

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat,¹ sehingga dibutuhkan lapangan pekerjaan yang bisa diperoleh dari seseorang yang mempunyai usaha yakni pengusaha. Seorang pengusaha tidak bisa menjalankan perusahaannya sendiri, dibutuhkan tenaga kerja untuk membantu keberlangsungan perusahaannya tersebut.²

Dalam pelaksanaannya sebagai pengaruh kegiatan bisnis dan pertumbuhan ekonomi, tenaga kerja merupakan salah satu subyek yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Status tenaga kerja sebagai nilai tukar paling utama dalam keberlangsungan hidup perusahaan harus mendapatkan perlindungan secara pasti. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.³

¹ Lihat Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).

² Ali Faqhan Bysi, "Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta", *Skripsi*, Yogyakarta, Program Sarjana UIN Yogyakarta, 2016, hlm. 1.

³ Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon", Vol 17 No 3 (2011) Juli-September, hlm. 59.

Dalam rangka mewujudkan pertumbuhan dan pengembangan perusahaan, terdapat perusahaan-perusahaan baru dengan modal yang kuat serta diimbangi dengan tenaga kerja yang potensial. Hal ini menyebabkan adanya perusahaan dengan modal yang terbatas harus melakukan penutupan perusahaan ataupun melakukan penyelamatan demi meningkatkan kinerja perusahaan. Penyelamatan yang dimaksud adalah melalui pengambilalihan perusahaan atau yang biasa disebut dengan *akuisisi*. Berdasarkan Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut UU Perseroan Terbatas)⁴ yang berbunyi : *“Pengambilalihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambilalih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut”*, sehingga dengan dilakukan pengambilalihan/*akuisisi* mengakibatkan pengendalian terhadap perusahaan yang diambilalih.

Kepentingan pekerja merupakan kepentingan utama yang harus diperhatikan ketika dua atau lebih perusahaan melakukan pengambilalihan/*akuisisi*, karena seringkali pihak pekerja menjadi pihak yang dirugikan, terlebih mengenai status pekerja dari perusahaan yang diambilalih. Status pekerja tidak dapat secara otomatis berakhir setelah dilakukannya perubahan status pengambilalihan/*akuisisi*, dikarenakan perusahaan tetap berjalan sebagaimana mestinya dan tidak mempengaruhi kegiatan yang berhubungan

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756).

dengan pekerjaan pekerja.⁵ Sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “*Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah*”. Adapun yang dimaksud beralihnya hak merupakan bentuk terjadinya pengambilalihan perusahaan.

Ada beberapa pihak yang harus diperhatikan kepentingannya ketika dilakukan pengambilalihan/*akuisisi* yaitu kepentingan perseroan, kreditor, pemegang saham minoritas dan karyawan perseroan yang bersangkutan,⁶ namun apabila terdapat permasalahan di bidang ketenagakerjaan yang timbul akibat adanya pengambilalihan perusahaan maka kepentingan utama yang perlu diperhatikan adalah kepentingan-kepentingan pekerja. Permasalahan tersebut terkait dengan hubungan kerja yang tidak seimbang antara pekerja dan perusahaan. Tidak adanya ketentuan yang memberikan hak terhadap pekerja untuk mengajukan keberatan atas tindakan perubahan status yang dilakukan perusahaan menyebabkan pekerja hanya dapat menerimanya, akan tetapi ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memberikan ruang kepada pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dengan alasan pekerja tersebut tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan akibat perusahaan melakukan perubahan status pengambilalihan/*akuisisi*.⁷

⁵ I Wayan Agus Vijayantera, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan”, *Tesis*, Surabaya, Program Studi Magister Universitas Airlangga Surabaya, 2016, hlm. 67.

⁶ Agus Budianto, *Merger Bank Di Indonesia Beserta Akibat-Akibat Hukumnya*, Bogor Selatan, Ghalia Indonesia, 2004, hlm. 104.

