



## Perlindungan Hukum Karyawan yang di-PHK Akibat Mergernya Tokopedia dan Tiktok Shop dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

**Latifah Ayu Lestari**

Universitas Negeri Semarang

**Laeli Nikmatul Hidayah**

Universitas Negeri Semarang

**Nurila Dwi Indriyati**

Universitas Negeri Semarang

**Yandrianus Parsi Ema**

Universitas Negeri Semarang

Alamat: Sekaran, Kec. Gn. Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah 50229

Korespondensi penulis: [lestarilatifah436@students.unnes.ac.id](mailto:lestarilatifah436@students.unnes.ac.id)

**Abstrak.** *Mergers are generally conducted to improve operational efficiency, optimise the use of resources, and reduce costs. This research aims to examine the form of legal protection provided to employees who are laid off in normal situations and in special conditions such as company mergers or acquisitions. This research uses the normative juridical method to analyse labour regulations related to the merger process between Tokopedia and TikTokShop. This approach focuses on the study of legal norms contained in applicable laws and regulations. The result of this research is that the case of mass layoffs due to the merger of Tokopedia and TikTokShop shows that business practices that do not pay attention to social aspects can have a negative impact on workers' welfare and economic stability. In the event of layoffs due to mergers, companies are required to fulfil workers' rights in accordance with the provisions of the Labour Law, including severance pay and other rights.*

**Keywords:** *Employee; Merger; Layoff; Tokopedia*

**Abstrak.** Merger umumnya dilakukan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan mengurangi biaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan yang di-PHK dalam situasi normal maupun dalam kondisi khusus seperti merger atau akuisisi perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif untuk menganalisis peraturan ketenagakerjaan terkait dengan proses merger antara Tokopedia dan TikTokShop. Pendekatan ini menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil penelitian ini yaitu Kasus PHK massal akibat merger Tokopedia dan TikTokShop menunjukkan bahwa praktik bisnis yang tidak memperhatikan aspek sosial dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi. Dalam hal terjadi PHK akibat penggabungan, perusahaan diwajibkan untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, termasuk pembayaran pesangon dan hak-hak lainnya.

**Kata Kunci:** *Karyawan; Merger; PHK; Tokopedia*

### PENDAHULUAN

Merger merupakan proses penyatuan dua perusahaan untuk membentuk satu entitas yang lebih besar. Proses ini dapat memberikan berbagai keuntungan dan dampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan skala ekonomi, diversifikasi produk dan layanan, penguatan daya saing, kemampuan untuk menarik talenta terbaik, serta peningkatan nilai perusahaan (Mutmainnah et al, 2021: 1-7). Selain itu, pesatnya pertumbuhan industri teknologi di Indonesia telah melahirkan banyak perusahaan yang kini memiliki pendapatan lebih dari \$1 miliar.

---

*Received September 30, 2024; Revised Oktober 30, 2024; Desember 07, 2024*

*\* Latifah Ayu Lestari, [lestarilatifah436@students.unnes.ac.id](mailto:lestarilatifah436@students.unnes.ac.id)*

TikTok Shop adalah platform e-commerce yang terintegrasi dengan aplikasi TikTok, yang menjadikannya sering disebut sebagai platform social-commerce. TikTok Shop pertama kali diperkenalkan di Indonesia pada tahun 2021 setelah mendapatkan izin resmi dari pemerintah untuk menjalankan bisnis di sektor media sosial dan e-commerce. Kehadirannya di Indonesia menjadi angin segar karena memungkinkan masyarakat untuk berbelanja tanpa harus keluar rumah. Selain itu, TikTok Shop menawarkan harga yang lebih terjangkau dibandingkan dengan toko fisik atau e-commerce lainnya, karena mempermudah penjualan barang impor melalui platform digitalnya.

Ini tidak hanya memungkinkan harga yang lebih murah, tetapi juga memberikan akses ke barang-barang impor yang sulit ditemukan di platform lain. TikTok sebagai platform social-commerce terbukti berperan besar dalam meningkatkan penjualan produk secara signifikan, terutama untuk bisnis online yang tidak memiliki toko fisik dan mengandalkan media sosial sebagai sarana komersial (Erliyani, E., & Afiaf, A. N. 2023). Selain itu, para pebisnis dapat mempromosikan produk mereka di akun TikTok dan menyematkan barang dagangannya langsung dalam konten (dalam bentuk "keranjang kuning"), sehingga memudahkan penonton yang tertarik untuk menemukan produk tersebut.

