

# Dampak Hukum Pada Pekerja Akibat Penggabungan Tipe Penyerapan yang Terjadi Pada Hitachi Automotive System Ltd., Keihin Corporation, Showa Corporation dan Nissin Kogyo Co., Ltd.

Arum Tarina<sup>1\*</sup>, Sudarmanto<sup>2</sup>, Indrawan<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Pelita Bangsa

\*Korespondensi: [arum.tarina@pelitabangsa.ac.id](mailto:arum.tarina@pelitabangsa.ac.id)

## Info Artikel

Diterima : 15-5-2022

Direvisi : 19-5-2022

Disetujui : 23-5-2022

Diterbitkan : 27-5-2022

**Keywords :** *Absorption-type Merger, Merger, Legal Status of Workers, Workers' Rights*

**Abstract :** *Technology in the automotive world that continues to develop requires continuous research and development products. Therefore, it is necessary to have an integration that can facilitate the research and development. Honda Motor Co., Ltd. as one of the shareholders of the Three Target Companies of the merger (Keihin, Showa, and Nissin), Hitachi Automotive Systems and Hitachi decided that a merger was necessary to make them the global mega suppliers in the automotive spare parts sector. An absorption-type merger ("Absorption-type Merger") is a form of company merger. The purpose of this study was to determine the legal status of workers in the merging companies, as well as the rights of workers who experienced termination of employment in the merging companies. The research method used in this research is normative, namely the case approach. From the combination of absorption types that occurred in Honda Motor Co., Ltd. as Tender Providers, the Three Target Companies (Keihin, Showa, and Nissin), Hitachi Automotive Systems and Hitachi demonstrated that a merger does not necessarily entail termination of employment.*

**Kata kunci :** Penggabungan tipe penyerapan, Merger, Status Hukum Pekerja, Hak-hak Pekerja

**Abstrak :** Teknologi di dunia otomotif yang terus berkembang mengharuskan adanya penelitian dan pengembangan produk secara terus menerus. Oleh karena itu perlu adanya suatu integrasi yang dapat memperlancar penelitian dan pengembangan tersebut. Honda Motor Co., Ltd. sebagai salah satu pemilik saham dari Tiga Perusahaan Target merger (Keihin, Showa, dan Nissin), Hitachi Automotive Systems dan Hitachi memutuskan perlunya dilakukan penggabungan usaha untuk menjadikan mereka pemasok mega global di bidang sparepart otomotif tersebut. Penggabungan tipe penyerapan ("Absorption-type Merger") adalah salah satu bentuk penggabungan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui status hukum pekerja pada perusahaan yang melakukan merger, serta hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang melakukan merger. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif yaitu dengan pendekatan kasus. Dari penggabungan tipe penyerapan yang terjadi pada Honda Motor Co., Ltd. sebagai Penyedia Tender, Tiga Perusahaan Target (Keihin, Showa, dan Nissin), Hitachi Automotive Systems dan Hitachi menunjukkan bahwa dengan merger tidak selalu harus melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi pada industri otomotif memaksa perusahaan-perusahaan spare part otomotif untuk terus menerus melakukan penelitian dan pengembangan produknya. Kolaborasi antar perusahaan untuk dapat menghasilkan produk yang inovatif menjadi hal yang penting pada saat ini. Pada 1 Januari 2021, Hitachi Automotive System Ltd., Keihin Corporation, Showa Corporation dan Nissin Kogyo Co., Ltd. menyelesaikan integrasi manajemen untuk membentuk Hitachi Astemo, Ltd., sebagai penyedia solusi spare part terkemuka untuk industri otomotif. Nama “Astemo” berasal dari kata “*Advanced Sustainable Technologies for Mobility* - Teknologi Berkelanjutan Lanjutan untuk Mobilitas” dan menggambarkan misi perusahaan terintegrasi untuk “menyediakan kehidupan mobilitas yang aman, berkelanjutan, dan nyaman melalui teknologi yang berkontribusi pada masyarakat yang maju dan berkelanjutan.”<sup>1</sup> Integrasi manajemen tersebut dilakukan melalui penggabungan tipe penyerapan (“*Absorption-type Merger*”) di mana Hitachi Automotive Systems (anak perusahaan yang sepenuhnya dimiliki oleh Hitachi) akan menjadi perusahaan yang bertahan, dan Tiga Perusahaan Target akan menjadi perusahaan yang menghilang setelah Tiga Perusahaan Target yang merupakan anak perusahaan yang dimiliki oleh Honda Motor Co., Ltd. (“Penyedia Tender”)<sup>2</sup>

