

## **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Gambaran Umum PT. Putra Lampung Perkasa**

PT Putra Lampung Perkasa adalah sebuah perusahaan mitra PLTU Tarahan PT PLN Persero yang berdiri pada tanggal 8 Maret 2006 yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta Gg. Waru IV No. 22, Sukabumi Indah, Sukabumi Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak di bidang *Mechanical and Machine*. PT Putera Lampung Perkasa telah mengembangkan segmen bisnis di bidang yang baru yaitu bidang Laboratorium dan Water Treatment Plant (WTP). Pada saat itu diketahui bahwa CV Faiz Barokah yang juga perusahaan mitra PLTU Tarahan PT PLN Persero akan menjual perusahaannya di bidang Laboratorium dan Water Treatment Plant (WTP), alasan CV Faiz Barokah untuk memutuskan peralihan perusahaan adalah dikarenakan adanya kebutuhan dana yang cukup besar serta akan memfokuskan bisnisnya pada bidang lain, sehingga PT. Putera Lampung Perkasa melakukan akuisisi 100% saham milik CV. Faiz Barokah. Pada proses akuisisi ini terdapat 4 orang pekerja pada bagian Laboratorium dan 8 orang pada bagian WTP.

Setelah terjadi akuisisi pada CV Faiz Barokah, dimana PT Putra Lampung Perkasa mengakuisisi 100% saham milik CV Faiz Barokah. Dilaksanakannya akuisisi ini tentunya akan menambah kekuatan dalam menjalankan kegiatan

ekonomi, karena perusahaan yang mengakuisisi dan yang diakuisisi menjalankan kegiatan ekonomi yang saling menuntungkan. Hal ini adalah suatu konsekuensi dari perusahaan yang telah terbuka/*go public*.

#### **4.1.1. Struktur Perusahaan PT Putra Lampung Perkasa**

<i>Chief Executive Officer (CEO)</i>	: Hj. Sri Handayani
Direktur Utama	: Ir. H. M. Suparjo, ST, MM
Manager Operasional	: Defta Rustin Permata Sari, S.IP Sulistyo Nur Susilo, ST
Administrasi	: Chintya Saptatiani, Amd
Pegawai di bagian Laboratorium	: Haryadi Iskandar Amin Solihin Adi Yusuf Sunardi
Pegawai di bagian WTP	: Hel jefri Yan Ade Anang Azhari Galih Nugraha. S Afriyansah Saputra Apriyansah Kgs. M. Ridwan Juandi

## **4.2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Proses Akuisisi**

### **4.2.1. Pengusulan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Proses Akuisisi Oleh FSPSI Pada PT. Putera Lampung Perkasa di Kabupaten Lampung Selatan.**

Semakin berkembangnya dunia bisnis Indonesia, semakin tinggi pula persaingan bisnis yang terjadi pada perusahaan, dengan begitu tidak sedikit pula beberapa perusahaan yang mengalami kebangkrutan dalam bersaing, sehingga ada beberapa perusahaan yang memutuskan untuk melakukan akuisisi perusahaan sebagai jalan keluar untuk mempertahankan perusahaannya dan akuisisi juga dapat menguntungkan perusahaan dalam memasuki segmen baru yang akan ia masuki.

Hal yang tidak kalah penting yaitu pada bidang tenaga kerja. Hal ini tidak boleh dianggap ringan, karena pekerja atau karyawan merupakan salah satu stakeholder penting dalam organisasi perburuhan, oleh karena itu, jika terjadi akuisisi saham seharusnya tidak boleh dirugikan dengan kata lain kepentingan karyawan/pekerja haruslah diperhatikan.