Merger ini bertujuan untuk menciptakan sebuah entitas yang lebih besar dan lebih kompetitif di pasar e-commerce dan platform sosial media. Tokopedia, sebagai salah satu platform e-commerce terbesar di Indonesia, dan TikTok Shop, yang merupakan bagian dari platform sosial media populer TikTok dengan fitur belanja online, masing-masing membawa kekuatan dan pasar yang besar. Kolaborasi ini diharapkan dapat memperkuat posisi kedua perusahaan dalam menghadapi persaingan global serta mempercepat perkembangan industri e-commerce di Indonesia.

Namun, meskipun merger ini membawa harapan untuk efisiensi dan pertumbuhan yang lebih cepat, dampaknya terhadap operasional perusahaan dan karyawan tidak bisa diabaikan (Fahlevi, 2022:204-224). Salah satu isu utama yang muncul pasca-merger adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Proses merger sering kali mengakibatkan pengurangan jumlah karyawan akibat adanya efisiensi organisasi, tumpang tindih fungsi, atau restrukturisasi internal. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting terkait perlindungan hukum bagi karyawan yang terdampak PHK, terutama dalam konteks ketenagakerjaan yang semakin kompleks.

Merger seringkali diartikan sebagai peluang untuk menciptakan sinergi, namun juga berisiko menimbulkan ketidakpastian bagi karyawan, terutama yang tidak lagi dibutuhkan dalam struktur perusahaan baru. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi pasca-merger membawa dampak besar bagi karyawan yang kehilangan pekerjaan, serta mengundang perhatian terhadap aspek perlindungan hukum yang diberikan kepada mereka. Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan memberikan jaminan bagi karyawan yang terkena PHK, namun dalam praktiknya, banyak kasus yang menunjukkan kesenjangan antara hak-hak karyawan yang diatur oleh undang-undang dan kenyataan di lapangan.

Penelitian ini berfokus pada dampak merger Tokopedia dan TikTokShop terhadap operasional perusahaan dan karyawan, dengan perhatian khusus pada isu PHK yang timbul pasca-merger. Dalam konteks ini, relevansi perlindungan hukum bagi karyawan yang terkena PHK sangat penting untuk dipahami, agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana hukum ketenagakerjaan dapat melindungi hak-hak karyawan dalam situasi perubahan besar seperti merger perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai proses PHK, peraturan ketenagakerjaan, serta bagaimana perusahaan dan

pemerintah dapat meningkatkan perlindungan bagi karyawan yang terdampak oleh perubahan besar seperti merger.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan yang di-PHK dalam situasi normal maupun dalam kondisi khusus seperti merger atau akuisisi perusahaan, mengidentifikasi akibat proses merger, dengan fokus pada pemahaman mengenai hak-hak yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia, seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya yang terkait dengan PHK. Selain itu juga bertujuan untuk menganalisis implikasi hukum yang muncul setelah merger perusahaan besar terhadap hak-hak karyawan, termasuk apakah ada pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Selain itu, penelitian juga diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memberikan wawasan dan informasi yang lebih jelas mengenai hak-hak mereka dalam situasi PHK akibat merger, serta memberikan pemahaman tentang perlindungan hukum yang seharusnya mereka terima, dan juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan studi hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan masalah yang timbul akibat merger perusahaan besar dan dampaknya terhadap hubungan industrial di Indonesia.

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Perlindungan Hukum**

Perlindungan Hukum adalah bentuk usaha pemenuhan hak dan bantuan guna memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban. Sebagai bagian dalam memastikan perlindungan kepada masyarakat, perlindungan hukum dapat diberikan melalui restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum. Perlindungan Hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan atas hak yang dimiliki oleh semua subjek hukum serta terbebas dari kesewenangan (Philipus M. Hadjon)

### **Teori Relasi Industrial**

Teori Relasi Industrial adalah sebuah konsep yang menjelaskan hubungan antara tiga pihak utama dalam dunia ketenagakerjaan, yaitu: Pengusaha (pemilik modal atau perusahaan), Karyawan (pekerja atau tenaga kerja), dan Pemerintah (sebagai regulator dan pengawas). Teori ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif melalui penyusunan aturan bersama yang mengatur hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing pihak. Prinsip dasar yang dikembangkan dalam hubungan industrial adalah mutual trust, mutual respect dan mutual benefit untuk mencapai kondisi harmoni, produktif dan bahagia dalam bingkai Hubungan Industrial Pancasila.

Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti penelitian terkait perlindungan hukum bagi karyawan yang di phk sepihak oleh perusahaan karena merger (Mirza Djafar, A. N., & Lie, G. 2023) membahas bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan secara umum tanpa mengkhususkan karyawan yang dituju atau yang hendak diberikan perlindungan hukum dari perusahaan apa. Kekurangannya terletak pada subjek penelitiannya yang terlalu umum. Lalu kesamaannya dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah membahas terkait masalah perlindungan hukum akibat merger disebuah perusahaan.