Adapun beberapa alasan perusahaan-perusahaan tersebut melakukan merger diantaranya adalah bahwa mengingat lingkungan bisnis dan masalah manajemen Grup Perusahaan yang bergerak di bidang otomotif tersebut, perlu untuk mewujudkan pasokan produk bernilai tambah tinggi dan biaya yang kompetitif untuk memaksimalkan nilai Grup Perusahaan dan mengamankan kepentingan jangka menengah hingga panjang dari pemangku kepentingannya (seperti pekerja, mitra bisnis, dan pemegang saham minoritas) dengan memperoleh posisi dominan di depan perusahaan lain dan berusaha mewujudkan daya saing yang unggul sebagai produsen suku cadang mobil. Hal ini akan dicapai dengan: segera membangun teknologi kompetitif yang mungkin sulit diperoleh sendiri oleh Perusahaan di bidang teknologi generasi berikutnya (seperti elektrifikasi dan penggerak otomatis) dengan menggabungkan teknologi dari Honda Motor Co., Ltd. sebagai Penyedia Tender, Tiga Perusahaan Target, Hitachi Automotive Systems dan Hitachi, dan

<sup>1</sup> Hitachi Astemo, Ltd. News Release “*Hitachi Automotive Systems, Keihin, Showa and Nissin Kogyo Conclude Management Integration and Commence Operations as Hitachi Astemo*” 6 Januari 2021, h. 2.

<sup>2</sup> Keihin Corporation, “*Notice of Position Statement regarding the Scheduled Commencement of the Tender Offer by Honda Motor Co., Ltd., an Affiliate, for the Management Integration of Hitachi Automotive Systems, Ltd., Keihin Corporation, Showa Corporation (Securities Code: 7274), and Nissin Kogyo Co., Ltd. (Securities Code: 7230)*” 6 Januari 2021, h. 4.

dengan membangun struktur penelitian dan pengembangan bersama yang kuat; dan menciptakan struktur pengembangan dan produksi yang efisien di bidang teknologi konvensional.<sup>3</sup>

Meskipun ada cara lain untuk melakukan aliansi bisnis yang tidak memerlukan peenggabungan dan delisting perusahaan, integrasi dengan transaksi yang diusulkan (*Absorption-type Merger*) dianggap lebih efektif daripada aliansi bisnis lain agar dapat menjadi pemasok spare part kendaraan terbesar. Meskipun terdapat kekhawatiran, seperti dampak terhadap pekerja salah satunya, namun transaksi tersebut diyakini oleh perusahaan-perusahaan tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan nilai perusahaan. Oleh karena itu, tujuan transaksi dianggap wajar.<sup>4</sup>

Faktor penting yang harus diperhatikan dalam teori merger dan akuisisi adalah terkait dengan budaya masing-masing perusahaan. Budaya adalah hal yang tidak terpisahkan dalam sebuah merger. Baik budaya nasional suatu negara maupun budaya perusahaan itu sendiri memberikan dampak terhadap cara kerja perusahaan sebagai organisasi. Hofstede, Stahl dan Voigt mengembangkan teori dalam hal merger yang membuktikan bahwa budaya dari perusahaan yang menggabungkan usahanya dengan perusahaan lain harus kompatibel dalam rangka untuk keberhasilan merger.<sup>5</sup> Dalam merger yang bergabung ke Hitachi Automotive System, menjadi lebih mudah karena perusahaan-perusahaan ini adalah perusahaan Jepang yang kurang lebih memiliki budaya organisasi perusahaan yang mirip.