Sehingga pada pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam proses akuisisi pada PT. Putra Lampung Perkasa sebagai perusahaan akuisisi, hak-hak yang dimiliki pekerja tidak boleh dilanggar, karena hak-hak pekerja harus dilindungi. Penggunaan manajemen lama pasca dilakukannya akuisisi oleh PT Putra Lampung Perkasa terlihat dari pekerjanya, yaitu di mana pekerja masih tetap menggunakan pekerja lama, dalam arti hubungan kerja tetap berlanjut terus.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Defta Rustin, S.IP, Manager Operasional PT Putra Lampung Perkasa tanggal 20 Oktober 2014, mengenai

status hukum pekerja pada CV Faiz Barokah setelah diakuisisi oleh PT Putera Lampung Perkasa, bahwa hubungan kerja tetap berlanjut pada perusahaan yang diakuisisi, yaitu pasca akuisisi kendali perusahaan dipegang oleh PT Putera Lampung Perkasa. Sehingga status pekerja tetap berlanjut dengan 4 orang pekerja pada bagian Laboratorium dan 8 orang pada bagian WTP dengan membuat kontrak kerja baru yang sesuai dengan standar hak pekerja yang telah di atur pada peraturan perundang-undangan maupun peraturan lainnya dan juga ada beberapa hak pekerja yang tetap diberikan yang dihitung dari masa kerja perkerja tersebut.

Adanya pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Setelah terjadi proses akuisisi antara PT Putra Lampung Perkasa dengan CV Faiz Barokah, di antara pekerja dengan manajemen perusahaan pasca akuisisi di bawah kendali PT Putra Lampung Perkasa haruslah tetap terjadi suatu hubungan yang harmonis dalam terjalinnya sebuah Hubungan industrial.

Hal tersebut sebagaimana telah tercantum dalam Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa "Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah". Berdasarkan ketentuan tersebut, perjanjian kerja tetap ada, dan akan tetap berlangsung terus sampai masa berlakunya habis, walaupun terjadi pemindahan perusahaan., baik karena, pengusaha meninggal dunia, maupun karena perusahaan dijual atau

pindah tangan, atau karena adanya warisan atau hibah. Perjanjian kerja hanya akan berakhir apabila:

- 1) Pekerja meninggal dunia
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pelaksanaan akuisisi oleh PT Putra Lampung Perkasa dengan CV Fais Barokah sudah pasti akan berpengaruh terhadap perusahaan, terlebih dengan pihak pekerja. Karena pada umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan menjadi anggota serikat pekerja akan dapat meningkatkan kesempatan baik secara individu maupun keseluruhan. Serikat pekerja dapat mengawasi pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan. Sehingga pada pelaksanaan akuisisi, status hukum pekerja harus jelas, sehingga hak-hak yang dimiliki pekerja dapat terlindungi.

Berdasarkan uraian di atas, perlindungan hukum bagi pekerja terkait dengan setelah akuisisi secara normatif sudah tertuang dalam peraturan perundang-undangan terkait. Proses akuisisi yang tidak bermasalah, membuat kepentingan para pekerja sudah memperoleh kepastian akan hak-haknya, sepenuhnya hak-hak pekerja terlindungi dalam pelaksanaan akuisisi CV Faiz Barokah oleh oleh PT

Putera Lampung Perkasa, terlindungi dalam hal ini adalah hak-hak yang tercantum dalam Perjanjian Kerjasama, yang dalam pelaksanaannya sehari-hari adalah telah sesuai/dilaksanakan menurut apa yang telah diatur dalam Perjanjian Kerjasama.

Dalam konteks perjuangan hak hak pekerja ada beberapa pilar yang sangat berperan dalam menegakkan hak-hak pekerja dalam mewujudkan kesejahteraannya. Organisasi Serikat Pekerja yang dalam hal ini adalah Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) merupakan salah satu yang termasuk di dalamnya, karena Organisasi Serikat Pekerja bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, Serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Perjanjian Kerjasama sendiri dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Sehingga Perjanjian Kerjasama merupakan suatu perjanjian yang benar-benar disetujui oleh para pihaknya, yaitu serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, karena para pihak tersebutlah yang membuat perjanjian.

#### **4.2.2. Hak-Hak Pekerja Yang Diusulkan Oleh FSPSI Pada PT Putera Lampung Perkasa di Kabupaten Lampung Selatan.**

Menurut sistem hukum positif kita, dari segi *Corporate law*, kedudukan para pekerja di perusahaan lebih lemah dari kedudukan pihak lain seperti pemegang saham, direktur atau komisaris. Para pekerja tidak dilibatkan dalam penentuan *policy* maupun operasional perusahaan. Para pekerja dalam perusahaan yang akan merger merupakan salah satu pihak yang mesti sangat diperhatikan dan dipertimbangkan sebelum merger dilakukan. Jadi pada umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan menjadi anggota serikat pekerja akan dapat meningkatkan kesempatan baik secara individu maupun keseluruhan. Serikat pekerja dapat mengawasi pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan. Adapun Hak-hak pekerja yang diusulkan oleh Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) pada PT Putera Lampung Perkasa di Kabupaten Lampung Selatan adalah sebagai berikut:

##### 1) Upah

Upah yang diterima pekerja PT Putera Lampung Perkasa yang masih memiliki masa kerja nol tahun yaitu sebesar ketentuan upah minimum daerah Lampung setiap bulannya yang telah ditentukan oleh pemerintah. Sehingga dari segi upah, pekerja PT Putera Lampung Perkasa sudah terlindungi haknya. Dari sistem perhitungan upah tersebut, dapat dikatakan bahwa hak yang dimiliki oleh pekerja dalam menerima upah juga telah terlindungi. Karena sistem perhitungan upah lembur tersebut adalah telah sesuai dengan Pasal 11 huruf a, b Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

Nomor Kep. 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

## 2) Jaminan Sosial

Perlindungan hak pekerja pada PT Putera Lampung Perkasa dalam hal jaminan Sosial, yaitu perusahaan mengikutsertakan pekerja pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja/Jamsostek. Mengenai besarnya preminya sudah sesuai dengan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu untuk Jaminan Kecelakaan Kerja berkisar antara 0,24% sampai dengan 1,74% dari upah sebulan. Jaminan Kematian sebesar 0,30% dari upah sebulan, dan untuk Jaminan Hari Tua sebesar 5,70% dari upah sebulan ditanggung oleh pengusaha 3,70% dan oleh pekerja 2%. Sehingga pengusaha tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan oleh Jamsostek tersebut. Hal ini juga telah sesuai dengan apa yang tercantum dalam Pasal 2 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut Peraturan Pemerintah ini, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.



### 3) Tunjangan Hari Raya

Mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya oleh PT Putera Lampung Perkasa kepada pekerja, mekanisme pemberian Tunjangan Hari Raya telah sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan. Mengenai waktu pemberian Tunjangan Hari Raya oleh perusahaan kepada pekerja PT Putera Lampung Perkasa juga sudah sesuai dengan Pasal 4 ayat (2)-Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, yang menyatakan bahwa "Pembayaran THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, karena waktu pemberian Tunjangan Hari Raya oleh perusahaan kepada pekerja diberikan 2 minggu sebelum Hari Raya. Oleh karena pemberian Tunjangan Hari Raya telah sesuai dengan Pasal 3 ayat 1 dan Pasal 4 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, maka hak yang dimiliki pekerja dalam hal Tunjangan Hari Raya dapat dikatakan telah terlindungi dengan baik.

### 4) Perlindungan Pekerja Anak

Sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. PT Putera Lampung Perkasa tidak mempekerjakan pekerja anak, oleh karenanya tidak ada perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja anak.

#### 5) Perlindungan Pekerja Perempuan

Mengenai perlindungan terhadap pekerja perempuan di PT Putera Lampung Perkasa, perusahaan dapat dikatakan memberi kesempatan bagi pekerja perempuan untuk menyusui anaknya, setiap pekerja perempuan diberikan waktu pulang untuk menyusui anaknya pada waktu istirahat Siang yaitu pukul 12.00 - 13.00 jika diperlukan pekerja diperbolehkan selama waktu kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa "Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja".

#### 6) Perlindungan Waktu Kerja

Mengenai waktu kerja yang diberlakukan oleh PT Putera Lampung Perkasa kepada pekerja adalah 7 jam sehari dan 40 jam seminggu dalam 6 hari kerja seminggu, dengan waktu istirahat antara jam kerja satu jam. Pekerja juga mendapat istirahat mingguan 1 hari yang mungkin jatuh pada hari apapun. Mengenai Pemberlakuan waktu kerja tersebut adalah telah sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu waktu kerja bagi pekerja salah satunya meliputi, 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, dan juga telah sesuai dengan Pasal 79 ayat (1), (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekada/buruh.
- b. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:  
Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