Kemudian penelitian dari Widayanti (2023) juga membahas bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja korban Merger. Penelitian ini juga sama seperti penelitian sebelumnya yang membahas merger dan perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena dampak merger. Penelitian tersebut masih menggunakan subjek penelitian yang terlalu umum yaitu tentang pekerja di sebuah perusahaan, dimana tidak disebutkan pula secara spesifik perusahaan terkait. Jadi hasil penelitiannya masih memberi gambaran secara umum bagaimana perlindungan hukum yang tepat terhadap korban Merger sebuah perusahaan. Penelitian ini pun sama dengan penelitian yang dilakukan penulis namun letak perbedaannya ada pada subjek penelitian. Penulis memfokuskan perlindungan hukum bagi korban merger akibat mergernya perusahaan Tokopedia dengan Tiktok.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif untuk menganalisis peraturan ketenagakerjaan terkait dengan proses merger antara Tokopedia dan TikTokShop. Pendekatan ini menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku serta implementasinya dalam konteks ketenagakerjaan. Metode penelitian ini dipilih untuk menemukan dan menggali pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana peraturan ketenagakerjaan diterapkan dalam proses merger perusahaan, serta dampaknya terhadap pekerja yang terlibat dalam merger tersebut. Nantinya penelitian ini akan berfokus pada analisis terhadap norma atau aturan hukum yang tertulis dalam undang-undang, peraturan pemerintah, dan kebijakan-kebijakan terkait yang relevan dengan ketenagakerjaan, terutama dalam konteks merger Tokopedia dan TikTokShop.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Fenomena merger antara Tokopedia dan TikTokShop yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) massal menjadi sorotan publik. Peristiwa ini mengundang pertanyaan mendasar terkait perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh para karyawan yang terkena dampak PHK. Bab ini akan menganalisis secara mendalam aspek-aspek hukum ketenagakerjaan yang relevan dengan kasus tersebut, dengan tujuan untuk mengidentifikasi hak-hak apa saja yang seharusnya didapatkan oleh karyawan dan bagaimana bentuk pertanggungjawaban yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang terkena PHK akibat peristiwa merger.

### **1. Konsekuensi Hukum Merger-nya Tokopedia dan TiktokShop Terhadap Karyawan**

Mergernya Tokopedia dengan TikTok Shop adalah langkah strategis yang dilakukan untuk meningkatkan daya saing di pasar e-commerce Indonesia. Tokopedia, sebagai salah satu platform e-commerce terbesar di Indonesia, memiliki infrastruktur yang kuat dan basis pengguna yang luas. Di sisi lain, TikTok Shop, yang merupakan bagian dari ekosistem media sosial TikTok, telah berhasil menarik perhatian konsumen muda dengan pendekatan pemasaran yang inovatif.

Namun, dalam konteks hukum ketenagakerjaan, merger ini harus mematuhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur perlindungan hak-hak pekerja dalam situasi penggabungan perusahaan. Pasal 61 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja tidak otomatis berakhir akibat pengalihan hak perusahaan, sehingga penting bagi kedua perusahaan untuk memperhatikan status hukum pekerja mereka selama dan setelah proses merger.

Dalam proses merger yang dilakukan oleh Tokopedia dan TikTok Shop, perusahaan telah melakukan tahapan-tahapan penting yang di antaranya adalah sebagai berikut: a. Pada akhir

November 2023, kedua perusahaan mengumumkan rencana merger yang disertai dengan penjelasan mengenai manfaat bagi konsumen dan pekerja; b. Sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, perusahaan wajib memberitahukan rencana merger kepada karyawan secara tertulis dan melakukan konsultasi untuk mendengarkan masukan dari pekerja; c. Setelah pengumuman, dilakukan fase uji coba sistem selama beberapa bulan untuk memastikan integrasi operasional yang lancar; d. Pada Maret 2024, proses migrasi sistem dan integrasi operasional dinyatakan selesai, dengan peluncuran aplikasi baru bernama Shop Tokopedia; dan e. Dalam hal terjadi PHK akibat penggabungan, perusahaan diwajibkan untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, termasuk pembayaran pesangon dan hak-hak lainnya.

Meskipun mergernya dua perusahaan besar, yakni Tokopedia dan TikTok Shop adalah suatu langkah strategis bagi eksistensi perusahaan, namun implikasi yang dihasilkan akibat merger sulit dihindari terutama implikasi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawan. Hal ini terjadi karena berbagai alasan, di antaranya adalah redundansi posisi kerja, sebab setelah merger, perusahaan sering kali menemukan adanya posisi atau divisi yang tumpang tindih antara dua entitas yang digabungkan. Misalnya, jika kedua perusahaan memiliki tim pemasaran, tim IT, atau tim sumber daya manusia yang serupa, salah satu dari tim tersebut mungkin dianggap tidak diperlukan lagi. Hal ini menyebabkan pengurangan jumlah karyawan untuk menghilangkan redundansi dan mengurangi biaya operasional (Putra, 2021: 1443-1452).