Akan tetapi walaupun pemilihan keputusan merger perusahaan telah diputuskan akan menimbulkan dampak baik dampak positif maupun dampak negatif termasuk yang dapat berakibat pada pekerja perusahaan yang melakukan merger perusahaan. Tidak jarang upaya-upaya meningkatkan atau untuk mengembangkan usaha perusahaan dalam rangka bersinergi dengan perusahaan lain yang sejenis seperti melakukan merger perusahaan tidak berimbang dengan kesejahteraan pekerja perusahaan tersebut, demi meningkatkan keuntungan perusahaan dan mengorbankan kepentingan pekerja padahal pekerja ini adalah salah satu asset perusahaan bahkan pekerja merupakan salah satu pemangku kepentingan di perusahaan tempat mereka bekerja. Untuk itu agar semua pemangku

---

<sup>3</sup>*Ibid.* h. 20.

<sup>4</sup>*Ibid.* h. 31.

<sup>5</sup> Josua Tarigan, Swenjadi Yenewan, dan Grace Natalia, "Merger Dan Akuisisi Dari Prespektif Strategis Dan Kondisi Indonesia (Pendekatan Konsep Dan Studi Kasus)," *Ekulibria Graba Ilmu* 1, no. 6 (2017): h. 155.

kepentingan termasuk pekerja juga mendapatkan keadilan atau minimal mendekati keadilan diharapkan para awak pelaku usaha mempertimbangkan dan memikirkan solusi terbaik bagi semua pemangku kepentingan termasuk pekerja.

Bahwa seiring berkembangnya perusahaan walaupun dengan hasil merger perusahaan idealnya berbanding lurus dengan kesejahteraan pekerjanya. Memang secara hukum merger perusahaan akan menghilangkan salah satu atau lebih perusahaan yang menggabungkan diri dan berganti dengan nama satu perusahaan penerima penggabungan, dengan kata lain walaupun suatu perusahaan atau lebih telah bergabung menjadi satu perusahaan penerima penggabungan akan tetapi masing-masing perusahaan tersebut masih tetap bisa melakukan kegiatan operasionalnya masing-masing meskipun dengan nama baru. Jadi walaupun keberadaan perusahaan yang menggabungkan diri berakhir pada saat penggabungan perusahaan akan tetapi status hukum para pekerja pada perusahaan yang telah melakukan merger adalah tidak berakhir secara otomatis.<sup>6</sup> Bahwa Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Hal ini seperti yang telah diamanatkan dalam undang-undang dan peraturan pemerintah bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Banyak cara untuk mengupayakan keberlangsungan kerja dan tenaga kerja, tidak semua perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan atau merger perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya, banyak juga perusahaan yang tetap mempertahankan pekerjanya tetap bekerja walaupun status pekerjanya berubah, selama perusahaan penerima penggabungan mengakui masa kerja pekerja tersebut dan perusahaan penerima merger tersebut tidak mengurangi hak-hak yang telah diterima pekerja atau dengan kata lain perusahaan hasil merger tetap memberikan upah dan hak-hak pekerja yang biasa diterima pekerja dan dari sisi si pekerja, pekerja tersebut menerima dan menyepakatinya maka hubungan kerja masih bisa dilakukan, jika terdapat kesepakatan lain seperti misalnya perusahaan memberikan hak-haknya terkait pemutusan hubungan kerja sesuai peraturan yang berlaku untuk kemudian dipekerjakan kembali pada perusahaan hasil merger tersebut, pun demikian bagi pekerja juga diberikan kesempatan

---

<sup>6</sup> I Kadek Yoga Arya Putra and I Made Sarjana, "Hak - Hak Pekerja Yang Diberhentikan Karena Penggabungan Usaha (Merger)," *Jurnal Kertha Semaya* 9, no. 8 (2021): 1443–52.

untuk memilih apakah masih ingin melanjutkan hubungan kerjanya atau tidak, demikian juga bagi perusahaan yang menggabungkan diri juga mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih mempertahankan pekerjanya atau memutus hubungan kerja pekerjanya, hal-hal tersebut sangat mungkin dilakukan selama sesuai dengan peraturan yang berlaku dan masing-masing pihak menyetujuinya maka hal-hal tersebut bisa dilakukan sehingga masing-masing pihak tidak merasa dirugikan akan tetapi menemukan *win-win solution*, karena peraturan yang berlaku adalah jaring pengaman yang berlaku secara nasional bagi para pihak yang berkepentingan.<sup>7</sup>

Dengan adanya merger pada induk perusahaan di Jepang, maka hal ini juga berdampak pada tiga anak perusahaan target yang berada di Indonesia, yang menarik perhatian penulis untuk meneliti dengan merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana status hukum pekerja pada perusahaan yang melakukan merger berdasarkan UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ('UUPT') dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ('UU Ketenagakerjaan')?
2. Apa hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja ('PHK') pada perusahaan yang melakukan merger berdasarkan UUPT dan UU Ketenagakerjaan?

