antara mereka dalam perjanjian tersebut, dan sejauh mana hukum mengatur hubungan antara para pihak tersebut.

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja diatur secara khusus pada Pasal 1601a KUHPerdata

> "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah."

Lebih lanjut, Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai definisi perjanjian kerja

> "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak."

b. Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan penjelasan diatas, maka ada empat unsur perjanjian kerja yang harus dipenuhi, yaitu :

1) Adanya unsur Pekerjaan
2) Adanya unsur perintah
3) Adanya unsur waktu
4) Adanya unsur upah

c. Syarat sah Perjanjian Kerja

Syarat sah perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menentukan perjanjian kerja diatur atas dasar:[44]

1) Kesepakatan kedua belah pihak;
2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, memberikan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

> "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu."

2) Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu

Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, memberikan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

> "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap."

[44] Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Hak Pekerja

Hak pekerja adalah segala sesuatu yang wajib diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, hak pekerja merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk memenuhinya. Adapun hak yang harus dipenuhi perusahaan adalah:[45]

a. Hak atas upah minimum
b. Hak atas waktu kerja dan istirahat
c. Hak Atas cuti
d. Hak atas jaminan sosial tenaga kerja
e. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja
f. Hak atas Pesangon saat pemutusan Hubungan Kerja

4. Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.[46] Pemutusan hubungan kerja merupakan adalah opsi efisiensi terakhir dari ikatan kerja dengan alasan yang harus dipertimbangkan perusahaan.

[45] Pasal 77-86, Pasal 99, Pasal 150-172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[46] Vicensia Anindya Cahyaningtas, "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Melakukan Relokasi Untuk Efisiensi", *Jurnal Ilmu Hukum*, (2022), Vol. 8 No.1, hal. 16-29.

Menurut Pasal 150 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,[47]

> "Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

b. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa:

> "Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan."

Berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

(1) Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.

(2) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;

[47] Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(3) Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan

(4) Pekerja atau buruh meninggal dunia.

2) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

3) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya paksaan dari pihak lain.

4) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendaknya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya.

c. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Karena efek dari pemutusan hubungan kerja sangat rumit dan sering kali menyebabkan konflik, maka aturan dan prosedur pemutusan hubungan kerja diatur dengan teliti untuk memastikan bahwa pekerja atau buruh tetap dilindungi secara tepat dan mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak yang harus dipenuhi oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja adalah:

1) Uang Pesangon

   Uang Pesangon adalah adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.[48]

2) Uang Penghargaan Masa Kerja

   Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang penghargaan oleh pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja, terkait jumlah besaran yang berikan sudah diatur dalam Pasal 156 Ayat 3 Undang-

[48] Jimmy Joses Sembiring, Hak & Kewajiban Pekerja, Jakarta : Visi Media, 2016, hal. 12.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[49]

3) Uang Ganti Rugi

Setelah pemutusan hubungan kerja, pekerja memiliki hak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 156 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak tersebut mencakup, pembebasan cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang bagi pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat asal tempat bekerja; penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan sebesar 15% dari jumlah uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; hak-hak lain yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[50]

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata atau penelitian lapangan yang mendapatkan data primer

[49] Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[50] Pasal 156 Ayat 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama melalui pengamatan (observasi) dan wawancara[51] serta data sekunder melalui penelusuran bahan hukum atau referensi yang berkaitan dengan pembahasan penelitian.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penulisan ini terdiri dari dua macam, yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute* approach) dan pendekatan kasus (*case approach*). Adapun penjelasan dari kedua pendekatan tersebut sebagai berikut:

a. Pendekatan perundang – undangan (*statute approach*) yaitu pendekatan yang menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan persoalan pemenuhan hak pekerja dalam PT. GoTo Gojek Tokopedia yang melakukan *vertical merger.*[52]
b. Pendekatan kasus (*case approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisis terhadap persoalan pemenuhan hak pekerja pada PT. GoTo Gojek Tokopedia yang melakukan *vertical merger*.

3. Subjek Penelitian

Subjek dalam proses penelitian ini diperlukan untuk memberikan data yang valid terkait dengan topik yang akan diteliti. Berikut adalah subjek yang terlibat dalam penelitian ini:

[51] Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris,* Prenada Media, (2018), hal.149.
[52] Peter Marzuki Mahmud, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, (2014), hal. 133-134.

a. Narasumber yaitu Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan, Jl. Prapanca Raya No.9, RT.1/RW.1, Petogogan, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12160

b. Responden terdiri dari tiga kategori pekerja PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk., yaitu pekerja yang tetap melanjutkan bekerja di perusahaan hasil *merger* hingga saat ini, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja setelah penutupan salah satu kegiatan usaha PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk., serta pekerja yang baru bergabung setelah *merger* terjadi.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris ada dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder adapun data yang digunakan penulis sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang yang diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui pengamatan (observasi) dan wawancara dengan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dan pekerja PT. GoTo Gojek Tokopedia sebelum atau setelah melakukan *vertical merger*.

b. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari literatur, peraturan perundang-undangan, serta dokumen yang relevan dengan topik penelitian ini, adapun data sekunder yang terdiri dari bahan hukum sebagai berikut :

1. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang digunakan dalam suatu penelitian yang bersifat mengikat. Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:
   a. Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
   b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
   c. Undang – Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
   d. Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
   e. Undang-Undang (UU) Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
   f. Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
   g. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

h. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
i. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
j. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

2. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berfungsi untuk menjelaskan bahan hukum primer. Berikut bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini:
   a. Buku
   b. Jurnal
   c. Tugas Akhir/Skripsi
3. Selain menggunakan bahan hukum primer dan sekunder penelitian ini juga menggunakan bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang digunakan untuk mendukung kedua bahan hukum tersebut di atas, yaitu bahan hukum

primer dan sekunder. Adapun bahan hukum tersier yang digunakan ialah:

a. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
b. Kamus Bahasa Asing

5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum
   a. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi dan wawancara dengan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dan pekerja PT. GoTo Gojek Tokopedia setelah dan sebelum melakukan *vertical merger*.
   b. Teknik pengumpulan data sekunder didapatkan melalui studi kepustakaan dan studi dokumen atau arsip di perpustakaan.
6. Analisis Data

   Setelah semua data terkumpul dengan cermat dan terperinci, penelitian dilanjutkan dengan penafsiran dari hasil wawancara lapangan dan studi kepustakaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, di mana hasil observasi dan pengumpulan fakta dari lapangan akan dianalisis bersama dengan teori-teori hukum serta peraturan hukum yang sesuai.

G. Sistematika Penelitian

Penulisan skripsi ini disajikan dalam IV Bab. penjelasan masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan permasalahan urgensi penelitian mengenai Pemenuhan Hak Pekerja terhadap *Vertical Merger* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang proses *merger* secara umum, Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja, serta gambaran umum mengenai pemenuhan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan berupa pembahasan dan analisa data hasil penelitian mengenai Pemenuhan Hak Pekerja terhadap *Vertical Merger* PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.

BAB IV: PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang telah didapatkan serta saran-saran yang berkaitan dengan permasalahan.