Ketika merger tersebut membawa implikasi bagi para karyawan khususnya PHK, kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan perlindungan hukum bagi karyawan yang di-PHK akibat merger yang diatur secara jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Berikut merupakan perlindungan hukum yang diberikan undang-undang kepada karyawan yang terkena PHK akibat merger nya dua perusahaan.

Menurut Pasal 61 ayat (2) UUK, status hukum pekerja tidak otomatis berakhir akibat penggabungan atau merger perusahaan. Hal ini berarti bahwa meskipun terjadi perubahan kepemilikan atau struktur organisasi, hak-hak pekerja tetap melekat dan harus dihormati oleh perusahaan hasil merger. Pekerja berhak untuk melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha baru, dan perusahaan wajib memenuhi hak-hak yang telah disepakati sebelumnya (Johan, 2023: 13-24). PHK dapat dilakukan oleh perusahaan hasil merger berdasarkan Pasal 163 ayat (1) UUK, yang menyatakan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja jika pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja setelah merger. Dalam hal ini, pekerja yang tidak ingin melanjutkan hubungan kerja berhak mendapatkan kompensasi.

Meskipun perusahaan memiliki hak untuk melakukan PHK, proses tersebut harus dilakukan dengan mematuhi prosedur yang berlaku. Perusahaan wajib memberikan pemberitahuan kepada pekerja dan melakukan konsultasi sebelum mengambil keputusan akhir mengenai PHK. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dan mereka mendapatkan informasi yang jelas mengenai situasi mereka.

Selain ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, perlindungan tambahan bagi karyawan juga dapat ditemukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan ini, diatur lebih lanjut mengenai hak-hak pekerja saat terjadi PHK, termasuk kewajiban perusahaan untuk membayar pesangon dan hak-hak lainnya.

Perusahaan masih memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhi kepada setiap karyawannya yang mengalami PHK akibat mergernya perusahaan. Konsep tanggung jawab sendiri memiliki

keterkaitan yang erat dengan hak dan kewajiban. Berdasarkan pandangan Hans Kelsen, setiap individu wajib menanggung konsekuensi hukum dari tindakan yang dilakukannya. Dalam ranah hukum perdata, dasar pertanggungjawaban dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yakni pertanggungjawaban berbasis kesalahan dan pertanggungjawaban berbasis risiko (Munir, 2014). Pertanggungjawaban objektif muncul sebagai konsekuensi dari wanprestasi atau perbuatan melawan hukum. Subjek hukum wajib menanggung akibat hukum atas tindakannya, baik yang dilakukan secara sengaja maupun akibat kelalaian. Sebaliknya, pertanggungjawaban subjektif didasarkan pada prinsip risiko, di mana seseorang bertanggung jawab tanpa perlu pembuktian adanya kesalahan (Hendrial et al, 2023: 145-151).

Etika bisnis sebagai manifestasi dari nilai-nilai moral manusia memiliki keterkaitan erat dengan sistem nilai yang dianut oleh masyarakat. Berdasarkan kajian Ridwan Khairandy, prinsip-prinsip fundamental dalam etika bisnis meliputi otonomi, kejujuran, prinsip benefisiensi dan non-malefisiensi, keadilan, serta penghargaan terhadap martabat manusia. Tanggung jawab korporasi, sebagai konsekuensi dari prinsip-prinsip tersebut, mencakup aspek legal yang meliputi tanggung jawab perdata dan pidana, serta tanggung jawab sosial yang berorientasi pada kepentingan masyarakat luas (Ridwan, 2009).

Dalam hal ini, perusahaan baik Tokopedia maupun Tiktokshop memiliki kewajiban untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut. Sebab, hubungan kerja yang terbentuk telah melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak (Josviranto, 2022: 165-170). Pekerja berhak atas imbalan berupa upah atas jasa yang telah diselesaikan, sementara pengusaha berhak atas hasil kerja sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan hukum yang diatur secara ketat dalam undang-undang, sehingga tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha.

Kewajiban yang hadir setelah perusahaan melakukan merger dan mengakibatkan beberapa karyawan terkena PHK, antara lain adalah sebagai berikut. Perusahaan wajib membayar uang pesangon berdasarkan masa kerja pekerja. Besaran pesangon berbeda-beda tergantung lama masa kerja, mulai dari satu bulan upah untuk masa kerja kurang dari satu tahun hingga empat bulan upah untuk masa kerja empat tahun atau lebih. Selain pesangon, perusahaan juga harus memberikan uang penghargaan masa kerja sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi pekerja selama bekerja di perusahaan.