Adapun tujuan dari penulisan jurnal ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Status hukum pekerja pada perusahaan yang melakukan merger.
2. Untuk mengetahui Hak-hak pekerja yang mengalami PHK pada perusahaan yang melakukan merger.

---

<sup>7</sup> Alif Ulfa, "Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 2 (2021): 1101–6, <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2680>.

## II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif yaitu dengan pendekatan kasus (*case approach*).<sup>8</sup> Penelitian dengan pendekatan kasus merupakan penelitian yang mempelajari penerapan norma atau kaidah hukum dalam hal ini adalah mengenai ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Ketenagakerjaan dilakukan dalam praktik hukum. Teknik pengumpulan data diperoleh dari studi kepustakaan data primer dan sekunder, serta wawancara. Analisis bahan hukum yang digunakan penulis untuk menganalisis bahan hukum dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif-analitik yang dilakukan dengan menginterpretasi dan mengevaluasi hukum positif.<sup>9</sup>

## III. PEMBAHASAN

### A. Status Hukum Pekerja Pada Perusahaan yang Melakukan Merger Perusahaan

#### 1. Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Hubungan industrial dan hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/karyawan dalam suatu perusahaan adalah suatu keniscayaan selama perusahaan tersebut ada dan menjalankan aktifitas produksi baik barang maupun jasa. Dalam perjalanannya suatu perusahaan dalam berusaha meningkatkan keuntungan, mengembangkan usahanya, atau untuk mengatasi tantangan dalam persaingan bisnis akan melakukan berbagai macam cara seperti penggabungan perusahaan / merger perusahaan. Penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih

<sup>8</sup> Jonaedi Efendi, dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif & Empiris*. Ed. 1. Depok: Prenadamedia Group, 2016, h. 145.

<sup>9</sup> *Ibid*, h. 180. Dikutip dari D.H.M. Meuwissen, *Ilmu Hukum, Pro Justitia*, Tahun XII No. 4. Oktober 1994.

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. Penggabungan Usaha sendiri memiliki pengertian sebagai suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan dirinya dengan perseroan lain dan selanjutnya perseroan yang menggabungkan diri tersebut akan menjadi bubar, dampak dari dilaksanakannya penggabungan usaha dapat berdampak pada para pihak dalam perusahaan yaitu tenaga kerja perusahaan tersebut. Hal tersebut karena dengan dilakukannya merger, maka akan ada peleburan posisi kerja dan penggabungan tenaga kerja perusahaan hasil merger sehingga perusahaan yang melakukan merger akan memiliki jumlah pekerja yang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah posisi kerja. Walaupun demikian dengan adanya merger atau penggabungan perusahaan, kepentingan pekerja harus tetap diperhatikan oleh pengusaha. Namun walaupun kepentingan pekerja sudah diperhatikan oleh pengusaha, pada umumnya merger akan melahirkan masalah-masalah terhadap pekerja perusahaan tersebut seperti, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bahwa untuk melakukan perbuatan hukum penggabungan maka wajib diperhatikan kepentingan dari:

- a. perusahaan, pemegang saham minoritas, pekerja perusahaan;
- b. kreditor serta mitra usaha lainnya dari perusahaan; dan
- c. masyarakat serta persaingan sehat dalam melakukan usaha.<sup>10</sup>

Jika merger terjadi maka status hubungan kerja pekerja akan beralih menjadi pekerja dari perusahaan hasil merger tersebut. Dalam hal ini pemerintah dalam rangka melindungi pekerja dengan mengamankan kepada semua pihak agar dengan segala upaya untuk menghindari PHK. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>11</sup> Namun, dalam hal pekerja menolak pemutusan hubungan kerja tersebut, maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartite. Hal mana bila perundingan masih belum berhasil maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan melalui tahap selanjutnya dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Pasal 126 ayat (1) Undang-undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

<sup>11</sup> Pasal 151 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>12</sup> *Ibid.* Pasal 151 ayat (3) dan (4)

Dengan kata lain Pemutusan hubungan kerja ini bisa berangkat dari masing-masing pihak, baik dari pihak perusahaan (hasil merger) yang tidak menginginkan pekerja tersebut melanjutkan pekerjaannya karena jumlah pekerja/karyawan terlalu berlebih dan perusahaan merger melakukan perampingan karyawan maupun dari pihak pekerja yang tidak menginginkan melanjutkan hubungan kerjanya dengan perusahaan hasil merger.