⁷ I Wayan Agus Vijayantera, *Op. Cit*, hlm. 61.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan cara yang sedemikian rupa harus dihindari oleh pengusaha maupun pekerja, apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang tidak dapat dihindari dan menjadi jalan terakhir yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja yang menjadi akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terutama Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diakibatkan terjadinya perubahan status perusahaan yakni pengambilalihan/*akuisisi*. Sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, masing-masing cara pemutusan hubungan kerja tersebut mempunyai akibat hukum yang berbeda dalam hal pemberian pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang besarnya telah diuraikan⁸ dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha/majikan atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh.⁹ Oleh karenanya, merujuk pada ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: “*Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, agar melakukan tindakan yang tidak hanya menguntungkan pihak perusahaan, namun juga memperhatikan pihak pekerja yang biasanya menjadi pihak yang dirugikan.

⁸ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2007, hlm. 96.

⁹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta, Erlangga, 2016, hlm. 80.

Tindakan pengambilalihan/*akuisisi* yang dilakukan oleh perusahaan tidak menutup kemungkinan berakibat pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam ketentuan Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, terdapat suatu keadaan dimana dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja disebabkan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, namun perusahaan tidak diperbolehkan untuk mengakhiri hubungan kerja dikarenakan dalam hal perubahan status pengambilalihan/*akuisisi* perjanjian kerja harus tetap berlanjut.

Sebagaimana telah diuraikan di atas, dalam hal perubahan status perusahaan yakni pengambilalihan/*akuisisi* yang dilakukan oleh PT. Porous Technologies Indonesia sebagai perusahaan yang diambilalih oleh perusahaan group Malaysia yakni Filtration Group, tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang termuat dalam pasal 163 UU Ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat dilakukannya perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan yang mana terdapat hak-hak yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan yakni dalam hal pemberian pesangon dan Pasal 61 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengenai berakhirnya perjanjian kerja. Adanya suatu perbedaan antara *das sollen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan) membuktikan bahwa terdapat ketidaksesuaian terhadap undang-undang mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang harusnya menjadi kewajiban perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, perlu kiranya dilakukan analisis permasalahan mengenai pertanggungjawaban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja sebagai akibat dilakukannya pengambilalihan/*akuisisi* dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Dalam Pengambilalihan/*Akuisisi* Di PT. Porous Technologies Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pertanggungjawaban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam pengambilalihan/*akuisisi* di PT. Porous Technologies Indonesia?
2. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan pekerja apabila perusahaan tidak memenuhi hak-hak pekerja dalam pengambilalihan/*akuisisi* di PT. Porous Technologies Indonesia ?

1.3 Tujuan

Tujuan dilakukan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh kejelasan tentang pelaksanaan pertanggungjawaban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam pengambilalihan/*akuisisi* di PT. Porous Technologies Indonesia.
2. Untuk memperoleh kejelasan tentang upaya hukum yang dilakukan pekerja apabila perusahaan tidak memenuhi hak-hak pekerja dalam pengambilalihan/*akuisisi* di PT. Porous Technologies Indonesia.

1.4 Kegunaan

Kegunaan yang dapat digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Memberikan gambaran tentang pelaksanaan pengambilalihan perusahaan atau *akuisisi* dengan memberikan pemenuhan terhadap hak-hak pekerja sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan di bidang hubungan industrial.

2. Kegunaan Praktis

Memberikan pemahaman sekaligus masukan kepada perusahaan terkait pertanggungjawaban yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada pekerjanya untuk memperoleh perlindungan secara pasti.

1.5 Keaslian Penulisan

Penelusuran dilakukan di Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura dan tidak ditemukan skripsi yang sama dengan judul skripsi ini. Penelusuran juga dilakukan secara *daring* dan ditemukan skripsi yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang berjudul “Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Dalam Pengambilalihan/ *Akuisisi* di PT. Porous Technologies Indonesia”. Adapun skripsi yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Rumusan Masalah	Pembahasan
1	I Wayan Agus Vijayantera, S.H., Universitas	Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak	1. Perlindungan hukum terhadap pekerja apabila terjadi penggabungan,	Pemutusan hubungan kerja akibat dilakukannya penggabungan, peleburan,

