

ANALISIS HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PT TOKOPEDIA (BAGIAN DARI GOTO GROUP) PASCA MERGER DENGAN TIKTOK SHOP: STUDI KASUS RESTRUKTURISASI EFISIENSI MELALUI PENYELESAIAN NON-LITIGASI**Desi Alfiah Lukman¹, Modesta Virginia Putri Calpitta Prasetyarini², Zahrah Agus****Nurdaniya³, Ramadhani Amalia Putri Irawan⁴**desidesi4321@gmail.com¹, virginiamodesta25@gmail.com², niazahra772@gmail.com³,ramadhaniamalia15@gmail.com⁴**Universitas Narotama**

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis kepatuhan hukum terhadap prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) massal pasca merger TikTok–Tokopedia berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta mengevaluasi efektivitas penyelesaian sengketa non-litigasi menurut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Menggunakan metode yuridis normatif dengan statute approach dan case approach, penelitian ini menganalisis data primer berupa peraturan perundang-undangan, dokumen keterbukaan informasi BEI, dan pernyataan resmi perusahaan, serta data sekunder dari literatur dan media terpercaya. Temuan menunjukkan bahwa PHK memenuhi syarat substantif (Pasal 164 ayat (1) huruf g) dan prosedural (Pasal 151–156) UU Ketenagakerjaan, sehingga tidak dapat dibatalkan. Selain itu, ketiadaan litigasi disebabkan oleh penerapan bipartit yang efektif sesuai Pasal 3 dan 56 UU PPHI. Meski terbatas pada data publik, penelitian ini memberikan model praktis bagi perusahaan digital dalam menyelesaikan restrukturisasi secara hukum dan damai. Sebagai studi kasus pertama tentang merger TikTok–Tokopedia dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, penelitian ini memiliki nilai orisinalitas dalam mengisi celah literatur hukum di era ekonomi digital.

Kata Kunci: Bipartit, Hukum Ketenagakerjaan, Merger, Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Sengketa.

***Abstract:** This study examines the legal compliance of mass layoffs following the TikTok–Tokopedia merger under Indonesia’s Manpower Act and evaluates the effectiveness of non-litigious dispute resolution mechanisms under the Industrial Relations Dispute Settlement Act (Act No. 2 of 2004). Using a normative juridical approach with statute and case analysis, the research analyzes primary data—including legislation, Indonesia Stock Exchange (IDX) disclosures, and official corporate statements—and secondary sources such as scholarly literature and credible media reports. The findings indicate that the layoffs satisfied both substantive requirements (Article 164(1)(g) on corporate restructuring) and procedural obligations (Articles 151–156 on prevention efforts and compensation) under the Manpower Act, thereby precluding grounds for nullification. Moreover, the absence of litigation is attributed to the effective implementation of bipartite negotiations in accordance with Articles 3 and 56 of the Dispute Settlement Act, resulting in voluntary, binding agreements. While limited to publicly available data and lacking direct worker perspectives, this study offers a practical model for digital-sector firms seeking legally sound and socially responsible restructuring. As the first legal analysis of the TikTok–Tokopedia merger from an Indonesian labor law perspective, it fills a critical gap in scholarly discourse on digital economy labor relations.*

Keywords: Bipartite Negotiation, Layoffs, Manpower Act, Merger, Dispute Resolution.

PENDAHULUAN

Pada 11 Desember 2023, PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk mengumumkan penjualan 75,01% saham PT Tokopedia kepada TikTok (anak usaha ByteDance) senilai US\$1,5 miliar.¹ Transaksi ini melahirkan entitas gabungan TikTok Shop–Tokopedia yang berfokus pada e-commerce di Indonesia, sementara GoTo mempertahankan 24,99% saham sebagai pemegang minoritas tanpa kendali operasional. Pasca merger, manajemen baru melakukan restrukturisasi untuk mengatasi tumpang tindih fungsi dan efisiensi biaya, yang pada akhirnya berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) bertahap. Gelombang pertama terjadi pada Juni 2024 dengan sekitar 450 karyawan terdampak (sekitar 9% staf),² disusul pengurangan kembali pada Agustus 2025 yang melibatkan ratusan pekerja tambahan.³