Status hukum pekerja pada perusahaan yang melakukan penggabungan perusahaan atau merger perusahaan tergantung dari keinginan masing-masing pihak dalam hubungan industrial, guna menjaga hubungan industrial dan hubungan kerja negara dalam hal ini pemerintah demi melindungi pekerja atau karyawan mengamankan dalam undang-undang agar semua pihak dengan segala upaya menghindari PHK.

## 2. Berdasarkan Studi Kasus yang Terjadi Pada Tiga Perusahaan Target

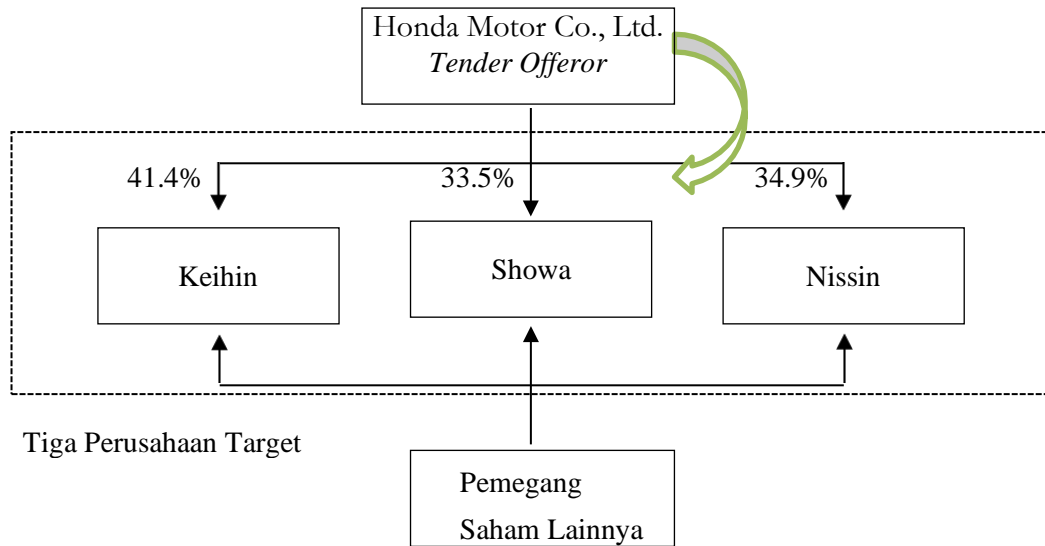
Penggabungan tipe penyerapan ("*Absorption-type Merger*") adalah suatu bentuk penggabungan dimana terjadi penggabungan dua atau lebih perusahaan menjadi 'perusahaan yang sudah ada'. Dalam kasus penyerapan, hanya satu perusahaan yang 'bertahan' dan yang lainnya kehilangan identitasnya.<sup>13</sup>

Biasanya perusahaan yang mengakuisisi perusahaan lain (pembeli) bertahan, sedangkan perusahaan yang diakuisisi (penjual), tidak ada lagi. Perusahaan yang diakuisisi mengalihkan aset, kewajiban, dan sahamnya kepada perusahaan yang diakuisisi. Dengan demikian perusahaan yang menyerap memperoleh seluruh hak dan kewajiban perusahaan yang diserap. Berikut adalah bagan merger yang dilakukan oleh Honda Motor Co., Ltd. sebagai Penyedia Tender, Tiga Perusahaan Target (Keihin, Showa, dan Nissin), Hitachi Automotive Systems dan Hitachi.