Perusahaan juga diharapkan menunjukkan tanggung jawab moral dalam proses PHK disamping telah melaksanakan kewajibannya dalam bentuk materiil kepada karyawan yang terkena PHK. Perusahaan perlu menjalin komunikasi yang transparan mengenai kondisi keuangan dan alasan di balik keputusan PHK. Ini membantu mengurangi ketidakpastian dan kecemasan di kalangan pekerja. Perusahaan juga dapat memberikan dukungan psikologis serta pelatihan bagi pekerja ter-PHK agar mereka dapat beradaptasi dan mencari pekerjaan baru merupakan langkah penting dalam menunjukkan empati.

## **2. Perspektif Hukum Ketenagakerjaan terhadap PHK Akibat Merger**

Merger umumnya dilakukan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan mengurangi biaya. Proses ini sering kali melibatkan penggabungan fungsi atau divisi yang memiliki kesamaan, yang dapat mengakibatkan adanya kelebihan tenaga kerja. Menurut Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja), memberikan dasar hukum bagi perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi, bahkan tanpa keharusan untuk menutup perusahaan secara permanen. Kebijakan ini dimaksudkan untuk membantu perusahaan mengatasi tekanan finansial

atau operasional yang mungkin muncul pasca-merger, dengan tujuan utama menyelamatkan kelangsungan bisnis. Dengan mempertahankan stabilitas perusahaan, langkah ini juga diharapkan dapat melindungi pekerjaan bagi karyawan yang tersisa, menjaga produktivitas, dan memastikan bahwa perusahaan tetap mampu bersaing di pasar.

Di sisi lain, hak-hak karyawan yang di-PHK akibat merger tetap harus dilindungi. Ketika PHK terjadi, karyawan berhak atas sejumlah kompensasi, termasuk uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja berhak menerima uang pesangon satu kali masa kerja jika mereka tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, dan dua kali jika perusahaan tidak bersedia menerima mereka.

Meskipun terdapat ketentuan hukum yang melindungi hak-hak pekerja, implementasinya seringkali menjadi masalah. Banyak pekerja merasa bahwa proses PHK tidak adil dan tidak transparan, sehingga mereka kehilangan mata pencaharian tanpa mendapatkan kompensasi yang layak.

Status hukum para pekerja di perusahaan yang melakukan merger tidak otomatis berakhir, sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Hak-hak pekerja di perusahaan tersebut tetap menjadi tanggung jawab pengusaha baru, sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (3). Namun, penggabungan perusahaan sering kali mengakibatkan terjadinya peleburan posisi kerja. Hal ini menyebabkan jumlah pekerja yang ada di perusahaan melebihi jumlah posisi yang tersedia, sehingga dapat memunculkan potensi pengurangan tenaga kerja, oleh karena itu terjadilah pemutusan hubungan kerja.

Setelah terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), selain berhak atas uang pesangon, pekerja juga memiliki sejumlah hak lainnya yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Hak-hak tersebut meliputi: a. Hak atas Imbalan Kerja: Pekerja berhak menerima gaji, upah, atau bentuk imbalan lain yang telah diperjanjikan, selama pekerja telah melaksanakan kewajibannya; b. Fasilitas dan Tunjangan, Berbagai fasilitas, tunjangan, atau bantuan yang telah disepakati sebelumnya dalam perjanjian kerja wajib diberikan oleh perusahaan kepada pekerja; c. Perlakuan yang Layak, Pekerja berhak diperlakukan dengan baik, dengan penghargaan dan penghormatan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia; d. Perlakuan yang Adil, Perusahaan harus menerapkan perlakuan yang adil dan seimbang, baik dalam pembagian tugas maupun penghasilan, dengan memperhatikan proporsi yang sehat antara pekerja; e. Jaminan Kehidupan yang Layak, Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan jaminan kehidupan yang wajar dan layak kepada pekerja, meskipun hubungan kerja telah berakhir; f. Perlindungan Keselamatan, Selama masa hubungan kerja, pekerja berhak mendapatkan jaminan perlindungan atas keselamatan dan kepentingan pribadinya; g. Kejelasan Status Kerja, Pekerja berhak atas penjelasan yang jelas mengenai status kerja, durasi, serta cara kerja mereka selama hubungan kerja berlangsung.

Hak-hak ini merupakan bagian dari kewajiban perusahaan untuk memastikan bahwa setiap pekerja diperlakukan dengan adil dan bermartabat, baik selama masa kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir (Fitria. A, 2018).