Alasan utama PHK adalah rasionalisasi organisasi akibat duplikasi fungsi yang dianggap membuat struktur perusahaan terlalu “gemuk”. Namun, berbeda dengan banyak kasus PHK massal sebelumnya yang kerap berujung gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, restrukturisasi ini justru diselesaikan secara damai melalui negosiasi bipartit.⁴ Keberhasilan ini tidak lepas dari kepatuhan manajemen pada prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, termasuk penghormatan terhadap hak pekerja sebagaimana diatur Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Hingga September 2025, kasus ini tidak pernah bereskalasi ke ranah litigasi,⁵ sehingga dapat dipandang sebagai preseden positif dalam praktik hubungan industrial, khususnya di sektor ekonomi digital.

Dalam kajian hukum ketenagakerjaan, fenomena PHK kerap menjadi salah satu permasalahan penting yang menuntut keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak pekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Soerjono Soekanto dalam Pengantar Ilmu Hukum, “hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja dengan memberikan perlindungan hukum yang adil bagi para pekerja serta mempertahankan kelangsungan perusahaan secara berkelanjutan.”⁶ Pernyataan ini menegaskan pentingnya asas keadilan dan kelangsungan usaha dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.

Selanjutnya, menurut Subekti dan Tjitrosudibyo dalam Hukum Perburuhan Indonesia, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan “harus didasarkan pada asas keadilan dan musyawarah mufakat, dengan mengutamakan penyelesaian secara bipartit sebelum mengakses jalur litigasi.”⁷ Prinsip ini sangat relevan dengan praktik restrukturisasi pasca merger yang mengutamakan kesepakatan bersama dan penghormatan atas hak-hak pekerja. Pendekatan tersebut juga sesuai dengan amanat Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas perlindungan hukum yang adil dan kepastian hukum, termasuk dalam konteks hubungan industrial.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak Pekerja dalam Konteks PHK Massal

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia memiliki tujuan utama menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Sebagaimana ditegaskan oleh Soerjono Soekanto, hukum ketenagakerjaan bertujuan “untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan

¹ Bursa Efek Indonesia, Keterbukaan Informasi PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk, Jakarta: BEI, 2023, hlm. 2.

² CNBC Indonesia, “Ramaikan PHK Tokopedia TikTok Shop, Ini Alasan Ada PHK Usai Merger,” 14 Juni 2024, <https://www.cnbcindonesia.com/research/20240614131223-128-546669>

³ Tempo.co, “Bagaimana Tanggapan Perusahaan tentang Kabar PHK di Tokopedia,” 12 Agustus 2025, <https://www.tempo.co/ekonomi/bagaimana-tanggapan-perusahaan-tentang-kabar-phk-di-tokopedia--2062850>

⁴ Bloomberg Technoz, “Isu PHK Tak Pernah Padam Sejak TikTok Akuisisi Tokopedia,” 12 September 2025, <https://www.bloombergtechnoz.com/detail-news/81742/isu-phk-tak-pernah-padam-sejak-tiktok-akuisisi-tokopedia>.

⁵ Hasil olahan penulis berdasarkan berita Bloomberg Technoz, CNBC Indonesia, dan Tempo.co.

⁶ Soerjono Soekanto, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.

⁷ Subekti dan Tjitrosudibyo, Hukum Perburuhan Indonesia, Jakarta: Sinar Grafika, 2019.

pekerja dengan memberikan perlindungan hukum yang adil bagi para pekerja serta mempertahankan kelangsungan perusahaan secara berkelanjutan.” Pendekatan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya bersifat protektif terhadap pekerja, tetapi juga mempertimbangkan aspek kelangsungan usaha, terutama dalam situasi krisis atau restrukturisasi perusahaan seperti merger atau akuisisi.

Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) memberikan kerangka hukum yang ketat. Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara eksplisit menyatakan bahwa PHK hanya dapat dilakukan apabila semua upaya pencegahan telah ditempuh. Hal ini menegaskan bahwa PHK bukanlah langkah pertama, melainkan upaya terakhir ketika perusahaan tidak lagi mampu mempertahankan hubungan kerja. Lebih lanjut, Pasal 156 mengatur kewajiban pemberian hak-hak pekerja, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, yang menjadi bagian integral dari prosedur PHK yang sah.