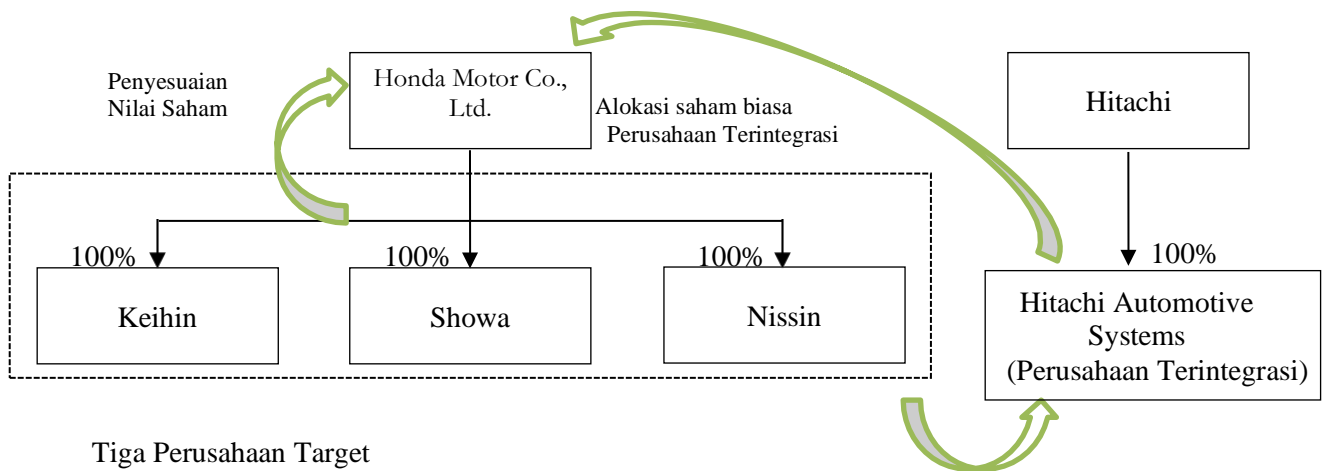
---

<sup>13</sup> Zainal Asikin, dan Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016, h. 112.





Gambar 1. Persentase (%) kepemilikan saham Honda Motor Co., Ltd pada ketiga perusahaan target sebelum Merger



Gambar 2. Persentase (%) kepemilikan saham Honda Motor Co., Ltd pada ketiga perusahaan target setelah Merger

Di Indonesia, anak perusahaan tiga perusahaan target tersebut setelah merger efektif maka secara hukum berubah menjadi:

1. PT Hitachi Astemo Bekasi Brake Systems (Sebelumnya: PT Hitachi Automotive Systems Indonesia)
2. PT Hitachi Astemo Bekasi Powertrain Systems Karawang Plant (Sebelumnya: PT Keihin Indonesia)
3. PT Hitachi Astemo Bekasi Powertrain Systems Bekasi Plant (Sebelumnya: PT Keihin Indonesia)
4. PT Hitachi Astemo Bekasi Auto Parts (Sebelumnya: PT. Showa Autoparts Indonesia)
5. PT Hitachi Astemo Bekasi Manufacturing (Sebelumnya: PT. Showa Indonesia Manufacturing).<sup>14</sup>

Di Indonesia, para pekerja di Tiga Perusahaan Target masih dapat melanjutkan hubungan kerja walaupun perusahaan melakukan merger. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan tetap pada salah satu dari Tiga Perusahaan Target misalnya tetap menjadi karyawan tetap PT. Hitachi Astemo Bekasi tanpa ada pengurangan hak-haknya termasuk hak atas masa kerja masing-masing Karyawan. Lebih lanjut, per-tanggal 2 Juni 2021 Serikat Pekerja membuat surat pencatatan Serikat Pekerja (Baru) dengan mengubah nama perusahaan menjadi PT. Hitachi Astemo Bekasi.

Dalam hal terjadi merger dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama (PKB) yang lebih menguntungkan pekerja.<sup>15</sup> Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu dari Tiga Perusahaan Target bahwa PKB yang berlaku adalah PKB dari perusahaan yang namanya belum diganti sampai waktu berakhirnya PKB tersebut dan akan ada perundingan revisi PKB yang baru.

<sup>14</sup> Hitachi Astemo, Ltd., Asia, <https://www.hitachiastemo.com/en/groups/asia/>, diakses 10 Mei 2022.

<sup>15</sup> Pasal 131 ayat (2), Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diamandemen oleh UU Cipta Kerja.