#### 7) Cuti/Waktu Istirahat

Mengenai pemberian cuti oleh PT Putera Lampung Perkasa kepada pekerja, yaitu ditentukan dalam Pasal 13 Perjanjian Kerja Bersama bahwa setiap pekerja yang telah bekerja 12 bulan berturut-turut berhak atas cuti tahunan selama 12 hari kerja dengan mendapatkan upah penuh. Pekerja juga berhak atas istirahat panjang atau dalam oleh PT Putera Lampung Perkasa disebut dengan cuti besar selama 2 bulan, bagi pekerja yang telah bekerja berturut-turut selama 6 tahun, dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan (tahun ke 7 dan 8) dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun. Ketentuan tersebut telah sesuai dengan Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, perlindungan hukum bagi pekerja terkait dengan setelah akuisisi secara normatif sudah tertuang dalam peraturan perundang-undangan terkait. Proses akuisisi yang tidak bermasalah, membuat kepentingan para pekerja sudah memperoleh kepastian akan hak-haknya, sepenuhnya hak-hak

pekerja terlindungi dalam pelaksanaan akuisisi CV Faiz Barokah oleh oleh PT Putera Lampung Perkasa, terlindungi dalam hal ini adalah hak-hak yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama, yang dalam pelaksanaannya sehari-hari adalah telah sesuai/dilaksanakan menurut apa yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Hal yang tetap harus diperhatikan dalam melakukan penggantian perjanjian Kerjasama peraturan perusahaan yaitu bahwa ketentuan yang ada di dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada pada perjanjian kerja bersama yang terdahulu. Pasca pelaksanaan akuisisi PT Putra Lampung Perkasa, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia beserta pekerja dengan pihak pengusaha (perusahaan) masih tetap berpedoman kepada perjanjian Kerjasama yang terdahulu, yaitu perjanjian Kerjasama yang dibuat oleh serikat pekerja yang dalam hal ini adalah Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) dengan pihak pengusaha (perusahaan).

#### **4.3. Faktor Penghambat Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Dalam Proses Akuisisi Pada PT Putera Lampung Perkasa di Kabupaten Lampung Selatan.**

Menurut Ibu Henny S Mumpuni selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Provinsi Lampung, perlindungan hukum pekerja secara umum telah diatur dan dilindungi oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan terdapat beberapa faktor penghambat perlindungan hak pekerja dalam proses akuisisi perusahaan seperti terkadang perusahaan yang baru tidak mau mengakui masa kerja pekerja sejak pekerja memulai di perusahaan

sebelumnya lalu beberapa perusahaan juga tidak memenuhi syarat upah pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Peraturan perundang-undangan yang harus dipenuhi perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja termuat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 163, Pasal 164, dan Pasal 165. Ketentuan tersebut mengenai pengakhiran hubungan kerja (PHK) serta kontrak kembali antara perusahaan baru dengan pekerja baik oleh pengusaha yang sudah tidak bersedia menerima pekerja/buruh, atau oleh pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maupun pekerja yang akan melanjutkan hubungan kerja dalam terjadinya *corporate action* berupa perubahan status (*change in the status of the enterprise*), penggabungan (*merger*), peleburan (fusi, konsolidasi), atau perubahan kepemilikan (*take over*, akuisisi, LBO).

Peraturan hukum diluar perundang-undangan yang harus di penuhi perusahaan adalah :

- 1) Perjanjian Kerja (PK)
- 2) Peraturan Perusahaan (PP)
- 3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Menurut Ibu Henny yang sering terjadi di lapangan, terkadang ditemukan ketidakcocokan pemenuhan hak baik hak pekerja maupun hak perusahaan, apabila pemenuhan hak pekerja terjadi sengketa diselesaikan secara *bipartite* atau musyawarah mufakat terlebih dahulu antara pekerja dengan pengusaha, dan dimediasi langsung oleh mediator hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial atau PHI.

Hambatan terjadi biasanya timbul dari kedua pihak baik dari pekerja maupun pengusaha, pemerintah memperbolehkan Serikat Pekerja menuntut hak lebih dari peraturan hukum yang ada dalam kontrak dengan perusahaan sepanjang tuntutan mereka wajar dan tidak menimbulkan masalah, apabila tuntutan tersebut normatif harus dilaksanakan oleh perusahaan tetapi pada tuntutan non normative sebaiknya dilakukan dengan cara musyawarah.