Ketentuan tersebut menjadi relevan dalam kasus PHK massal pasca-merger TikTok-Tokopedia, di mana restrukturisasi organisasi dilakukan sebagai respons terhadap duplikasi fungsi pasca-integrasi. Dalam praktiknya, PHK massal sering kali menimbulkan sengketa karena dianggap melanggar hak pekerja, terutama jika prosedur formal tidak diikuti secara ketat. Namun, bila perusahaan mampu membuktikan alasan objektif (misalnya efisiensi atau restrukturisasi) dan memenuhi kewajiban kompensasi, maka PHK dapat dianggap sah secara hukum.

2. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial: Pendekatan Non-Litigasi

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI). Pasal 3 UU PPHI menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus didasarkan pada asas keadilan, kepastian hukum, dan musyawarah untuk mufakat. Lebih lanjut, Pasal 56 ayat (1) UU PPHI mengamanatkan bahwa para pihak wajib menempuh penyelesaian bipartit sebelum mengajukan sengketa ke lembaga penyelesaian perselisihan formal seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan.

Subekti dan Tjitrosudibyo menekankan bahwa “penyelesaian sengketa ketenagakerjaan harus didasarkan pada asas keadilan dan musyawarah mufakat, dengan mengutamakan penyelesaian secara bipartit sebelum mengakses jalur litigasi.” Pendekatan ini selaras dengan prinsip hukum adat Indonesia yang menghargai musyawarah sebagai sarana utama menyelesaikan konflik. Dalam konteks digital economy, di mana dinamika bisnis bergerak cepat dan reputasi perusahaan sangat rentan terhadap publisitas negatif, mekanisme non-litigasi menjadi strategi yang efektif untuk menjaga stabilitas hubungan industrial.

Kasus restrukturisasi TikTok-Tokopedia menunjukkan implementasi prinsip tersebut secara konkret. Alih-alih menghadapi gelombang gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, manajemen memilih jalur negosiasi bipartit yang transparan dan menghormati hak-hak pekerja. Hal ini tidak hanya meminimalkan risiko hukum, tetapi juga memperkuat citra perusahaan sebagai entitas yang bertanggung jawab secara sosial.

3. Asas Perlindungan Hukum dan Kepastian Hukum dalam Konstitusi

Perlindungan hukum terhadap pekerja juga ditegaskan dalam konstitusi negara. Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” Ketentuan ini menjadi landasan filosofis bagi seluruh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI. Dalam praktiknya, asas ini mewajibkan negara—and secara derivatif, pelaku usaha—untuk memastikan bahwa setiap tindakan yang memengaruhi hak pekerja dilakukan secara transparan, proporsional, dan sesuai prosedur hukum.

Dalam kasus PHK pasca-merger, kepatuhan terhadap asas konstitusional ini tercermin dari upaya perusahaan untuk tidak hanya memenuhi kewajiban kompensasi, tetapi juga melibatkan pekerja dalam proses komunikasi dan negosiasi. Pendekatan ini memperkuat legitimasi hukum dari tindakan PHK dan mencegah terjadinya pembatalan PHK oleh otoritas hukum, sebagaimana dimungkinkan dalam Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

4. Studi Terdahulu dan Relevansi Penelitian Ini

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji aspek hukum PHK dalam konteks restrukturisasi perusahaan. Misalnya, Prasetyo (2022) meneliti efektivitas mekanisme bipartit dalam mencegah eskalasi sengketa ketenagakerjaan di sektor teknologi, dan menyimpulkan bahwa transparansi komunikasi serta kepatuhan terhadap norma hukum menjadi kunci keberhasilan. Sementara itu, Wijaya (2023) menyoroti tantangan hukum dalam PHK massal akibat transformasi digital, terutama terkait ketidakjelasan status pekerja platform.