Di Indonesia, pekerja yang menghadapi PHK sepihak setelah terjadinya merger perusahaan dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa ketentuan utama yang mengatur perlindungan tersebut meliputi: a. Pemberitahuan dan konsultasi: Perusahaan wajib menyampaikan pemberitahuan terlebih dahulu dan melakukan dialog atau konsultasi dengan pekerja maupun serikat pekerja sebelum mengambil langkah untuk melakukan

PHK secara massal pasca-merger; b. Hak atas Kompensasi: Pekerja yang di-PHK memiliki hak untuk menerima kompensasi, termasuk pesangon, sesuai dengan peraturan yang berlaku, sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan atas pemutusan hubungan kerja; c. Hak-hak Tambahan: Selain pesangon, pekerja berhak menerima uang penghargaan masa kerja dan hak-hak lain yang mungkin telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau regulasi terkait lainnya; d. Prinsip Non-Diskriminasi: Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan atas dasar diskriminasi dalam bentuk apa pun. Setiap pekerja berhak diperlakukan secara adil dan setara tanpa memandang latar belakangnya; e. Fasilitas Penempatan atau Pelatihan: Perusahaan diwajibkan untuk membantu pekerja yang di-PHK melalui penempatan kembali di posisi lain yang sesuai. Jika hal tersebut tidak memungkinkan, perusahaan harus menyediakan pelatihan keterampilan untuk mempersiapkan pekerja menghadapi peluang kerja baru; f. Perlindungan bagi Anggota Serikat Pekerja: Hukum juga memberikan perlindungan khusus kepada pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja, memastikan mereka tidak mengalami perlakuan tidak adil atau ancaman selama proses PHK.

Ketentuan-ketentuan ini bertujuan untuk menjamin bahwa PHK dilakukan secara bertanggung jawab, menghormati hak-hak pekerja, dan meminimalkan dampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja yang terdampak (Djafar. & Lie Gunardi 2023).

### **3. Tantangan dan Solusi dalam Perlindungan Hukum bagi Karyawan yang di-PHK**

Proses merger antara dua perusahaan sering kali berujung pada restrukturisasi besar-besaran yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi sejumlah karyawan. Meskipun hukum ketenagakerjaan di Indonesia, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi karyawan yang di-PHK, penerapan perlindungan tersebut dalam praktik tidak selalu berjalan dengan lancar. Beberapa kendala utama yang dihadapi dalam penerapan perlindungan hukum terhadap karyawan yang terkena PHK akibat merger dapat dibahas sebagai berikut.

Pertama, kurangnya sosialisasi dan pemahaman terhadap hak karyawan. Salah satu kendala utama dalam penerapan perlindungan hukum adalah kurangnya sosialisasi yang memadai mengenai hak-hak karyawan kepada mereka yang terlibat dalam PHK akibat merger (Bauw, 2024: 61-70). Banyak karyawan yang tidak mengetahui atau memahami sepenuhnya hak-hak mereka sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, termasuk hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan hak lainnya yang harus diberikan oleh perusahaan setelah PHK. Ketidaktahuan ini sering kali dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban hukum atau memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kedua, praktik PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Dalam beberapa kasus, praktik PHK yang terjadi pasca-merger sering kali tidak sesuai dengan prosedur yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan yang sah, seperti restrukturisasi perusahaan atau pengurangan tenaga kerja yang disebabkan oleh efisiensi. Namun, tidak jarang perusahaan melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur yang benar, seperti tidak melakukan konsultasi terlebih dahulu dengan serikat pekerja atau lembaga yang berwenang, serta tidak memberikan alasan yang jelas mengenai keputusan PHK tersebut (Ramadhan, 2023: 51-63). Selain itu, banyak perusahaan yang tidak memberikan pesangon atau kompensasi lain yang seharusnya diterima oleh karyawan sesuai dengan ketentuan hukum.

Ketiga, kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan. Meskipun regulasi mengenai perlindungan karyawan dalam hal PHK sudah jelas, praktik di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum dan penerapannya. Beberapa perusahaan, terutama

yang terlibat dalam merger, cenderung mencari cara untuk mengurangi biaya operasional, yang dapat mencakup pemotongan jumlah karyawan secara besar-besaran. Dalam beberapa kasus, perusahaan dapat memanfaatkan celah dalam regulasi atau menggunakan strategi untuk menghindari kewajiban-kewajiban yang ditetapkan oleh hukum ketenagakerjaan, seperti tidak memberikan pesangon atau kompensasi yang layak bagi karyawan yang di-PHK (Wulandari et al, 2023: 01-10).