## B. Hak-Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan yang Melakukan Merger

### 1. Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hal terjadi merger dalam hal pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja.<sup>16</sup> Dalam hal ini pekerja berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2)<sup>17</sup>, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3)<sup>18</sup>, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)<sup>19</sup>.

Jika perusahaan telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka hak yang diberikan kepada pekerja/karyawan adalah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja<sup>20</sup>, dan alangkah lebih baiknya masing-masing pihak dengan segala daya upaya menghindari

<sup>16</sup> Pasal 154A ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diamandemen oleh UU Cipta Kerja.

<sup>17</sup> Uang pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

<sup>18</sup> Uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

<sup>19</sup> Uang penggantian hak meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja;
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

<sup>20</sup> Pasal 131 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diamandemen oleh UU Cipta Kerja.

pemutusan hubungan kerja karena walaupun perusahaan sudah menggabungkan diri dengan perusahaan hasil merger akan tetapi perusahaan tersebut masih tetap (bisa) melakukan kegiatan produksi baik barang maupun jasa, dengan masih berjalannya kegiatan produksi baik barang maupun jasa dari perusahaan yang menggabungkan diri itu artinya masih dapat mempekerjakan pekerjanya dan tidak serta merta dengan penggabungan perusahaan hubungan kerja pekerja berakhir.<sup>21</sup>

## 2. Berdasarkan Studi Kasus yang Terjadi Pada Tiga Perusahaan Target

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekertaris Jendral Serikat Pekerja beserta staffnya terkait Merger pada salah satu dari tiga perusahaan target di Indonesia yang terjadi adalah sesuai dengan Pasal 123 ayat (2) UUPK pekerja diberitahu mengenai rancangan merger, yang didalamnya menguraikan mekanisme penyelesaian status, hak dan kewajiban karyawan perusahaan yang akan melakukan merger tersebut.

Informasi terkait merger sudah didengar dari mulai sejak Oktober 2020 terkait pembelian saham Honda oleh Hitachi Astemo diantaranya Honda Astra motor, Showa, Nissin, Keihin. Kemudian pada Mei 2021, salah satu dari tiga perusahaan target tersebut, menerbitkan pengumuman perubahan nama perusahaan menjadi PT. Hitachi Astemo Bekasi.

Lebih lanjut, pada pengumuman tersebut dijelaskan per Juni 2021 nama, logo, perlengkapan kerja (baju dan topi), Id Card, sarana dan prasarana perusahaan berubah. Begitu pula status pekerja berubah menjadi pekerja PT. Hitachi Astemo Bekasi, dimana upah serta kesejahteraan yang sudah ada masih tetap di berikan oleh PT. Hitachi Astemo Bekasi.

Pada Hitachi Astemo di Indonesia tidak ada Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diakibatkan adanya merger perusahaan. Namun jika ada karyawan yang menginginkan untuk tidak melanjutkan hubungan kerjanya, maka dapat diselesaikan secara musyawarah mufakat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun sampai merger ini berlaku efektif, tidak ada PHK dan pengunduran diri dengan alasan merger yang terjadi.

---

<sup>21</sup> H Nabilah, A S Permana, dkk, "Tinjauan Hukum Merger BTPN Dengan Bank Sumitomo Terhadap Kepentingan Karyawan," *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU) 2 Universitas*, no. 18 Oktober (2019): 766–75,