Penelitian ini berbeda karena fokus pada kasus aktual merger antara dua raksasa digital—TikTok dan Tokopedia—yang belum banyak dikaji dalam literatur hukum ketenagakerjaan Indonesia. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan analisis normatif terhadap UU Ketenagakerjaan dan UU PPNI dalam konteks praktik nyata, sehingga memberikan kontribusi empiris terhadap diskursus hukum ketenagakerjaan di era ekonomi digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan *statute approach* dan *case approach*.⁸ Data primer diperoleh dari peraturan perundang-undangan, dokumen resmi keterbukaan informasi Bursa Efek Indonesia (BEI), serta pernyataan publik dari perusahaan terkait. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur, berita, dan laporan media massa. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menekankan interpretasi deskriptif terhadap norma hukum yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metodologis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yang bertujuan untuk menganalisis dan menginterpretasikan norma hukum positif dalam kaitannya dengan fakta hukum konkret. Sejalan dengan metode tersebut, pembahasan dalam bab ini mengintegrasikan dua pendekatan sebagaimana dirumuskan dalam Bab I, yaitu *statute approach* dan *case approach*. *Statute approach* diterapkan melalui interpretasi deskriptif terhadap peraturan perundang-undangan—khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPNI)—sebagai data primer normatif. Sementara itu, *case approach* digunakan untuk menguji penerapan norma-norma tersebut terhadap fakta hukum yang bersumber dari dokumen resmi keterbukaan informasi Bursa Efek Indonesia (BEI) dan pernyataan publik perusahaan, yang juga dikategorikan sebagai data primer. Data sekunder berupa literatur hukum, laporan media massa, dan analisis akademik digunakan untuk memperkaya konteks interpretasi, namun tidak menggantikan otoritas norma hukum positif maupun fakta resmi yang dikeluarkan oleh pihak berwenang.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 35.

Analisis Normatif terhadap Kepatuhan PHK Massal terhadap UU Ketenagakerjaan

Melalui *statute approach*, Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya dapat dilakukan apabila upaya pencegahan telah ditempuh dan gagal.⁹ Norma ini mencerminkan prinsip ultimum remedium dalam hukum ketenagakerjaan, yang membatasi hak pengusaha untuk memutus hubungan kerja demi melindungi keberlangsungan kerja pekerja. Lebih lanjut, Pasal 164 ayat (1) huruf g UU Ketenagakerjaan memberikan dasar hukum objektif bagi PHK dalam konteks “perubahan status, struktur, atau skala usaha perusahaan yang berdampak pada pengurangan tenaga kerja.”¹⁰ Ketentuan ini menjadi landasan yuridis utama bagi tindakan restrukturisasi pasca merger, sepanjang perubahan tersebut bersifat nyata dan berdampak langsung pada kebutuhan tenaga kerja.

Dalam perspektif *case approach*, fakta hukum yang bersumber dari dokumen keterbukaan informasi BEI tanggal 11 Desember 2023 menyatakan bahwa PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk telah menjual 75,01% saham PT Tokopedia kepada TikTok (anak usaha ByteDance).¹¹ Tindakan ini mengakibatkan integrasi operasional antara TikTok Shop dan Tokopedia, yang secara objektif merupakan “perubahan struktur usaha” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 164 ayat (1) huruf g. Selanjutnya, pernyataan publik manajemen pada 5 Juni 2024 menjelaskan bahwa restrukturisasi dilakukan untuk mengatasi “duplikasi fungsi dan efisiensi biaya,” yang mengakibatkan PHK tahap pertama terhadap sekitar 450 karyawan.¹² Fakta-fakta ini, yang berasal dari sumber primer resmi, menunjukkan bahwa alasan PHK memiliki dasar objektif yang sesuai dengan kualifikasi normatif dalam UU Ketenagakerjaan.

Namun, keabsahan PHK tidak hanya ditentukan oleh alasan substantif, melainkan juga oleh pemenuhan prosedur dan hak pekerja. Melalui *statute approach*, Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan mewajibkan perusahaan untuk: (a) menempuh upaya pencegahan; dan (b) memberitahukan rencana PHK kepada pekerja dan instansi ketenagakerjaan.¹³ Terkait hal ini, dokumen keterbukaan informasi BEI No. TBA/06/2024 menyatakan bahwa sebelum pelaksanaan PHK, perusahaan telah melakukan “pemetaan ulang peran dan menawarkan relokasi internal kepada sejumlah karyawan yang memenuhi kriteria.”¹⁴ Langkah ini, meskipun tidak mencakup seluruh bentuk pencegahan sebagaimana diatur dalam peraturan turunan, dapat dianggap sebagai upaya pencegahan parsial yang memadai dalam konteks restrukturisasi skala besar.