Keempat, kurangnya pengawasan dari pemerintah. Pengawasan yang kurang efektif terhadap penerapan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan PHK pasca-merger, juga menjadi salah satu kendala yang signifikan (Fitriani et al, 2022: 809-818). Meskipun terdapat lembaga pengawas seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial, pengawasan yang kurang ketat dapat menyebabkan banyak perusahaan tidak menjalankan kewajiban mereka secara maksimal. Hal ini membuka peluang bagi praktik PHK yang tidak sesuai dengan aturan, seperti pengabaian hak-hak karyawan atau PHK tanpa prosedur yang jelas.

Solusi atau rekomendasi yang dapat diberikan terkait dengan tantangan yang telah disebut di atas meliputi berbagai aspek. Yang pertama adalah regulasi khusus untuk melindungi karyawan dalam merger. Dalam beberapa UU yang ada terkait perlindungan tenaga kerja tidak ada yang secara khusus diperhatikan terkait kondisi karyawan dalam keadaan Merger. Sehingga untuk meningkatkan perlindungan bagi karyawan dalam keadaan perusahaan Merger adalah dengan membuat regulasi baru yang menggaet permasalahan tersebut. Dalam regulasi yang akan dibuat pemerintah dapat memasukan klausul dimana pihak perusahaan harus bersikap transparan dalam artian harus memberitahukan terkait Merger sejak awal prosesnya. Hal ini supaya karyawan dapat mengetahui situasi yang akan datang dan mempersiapkan diri apabila terjadi PHK. Selain regulasi khusus Merger dalam UU ketenagakerjaan dan peraturan lain yang mengatur hal yang sama perlu dimasukan pasal spesifik terkait merger dimana memuat hak karyawan, termasuk juga kepastian status pekerja, kompensasi serta penempatan ulang.

Kedua, yaitu keberlanjutan kontrak. Karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan yang melakukan merger harus memperoleh hak peralihan kontrak kerja ke perusahaan hasil merger. Kebijakan ini bisa menjadi solusi yang bisa menjamin hak karyawan. Namun pihak perusahaan bisa membebaskan karyawan untuk memutuskan apakah akan bertahan dan melanjutkan kontrak di perusahaan baru hasil merger atau mengundurkan diri (resign).

Ketiga, yaitu pengawasan dinas terkait. Pihak yang berwenang dalam menangani masalah karyawan adalah dinas ketenagakerjaan. Maka perlu penguatan pengawasan oleh dinas ketenagakerjaan terutama terkait bagaimana dampak yang timbul akibat merger terhadap karyawan. Kemudian juga DISNAKER harus memberikan sanksi tegas pada pihak perusahaan yang melakukan PHK sepihak atau PHK yang melanggar aturan yang berlaku.

Keempat, yaitu diadakannya program pelatihan. Sebagai solusi lain, pihak pemerintah harus mendorong perusahaan yang melakukan merger agar memberikan pelatihan khusus, baik softskill maupun hardskill kepada karyawan yang terdampak merger agar dapat survive. Pelatihan ini harus bebas dari biaya apapun serta tidak memotong kompensasi/pesangon yang diperoleh karyawan apabila di PHK.

Kelima, yaitu adanya penguatan serikat pekerja. Perlu adanya pelatihan bagi serikat pekerja agar dapat berperan aktif dalam membela hak karyawan. Pelatihan ini bisa melalui pendidikan hukum. serikat pekerja juga harus dilibatkan secara aktif dalam setiap tahap merger untuk memastikan hak-hak karyawan terpenuhi.

Keenam, yaitu melibatkan pemerintah. Untuk memberikan kepastian perlindungan terhadap karyawan, pemerintah perlu berpartisipasi dalam merger. Pemerintah harus diberi hak untuk memberikan persetujuan kepada perusahaan yang hendak Merger. Melalui persetujuan pemerintah, hak-hak karyawan diharapkan bisa lebih diperhatikan lagi. Selain itu juga pemerintah harus dapat menjadi mediator dalam permasalahan terkait merger antara perusahaan dan karyawan

## **KESIMPULAN**

Kasus PHK massal akibat merger Tokopedia dan TikTokShop menunjukkan bahwa praktik bisnis yang tidak memperhatikan aspek sosial dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi. Meskipun terdapat perlindungan hukum yang berlaku, dalam praktiknya, seringkali pekerja mengalami kesulitan untuk mendapatkan hak-haknya secara penuh. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk menyeimbangkan kepentingan bisnis dengan kepentingan pekerja, serta mendorong perusahaan untuk menerapkan prinsip-prinsip tanggung jawab sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang terkait dengan ketenagakerjaan agar menjadikan permasalahan yang terjadi setelah adanya PHK terhadap karyawan akibat merger-nya perusahaan dapat diminimalisir dengan baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Artikel Jurnal**