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Merger Tiga Perusahaan Target (Keihin, Showa, dan Nissin) dan Hitachi Automotive Systems dikaitkan dengan status huku pekerja menurut UUPT dan UU Ketenagakerjaan yaitu diatur dalam Pasal 126 UUPT yang salah satu unsurnya adalah kepentingan hak pekerja dimana dengan adanya merger harus memperhatikan kepentingan pihak-pihak tertentu. Dari penggabungan tipe penyerapan yang terjadi pada Honda Motor Co., Ltd. sebagai Penyedia Tender, Tiga Perusahaan Target (Keihin, Showa, dan Nissin), Hitachi Automotive Systems dan Hitachi menimbulkan akibat hukum terhadap pekerjanya yaitu seluruh pekerja dari perusahaan yang menggabungkan diri yaitu Tiga Perusahaan Target (Keihin, Showa, dan Nissin) akan beralih status menjadi pekerja di Perusahaan Penerima Penggabungan (Hitachi Astemo, Ltd.), kecuali disepakati lain.
2. Hitachi Astemo, Ltd. sebagai perusahaan hasil penggabungan telah mempersiapkan strategi dalam mengoptimalkan penelitian dan pengembangan sumber daya manusia dengan langkah melakukan sosialisasi kepada pekerja di Tiga Perusahaan Target (Keihin, Showa, Nissin) dan Hitachi Astemo, Ltd. mengenai tujuan dari penggabungan yang dilakukan dan potensi-potensi pertumbuhan dan pengembangan teknologi perusahaan kedepannya sebagai dampak dari penggabungan ini. Lebih lanjut, Pasal 131 UU Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja bersama yang berlaku jika terjadinya merger ialah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan karyawan. Serta dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja baik dari pihak pengusaha ataupun dari pihak pekerja, maka hak-hak yang diterima oleh pekerja adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.
3. Dari penggabungan tipe penyerapan yang terjadi pada Honda Motor Co., Ltd. sebagai Penyedia Tender, Tiga Perusahaan Target (Keihin, Showa, dan Nissin), Hitachi Automotive Systems dan Hitachi menunjukkan bahwa dengan merger tidak selalu harus melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Karena yang ingin dicapai adalah kemudahan untuk melakukan kolaborasi dalam melakukan penelitian dan pengembangan produk otomotif.

## V. SARAN

Dalam pelaksanaan penggabungan perusahaan/merger harus memperhatikan kepentingan pekerja. Ketika perusahaan melakukan merger maka diperlukan penyesuaian kembali terhadap organisasi perusahaan terutama untuk penyesuaian budaya kerja. Karyawan dapat menerima merger tersebut bahkan dapat menolak dengan jalan akhir pemutusan hubungan kerja. Namun diharapkan agar pemutusan hubungan kerja adalah jalan terakhir yang sebaiknya dihindarkan.

## DAFTAR PUSTAKA

**Buku**

- Asikin, Zainal dan Wira Pria Suhartana, Pengantar Hukum Perusahaan, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif & Empiris*, Ed. 1. Depok: Prenadamedia Group, 2016.

**Jurnal**

- Hana Nabilah, Alya Syafira Permana, dan Rizaldi Alfiansyah, "Tinjauan Hukum Merger BTPN Dengan Bank Sumitomo Terhadap Kepentingan Pekerja," *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA 2*, ISSN. 2720913X (18 Oktober 2019): 766
- I Kadek Yoga Arya Putra dan I Made Sarjana, "Hak-Hak Pekerja yang diberhentikan Karena Penggabungan Usaha (*Merger*)," *Jurnal Kertha Semaya* 09, no. 8 (2021): 1443-1452.
- Alif Ulfa, "Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 2 (2021): 1101-6

**Peraturan Perundang-Undangan.**

- Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia (LNRI) Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 4279.
- Indonesia, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Lembaran Negara Republik Indonesia (LNRI) Tahun 2007 Nomor 106, dan Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 4756.
- Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja, UU No.11 Tahun 2020, LN No.245 Tahun 2020, TLN No. 6573.

**Internet**

- Hitachi Astemo, Ltd. News Release "*Hitachi Automotive Systems, Keihin, Showa and Nissin Kogyo Conclude Management Integration and Commence Operations as Hitachi Astemo*" 6 Januari 2021. <https://www.hitachi.com/New/cnews/month/2021/01/210106.pdf>, di akses 4 Mei 2022.
- Keihin Corporation, "*Notice of Position Statement regarding the Scheduled Commencement of the Tender Offer by Honda Motor Co., Ltd., an Affiliate, for the Management Integration of Hitachi Automotive Systems, Ltd., Keihin Corporation, Showa Corporation (Securities Code: 7274), and*

*Nissin Kogyo Co., Ltd. (Securities Code: 7230)*” 6 Januari 2021, [https://www.hitachiastemo.com/en/news/keihin/2020/pdf/20200901\\_kh.pdf](https://www.hitachiastemo.com/en/news/keihin/2020/pdf/20200901_kh.pdf), di akses 4 Mei 2022.

Hitachi Astemo, Ltd., “*Asia*”, <https://www.hitachiastemo.com/en/groups/asia/>, diakses 10 Mei 2022.