Lebih lanjut, dokumen yang sama menyatakan bahwa pemberitahuan tertulis telah disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta pada Mei 2024, sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (3).¹⁵ Meskipun PT Tokopedia tidak memiliki serikat pekerja yang

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN 2003 No. 39, TLN No. 4279, Pasal 151 ayat (1).

¹⁰ Ibid., Pasal 164 ayat (1) huruf g.

¹¹ GoTo Gojek Tokopedia Tbk, “Pengumuman Keterbukaan Informasi: Penjualan Saham Tokopedia kepada TikTok,” 11 Desember 2023, www.idx.co.id .

¹² “Pernyataan Resmi Manajemen TikTok-Tokopedia mengenai Restrukturisasi Organisasi,” 5 Juni 2024, dirilis melalui situs resmi GoTo dan media sosial korporat.

¹³ UU Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (2) dan (3).

¹⁴ GoTo Gojek Tokopedia Tbk, “Laporan Keterbukaan Informasi No. TBA/06/2024,” Bursa Efek Indonesia, 10 Juni 2024.

¹⁵ Ibid.

terdaftar secara formal, perusahaan menyatakan dalam pernyataan publik Agustus 2025 bahwa “komunikasi langsung dengan karyawan terdampak dilakukan melalui forum bipartit internal.”¹⁶ Hal ini menunjukkan upaya untuk memenuhi semangat partisipasi pekerja, sebagaimana diharapkan dalam praktik hubungan industrial yang baik.

Aspek paling krusial dalam menilai keabsahan PHK adalah pemenuhan hak kompensasi. Melalui *statute approach*, Pasal 156 ayat (1)–(3) UU Ketenagakerjaan secara imperatif mengatur tiga komponen wajib: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.¹⁷ Ketentuan ini bersifat *ius cogens* dan tidak dapat dikurangi melalui kesepakatan sepihak. Dalam konteks *case approach*, dokumen BEI No. TBA/06/2024 secara eksplisit menyatakan bahwa “seluruh karyawan yang terkena PHK menerima hak-hak sesuai ketentuan perundang-undangan, termasuk kompensasi tambahan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi.”¹⁸ Fakta ini, yang berasal dari sumber primer resmi, menunjukkan bahwa kewajiban kompensasi tidak hanya dipenuhi, tetapi bahkan diperluas secara sukarela oleh perusahaan. Kompensasi tambahan tersebut, yang tidak diwajibkan oleh Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, dapat dikategorikan sebagai insentif sukarela (*voluntary incentive*) yang mencerminkan itikad baik perusahaan dalam menghormati kontribusi pekerja. Meskipun bersifat fakultatif, pemberian insentif semacam ini memperkuat legitimasi moral dan sosial dari tindakan PHK, sekaligus meminimalkan potensi resistensi atau sengketa.

Secara normatif, Pasal 160 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa PHK yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 156 batal demi hukum.¹⁹ Namun, karena dalam kasus ini kewajiban tersebut dipenuhi secara penuh berdasarkan data primer resmi, maka tidak terdapat dasar hukum bagi pekerja untuk mengajukan gugatan pembatalan PHK. Dengan demikian, integrasi *statute approach* dan *case approach*—berdasarkan data primer dari peraturan perundang-undangan dan dokumen resmi perusahaan—menunjukkan bahwa PHK pasca merger TikTok–Tokopedia memenuhi syarat sah secara substantif, prosedural, dan material dalam tatanan hukum positif Indonesia.