	Airlangga Surabaya ¹⁰	Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan.	peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, terutama ketika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja ? 2. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila terjadi perselisihan, pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha akibat tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan ?	pengambilalihan perusahaan dan penutupan perusahaan dapat menyebabkan perselisihan hubungan industrial yang mana antara pengusaha dan pekerja dapat mengajukan upaya hukum <i>litigasi</i> dan <i>non litigasi</i> , yang selanjutnya terhadap putusan PHI masih dapat dilakukan upaya hukum kasasi melalui MA RI.
2	Ezra L Sipayung, Universitas Sumatera Utara ¹¹	Akibat Hukum Akuisisi Perseroan Terbatas Terhadap Perjanjian Tenaga Kerja	1. Bagaimana pengaturan akuisisi menurut hukum positif di Indonesia ? 2. Bagaimana akibat hukum akuisisi terhadap perjanjian kerja ? 3. Bagaimana penyelesaian sengketa perburuhan terhadap perseroan yang melakukan akuisisi ?	Akuisisi yang dilakukan oleh perseroan dan akibat hukumnya terhadap pekerja perjanjian kerja dan penyelesaian eksekusi putusan perburuhan dalam akuisisi

¹⁰ Universitas Airlangga Surabaya, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan”, dikutip dari <http://repository.unair.ac.id/23701/1/THB.03-16%20Vij%20p.pdf> <diunduh tanggal 27 Agustus 2017>

¹¹ Universitas Sumatera Utara, “Akibat Hukum Akuisisi Perseroan Terbatas Terhadap Perjanjian Tenaga Kerja”, dikutip dari <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/48591?locale-attribute=in> <diunduh tanggal 12 Februari 2017>

Perbedaan penelitian skripsi ini dengan penelitian skripsi di atas yaitu:

1. Objek penelitian dalam skripsi ini berbeda dari kedua penelitian di atas, dalam penelitian ini objek yang diambil adalah PT. Porous Technologies Indonesia untuk dijadikan objek kajian terhadap isu hukum yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.
2. Penelitian pertama (Tesis) tersebut dilakukan oleh I Wayan Agus Vijayantera, S.H. dengan judul “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan”, dalam penulisan tersebut membahas tentang perlindungan hukum pekerja sebagai dampak penggabungan, peleburan, pengambilalihan dan penutupan perusahaan kemudian dikaitkan dengan perselisihan hubungan industrial apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, sedangkan dalam penulisan ini dilakukan penelitian mengenai pertanggungjawaban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja ketika suatu perusahaan melakukan pengambilalihan/*akuisisi* terutama hak-hak pekerja pada perusahaan yang diambilalih yakni di PT. Porous Technologies Indonesia beserta upaya hukum yang dilakukan pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya.
3. Penelitian kedua (Skripsi) tersebut dilakukan oleh Ezra L Sipayung dengan judul “Akibat Hukum Akuisisi Perseroan Terbatas Terhadap Perjanjian Tenaga Kerja”, dalam penelitian tersebut membahas tentang pengertian akuisisi berdasarkan hukum dan bisnis, akibat hukum akuisisi

terhadap perjanjian tenaga kerja dan penyelesaiannya berdasarkan eksekusi putusan, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan penelitian terhadap pemenuhan hak-hak pekerja sebagai akibat pengambilalihan/*akuisisi*, yaitu terhadap perjanjian kerja yang berakhir, pemberian hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dan pengakuan masa kerja setelah pengambilalihan dilakukan serta upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila terjadi perselisihan setelah dilakukan pengambilalihan/*akuisisi*.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris yaitu penelitian hukum dengan memperoleh data dari data primer atau data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat, kemudian dilakukan telaah terhadap data hasil kepustakaan atau bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan materi penelitian dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar dalam memecahkan suatu permasalahan.¹² Hal ini bertujuan untuk mengetahui kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan pertanggungjawaban pemenuhan hak-hak pekerja yang dilakukan PT. Porous Technologies Indonesia kepada pekerjanya apabila terdapat pengambilalihan/*akuisisi* serta untuk mengetahui upaya hukum yang dilakukan pekerja terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

¹² Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015, hlm. 154-156.