Akuisisi juga memiliki kelemahan yang dapat menyebabkan hambatan dalam melakukan proses pemenuhan hak, yaitu sebagai berikut :

1) Proses integrasi yang tidak mudah

Walaupun pelaksanaan akuisisi memerlukan waktu yang relatif singkat, namun integrasi dalam pelaksanaan hal tersebut cukup sulit, karena diperlukannya koordinasi dari pihak - pihak yang berkaitan dengan hal tersebut.

2) Kesulitan menentukan nilai perusahaan target secara akurat

Penentuan nilai perusahaan target akan menjadi salah satu penyebab gagalnya akuisisi itu sendiri. Salah satu penyebabnya adalah adanya kecenderungan perusahaan target tidak menampilkan / terbuka terhadap semua informasi (finansial maupun non finansial) yang dimiliki.

3) Biaya konsultan yang mahal.

4) Meningkatnya kompleksitas birokrasi

Birokrasi akan menghambat jalannya pelaksanaan keputusan akuisisi itu sendiri, serta adanya perizinan yang sulit juga akan semakin menghambat pelaksanaan akuisisi.

5) Biaya koordinasi yang mahal.

6) Sering kali menurunkan moral organisasi.

7) Tidak menjamin peningkatan nilai perusahaan.

Keputusan akuisisi yang bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan (bidder), kenyataannya selalu bertolak belakang, dimana peningkatan nilai perusahaan hanya dialami oleh perusahaan target.

8) Tidak menjamin peningkatan kemakmuran pemegang saham

Hal ini berkaitan dengan adanya *agency problem*, dimana manager melakukan keputusan akuisisi yang tidak optimal, dalam artian keputusan tersebut dilakukan hanya untuk mencapai tujuan individu.

Diantara kedua pihak sama-sama memiliki hak dalam proses akuisisi seperti hak perusahaan untuk menolak permintaan lebih dari serikat pekerja dalam terbentuknya kontrak kerja baru, perlindungan tersebut termuat dalam Putusan MK No.67/PUU-XI/2013 yang menjamin adanya hak perusahaan untuk menjalankan roda bisnisnya bukan hanya untuk pemenuhan hak-hak pekerja saja karena perusahaan juga membutuhkan modal dalam menjalankan perusahaannya.

Dalam proses akuisisi pada PT Putera Lampung Perkasa di Kabupaten Lampung Selatan, perlindungan hukum terhadap hak pekerja tidak selalu berjalan lancar dan tanpa hambatan, ada berbagai hambatan sehingga tidak mudah untuk menyelesaikan proses tersebut. Hambatan tersebut muncul dikarenakan beberapa faktor yang datang, yaitu dari pelaku akuisisi atau dari tenaga kerjanya itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Defta Rustin, S.IP, Manager Operasional PT. Putera Lampung Perkasa tanggal 20 Oktober 2014, beliau menjelaskan bahwa faktor penghambat terhadap perlindungan hak pekerja dalam

proses akuisisi pada PT. Putera Lampung Perkasa di Kabupaten Lampung Selatan antara lain :

#### **4.3.1. Masa Kerja Mempengaruhi Upah Dan Tunjangan Hari Raya (THR)**

Adanya tuntutan kenaikan upah dan Tunjangan Hari Raya (THR) oleh para pekerja terhadap perusahaan pada saat pembuatan kontrak kerja baru maupun lanjutan, dimana pekerja meminta PT.Putera Lampung Perkasa sebagai perusahaan yang mengakuisisi membayarkan kenaikan upah dan THR sesuai dengan masa kerja pegawai, sesuai dengan isi perjanjian yang meminta pekerja yang berlanjut dari CV. Faiz Barokah sebagai perusahaan awal haknya diakui sampai dengan perusahaan di akuisisi oleh PT.Putera Lampung Perkasa. Namun hal tersebut dapat diatasi setelah dilakukan pertemuan antara PT. Putera Lampung Perkasa dan pekerja yang dimediasi oleh pihak PLTN Tarahan, DISNAKER dan Serikat Buruh, sehingga terjadi kesepakatan, dimana perusahaan bersedia untuk menaikkan pesangon tunjangan hari raya dengan besaran sesuai dengan permintaan pegawai.