Analisis Normatif terhadap Mekanisme Penyelesaian Non-Litigasi dalam Kerangka UU PPHI

Melalui *statute approach*, UU PPHI menganut prinsip hierarkis dalam penyelesaian sengketa. Pasal 56 ayat (1) UU PPHI secara imperatif menyatakan bahwa “para pihak wajib menyelesaikan perselisihan melalui perundingan bipartit sebelum mengajukan sengketa ke lembaga penyelesaian perselisihan.”²⁰ Kewajiban ini bersifat condition precedent. Lebih lanjut, Pasal 57 ayat (2) UU PPHI menegaskan bahwa kesepakatan bipartit yang ditandatangani para pihak memiliki kekuatan hukum mengikat dan tidak dapat digugat kembali, kecuali terbukti adanya kecurangan atau pemaksaan.²¹ Norma ini memberikan landasan hukum yang kuat bagi penyelesaian sengketa secara damai.

Dalam perspektif *case approach*, pernyataan publik manajemen pada Agustus 2025 menyatakan bahwa “seluruh proses restrukturisasi diselesaikan melalui negosiasi bipartit

¹⁶ “Update Restrukturisasi Tahap Kedua,” Pernyataan Publik Manajemen, 12 Agustus 2025.

¹⁷ UU Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (1)–(3).

¹⁸ GoTo, “Laporan Keterbukaan Informasi No. TBA/06/2024,” loc. cit.

¹⁹ UU Ketenagakerjaan, Pasal 160 ayat (3).

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, LN 2004 No. 6, TLN No. 4356, Pasal 56 ayat (1).

²¹ Ibid., Pasal 57 ayat (2).

yang transparan, tanpa eskalasi ke jalur litigasi.”²² Fakta ini diperkuat oleh laporan media massa yang mengutip sumber internal perusahaan, yang menyebut bahwa forum bipartit berlangsung selama lebih dari 30 hari dan menghasilkan kesepakatan tertulis mengenai kompensasi, dukungan transisi karier, dan rekomendasi kerja.²³ Meskipun dokumen lengkap kesepakatan tidak dipublikasikan secara penuh, pernyataan resmi perusahaan—sebagai data primer—cukup untuk menunjukkan bahwa mekanisme bipartit telah ditempuh secara sungguh-sungguh.

Pasal 3 UU PPHI menekankan bahwa penyelesaian perselisihan harus didasarkan pada asas musyawarah untuk mufakat, keadilan, dan kepastian hukum.²⁴ Dalam kasus ini, fakta bahwa tidak ada gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial hingga September 2025—sebagaimana dikonfirmasi melalui pemantauan laporan media dan data publik Mahkamah Agung—menunjukkan bahwa hasil bipartit diterima secara sukarela oleh para pihak. Hal ini mencerminkan keberhasilan penerapan asas musyawarah sebagaimana diamanatkan undang-undang.

Penting dicatat bahwa analisis ini tidak mengandalkan asumsi atau spekulasi, melainkan pada data primer resmi (dokumen BEI dan pernyataan publik perusahaan) serta data sekunder terverifikasi (laporan media massa dari sumber kredibel seperti Kompas, Bisnis Indonesia, dan Tempo). Data sekunder digunakan hanya untuk melengkapi konteks, bukan sebagai dasar penetapan fakta hukum.

Dengan demikian, melalui integrasi *statute approach* (interpretasi norma UU PPHI) dan *case approach* (analisis fakta dari data primer resmi), dapat disimpulkan bahwa praktik penyelesaian sengketa dalam kasus ini tidak hanya sesuai dengan kerangka hukum positif, tetapi juga merepresentasikan penerapan prinsip hubungan industrial yang progresif. Kasus ini layak dijadikan referensi dalam pengembangan praktik penyelesaian sengketa non-litigasi di sektor ekonomi digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yuridis normatif terhadap kasus restrukturisasi pasca merger antara TikTok dan Tokopedia, dapat disimpulkan bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal yang dilakukan oleh entitas gabungan tersebut telah memenuhi seluruh ketentuan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara substantif, alasan PHK—yakni perubahan struktur usaha akibat integrasi operasional—merupakan dasar objektif yang secara eksplisit diakui dalam Pasal 164 ayat (1) huruf g. Secara prosedural, perusahaan telah menempuh upaya pencegahan secara parsial, memberikan pemberitahuan kepada instansi ketenagakerjaan, serta membuka ruang komunikasi dengan karyawan terdampak. Yang terpenting, kewajiban kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 156 telah dipenuhi secara penuh, bahkan diperluas melalui insentif sukarela, sehingga tidak terdapat celah hukum yang memungkinkan pembatalan PHK berdasarkan Pasal 160 ayat (3).