1.6.2 Metode Pendekatan

Penulisan ini menggunakan metode pendekatan berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada yakni pendekatan fakta (*fact approach*), melakukan penelitian mengangkat suatu fakta empiris yang terjadi dalam masyarakat.¹³ Fakta yang diangkat dalam menerapkan pendekatan ini adalah fakta yang terjadi di PT. Porous Technologies Indonesia terkait pertanggungjawaban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja apabila terdapat pengambilalihan/*akuisisi*, dan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dengan melakukan telaah terhadap undang-undang yang merupakan data sekunder sebagai data awal untuk mengkaji fakta empiris.¹⁴ Melakukan telaah terhadap fakta hukum dalam kenyataan sebagai data yang aktual dengan perundang-undangan yang terkait.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini dilakukan di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan alat tulis dan perlengkapan gambar lainnya yakni PT. Porous Technologies Indonesia beralamat di Jalan Berbek Industri I No. 16 Berbek, Waru, Sidoarjo, Jawa Timur, bahwa perusahaan dalam pelaksanaannya tidak ada transparansi pemenuhan hak-hak pekerja yang menyebabkan suatu pandangan ketidaksesuaian hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan dalam akibat hukumnya terhadap perjanjian kerja serta pemutusan hubungan kerja akibat pengambilalihan/*akuisisi*.

¹³ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia, 2007, hlm. 49.

¹⁴ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 133.

1.6.4 Sumber Data

Sumber data merupakan sumber dasar yang akan digunakan sebagai acuan dalam penulisan. Adapun jenis sumber data yang akan digunakan dalam penulisan ini, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya baik yang diperoleh melalui wawancara maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.¹⁵ Responden dalam penelitian ini adalah para pihak yang terkait yakni pihak pekerja/buruh, pengusaha/majikan, serikat pekerja dan Instansi Pemerintahan (Dinas Tenaga Kerja).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dapat diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan.¹⁶ Data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Ketentuan mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Ketentuan mengenai hak-hak pekerja, hak-hak pekerja dalam pengambilalihan, berakhirnya perjanjian kerja, dan besaran uang pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Kelima, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, hlm. 106.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 106.

[Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279].

- c. Ketentuan mengenai serikat pekerja dan pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja [Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989].
- d. Ketentuan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial [Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6].
- e. Ketentuan mengenai pengambilalihan dan syarat pengambilalihan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas [Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756].
- f. Ketentuan mengenai syarat pengambilalihan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1998 Tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas [Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 40].
- g. Ketentuan mengenai pengawasan ketenagakerjaan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- h. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah.

- i. Ketentuan mengenai upah dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- j. Ketentuan mengenai tata cara perundingan bipartit dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
- k. Ketentuan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan kerja dan hak uang pesangon dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.
- l. Dan perundang-undangan lain yang bersangkutan.

1.6.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap yang ditempuh untuk menemukan sumber dasar yang akan digunakan sebagai acuan dalam penulisan. Adapun jenis pengumpulan data yang akan digunakan dalam penulisan ini, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dimana semua pertanyaan disusun secara sistematis, jelas dan terarah sesuai dengan isu hukum yang diangkat dalam penelitian ini.¹⁷ Wawancara dilakukan terhadap pihak-pihak yang bersangkutan dalam penulisan penelitian skripsi ini, adapun

¹⁷ Badher Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Mandar Maju, 2008, hlm. 167.

pihak yang bersangkutan adalah PT. Porous Technologies Indonesia, Pekerja PT. Porous Technologies Indonesia, Serikat Pekerja dan Instansi Pemerintahan (Dinas Tenaga Kerja).

2. Studi Pustaka

Data kepustakaan yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil dari penelitian,¹⁸ sehingga kepustakaan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil analisis undang-undang, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil dari penelitian seperti skripsi, tesis dan jurnal yang terkait dengan pertanggungjawaban oleh perusahaan terhadap pemenuhan hak pekerja ketika perusahaan melakukan pengambilalihan/*akuisisi*.

1.6.6 Metode Pengolahan Data

Penulisan dalam penelitian ini menggunakan analisis data secara kualitatif terhadap data primer dan data sekunder,¹⁹ yaitu secara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis yakni data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun secara tidak tertulis serta mempelajari tingkah laku yang nyata.²⁰ Membahas segala sesuatu yang telah diperoleh dari hasil telaah studi pustaka maupun wawancara (*interview*) pada PT. Porous Technologies Indonesia mengenai hak-hak pekerja ketika suatu perusahaan melakukan pengambilalihan/*akuisisi*, kemudian menganalisis terhadap hasil yang telah dikumpulkan dengan fakta yang terjadi sebenarnya.

¹⁸ Zainuddin Ali, *Op. Cit*, hlm. 107.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 107.

²⁰ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Op. Cit*, hlm. 192.