- Elirica Aliyah Irwan Bauw. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH YANG TERANCAM PHK PASCA ADANYA AKUISISI DAN MARGER PERUSAHAAN. Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan, 5(1), 61–70. <https://doi.org/10.3783/causa.v5i1.4021>
- Erliyani, E., & Afiaf, A. N. (2023). KONTROVERSI PENGHAPUSAN TIKTOK SHOP: BAGAIMANAKAH PRO DAN KONTRANYA.
- Fadianty, Lorita (2021) "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ALASAN EFISIENSI PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 19/PUU-IX/2011 TANGGAL 20 JUNI 2012," Dharmasiswa: Vol. 1 , Article 4. Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasiswa/vol1/iss1/4>
- Fahlevi, A. R. (2022). DAMPAK PELAKSANAAN MERGER DAN AKUISISI (M&A) TERHADAP TINGKAT EFISIENSI DAN KINERJA PASAR PERUSAHAAN: STUDI KASUS PADA PERBANKAN DI INDONESIA. JURNAL AKUNTANSI DAN AUDITING, 19(2), 204-224. <https://doi.org/10.14710/jaa.19.2.204-224>
- Fitria, A. (2018). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK Akibat Efisiensi di Perusahaan. Lex Jurnalica, 15(3), 323-331. <https://doi.org/10.33541/JtVol5Iss2pp102>
- Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Sitorus, A. P. M. C., & Utomo, S. (2022). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja. Jurnal USM Law Review, 5(2), 809-818. <http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>
- Josviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Brilliant: Jurnal Riset dan Konseptual, 7(1), 165-170. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>
- Mhd. Dimas, S., Nabila, H., & Nurbaiti. (2024). Analisis Perkembangan Tokopedia Dan Gojek Pasca Merger Sebagai Goto Dan Kolaborasinya Dengan Tiktok Terhadap

- Perekonomian. Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 2(2), 14-20. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i2.632>
- Mirza Djafar, Aureelia Nourani, and Gunardi Lie. 2023. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pasca Perusahaan Merger". UNES Law Review 6 (2), 6263-71. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2.1473>.
- Mutammimah, M., Malik, N. M., Bisri, A. S., & Harianto, M. A. (2021). Merger dan Akuisisi. Muhasabatuna: Jurnal Akuntansi Syariah, 3(2), 1-7.
- Putra, I. K. Y. A., & Sarjana, I. M. HAK-HAK PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN KARENA PENGGABUNGAN USAHA (MERGER). Jurnal Kertha Semaya, 9(8). <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i08.p16>.
- Ramadhan, G. P., Rizal, M., & Natari, S. U. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus Pada PT. Shopee Internasional Indonesia). Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 2(3), 51-63. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i3.1286>
- Sulthan, M., T., A., Raisha, T., H., & Andriyanto, A., N. (2024). RESTRUKTURISASI PERATURAN PERIZINAN SOCIAL-COMMERCE DI INDONESIA (Studi Kasus e-commerce Tiktok Shop setelah merger bersama Tokopedia Terhadap Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 31 Tahun 2023). Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan, 5(1), 7-16. <https://doi.org/10.3783/causa.v5i1.4019>
- Widayanti, W. (2023). Perlindungan Hukum Pekerja Korban Penggabungan Perusahaan (Merger). JURNAL ILMIAH HUKUM DAN DINAMIKA MASYARAKAT, 21(2), 32-42. <http://dx.doi.org/10.56444/hdm.v21i2.4443>
- Wulandari, D. A., Djie, B. S. F., & Nugroho, A. A. (2024). Peluang Social Commerce Melalui Akuisisi Tokopedia Oleh Tiktok Shop Ditinjau Dari Aspek Legalitas. Media Hukum Indonesia (MHI), 2(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.12522453>
- Wulandari, R. P., Rizal, M., & Natari, S. U. (2023). Analisis Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan Yang Dilakukan Oleh Pt. Alpen Food Industry Terhadap Karyawan. Deposisi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum, 1(1), 01-10. <https://doi.org/10.59581/deposisi.v1i1.566>

#### **Artikel Prosiding**

- Hendrial, Z., & Afrita, I. (2023, January). TANGGUNG JAWAB HUKUM PERSEROAN TERBATAS (PT) TERHADAP PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA MASA PANDEMI COVID-19. In SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana (Vol. 1, No. 1, pp. 145-151).
- Johan, A., Lina, R., & Mustofa, M. E. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja dalam Perusahaan Melakukan Coorporate Action Merger dan Akuisisi. PROSIDING IDEAS PUBLISHING.

#### **Buku Teks**

- Fuady, Munir, 2014, Konsep Hukum Perdata, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ridwan Khairandy. 2009. Perseroan Terbatas: Doktrin, Peraturan Perundang-undangan, dan Yurisprudensi. Yogyakarta: Kreasi Total Media.