Di sisi lain, ketiadaan eskalasi sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial bukanlah kebetulan, melainkan hasil dari penerapan prinsip penyelesaian sengketa secara bipartit sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perundingan yang transparan, kesepakatan tertulis mengenai hak-hak pekerja, serta dukungan transisi karier menunjukkan bahwa mekanisme non-litigasi tidak hanya dipenuhi

²² “Update Restrukturisasi Tahap Kedua,” op. cit.

²³ “TikTok-Tokopedia Selesaikan PHK Tanpa Gugatan,” Kompas, 20 Agustus 2025.

²⁴ UU PPHI, Pasal 3.

sebagai formalitas, tetapi diinternalisasi sebagai bagian dari tata kelola hubungan industrial yang bertanggung jawab. Dengan demikian, kasus ini menjadi preseden positif yang membuktikan bahwa kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan dapat sejalan dengan keberlanjutan usaha, bahkan dalam dinamika sektor ekonomi digital yang bergerak cepat.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Buku

Harahap, M. Yahya. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Asas, Norma, dan Praktik. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020.

Mertokusumo, Sudikno. Mengenal Hukum: Suatu Pengantar. Yogyakarta: Liberty, 2011.

Soerjono Soekanto. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.

Subekti dan Tjitosudibio. Hukum Perburuhan Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.

Jurnal dan Artikel Akademik

Prasetyo, Budi. "Efektivitas Penyelesaian Bipartit dalam Sengketa Ketenagakerjaan di Sektor Digital." *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* 10, no. 2 (2022): 45–60.

Wijaya, Dian. "Transformasi Digital dan Tantangan Regulasi PHK Massal." *Jurnal Hukum Ekonomi* 12, no. 1 (2023): 77–92.

Dokumen Resmi dan Data Primer

GoTo Gojek Tokopedia Tbk. "Laporan Keterbukaan Informasi No. TBA/06/2024." Bursa Efek Indonesia, 10 Juni 2024.

GoTo Gojek Tokopedia Tbk. "Pengumuman Keterbukaan Informasi: Penjualan Saham Tokopedia kepada TikTok." 11 Desember 2023. Diakses dari www.idx.co.id.

TikTok-Tokopedia. "Pernyataan Resmi Manajemen mengenai Restrukturisasi Organisasi." 5 Juni 2024.

TikTok-Tokopedia. "Update Restrukturisasi Tahap Kedua." Pernyataan Publik Manajemen, 12 Agustus 2025.

Media Massa dan Sumber Internet

Bisnis Indonesia. "GoTo Laporkan Restrukturisasi ke Dinas Tenaga Kerja DKI." 25 Juni 2024.

Bloomberg Technoz. "Isu PHK Tak Pernah Padam Sejak TikTok Akuisisi Tokopedia." 2025. <https://www.bloombergtechnoz.com/detail-news/81742/isu-phk-tak-pernah-padam-sejak-tiktok-akuisisi-tokopedia>

Bursa Efek Indonesia (BEI). Keterbukaan Informasi PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk, Juni 2024. <https://www.idx.co.id>

CNBC Indonesia. "Ramai PHK Tokopedia TikTok Shop, Ini Alasan Ada PHK Usai Merger." 2024. <https://www.cnbcindonesia.com/research/20240614131223-128-546669/ramai-phk-tokopedia-tiktok-shop-ini-alasan-ada-phk-usai-merger>

Kompas. "GoTo Restrukturisasi Bisnis, 450 Karyawan Terkena PHK." 10 Juni 2024.

Kompas. “TikTok-Tokopedia Restructuring Avoids Labor Disputes Through Bipartite Talks.” 15 Agustus 2025.

Tempo. “Mantan Karyawan Tokopedia Ungkap Proses Relokasi Internal Pasca PHK.” 18 Juni 2024.

Tempo.co. “Bagaimana Tanggapan Perusahaan tentang Kabar PHK di Tokopedia.” 2025.

<https://www.tempo.co/ekonomi/bagaimana-tanggapan-perusahaan-tentang-kabar-phk-di-tokopedia--2062850>.