

AKIBAT PENGAMBIL-ALIHAN KEPEMILIKAN PERUSAHAAN OLEH TIM PENGELOLA ASSET (TPA) DEPARTEMEN KEUANGAN*

(Hak Pekerja Sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Yang Tidak Terlaksana)¹

**Oleh : Umar Kasim*

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan usaha atau bisnisnya, pengusaha (baik *board of management* atau sang pemilik *owners / shareholders*) sering melakukan *corporate action* - antara lain- berupa tindakan **perubahan status, privatisasi, merger**, konsolidasi atau **akuisisi**, bahkan melakukan **spin off** (pemekarang usaha atau cabang-cabang) **right sizing** (pemekaran unit organisasi) atau sebaliknya **downsizing** (perampangan), **split off** (pemecahan unit menjadi *legal entity*), **sell off** (penjualan unit usaha) atau sebaliknya melakukan **off set** (penutupan unit-unit tertentu – likuidasi).

Tindakan korporasi tersebut pada umumnya ditindak lanjuti dengan **restrukturisasi** atau **reorganisasi, rotasi** atau **reposisi** dan **mutasi** atau bahkan **demosi**. Akibatnya, *corporate action* berdampak pada efisiensi semua sumberdaya yang ada, termasuk sumberdaya manusia (*brainware*) yang bekerja di perusahaan dimaksud. Oleh karenanya dalam beberapa peraturan perundang-undangan diatur mengenai kebebasan (perdata) dan perlindungan, baik terhadap pengusahanya itu sendiri (terutama *minority shareholders*, dan hak "minoritas" *derivatif action*), demikian juga kepada pekerja atau buruh yang dipekerjakan mendapat perlindungan yang pada

umumnya berada pada *bargaining position* yang lemah yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Salah satu tindakan korporasi yang sering dilakukan oleh pemilik *owners* atau para *stockholders* yang akan dibahas dalam makalah ini adalah *pengambilalihan suatu perusahaan* (yang sering disebut dengan **akuisisi**) baik yang dilakukan secara biasa (*friendly takeover*) atau dilakukan dengan "pencaplokan" (*hostile takeover*). Demikian juga bisa terjadi *pengambil alihan* dilakukan dengan terpaksa (seperti pada **debt to equity swap**) yang -bisa jadi- dapat dikategorikan sebagai *hostile takeover*. Demikian juga dalam dunia bisnis, ada *trend* atau profesi baru yang muncul dari *anglo saxon*, yakni "*tukang jual beli perusahaan*" dimana profesional tersebut membeli perusahaan dalam keadaan dan kondisi tengah limbung atau sekarat lalu dipoles dengan manajemen baru, kemudian dijual kembali dengan harga jual yang tinggi. Praktek tersebut dikenal dengan istilah **Leverage Buy Out (LBO)**. Umumnya ini dilakukan oleh perusahaan (korporasi) besar yang mempunyai *modal besar plus SDM yang andal*, kemudia perusahaan yang dibeli tersebut dijual kembali dengan *gain* yang juga besar².

¹ Disampaikan pada Dialog dan *Workshop* Nasional Ketenagakerjaan, dengan thema : "UPAYA PERLINDUNGAN BAGI PENGUSAHA DAN PEKERJA DALAM MENYIKAPI PRIVATISASI (*GOING PUBLIC*), PENGABUNGAN (*MERGER*), PENJUALAN SAHAM (*AKUISISI*) KEPADA INVESTOR* Ditinjau Dari Aspek Hukum" Hotel Aston Jakarta, Desember 2008.

² R.Sudiarto, *Beli, Poles, Lalu Jual*, majalah Pengusaha, Edisi 61, Juni 2006, hal. 10.

Terkait dengan *take over*, dalam Pasal 163 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai hak pengusaha untuk melakukan *pemutusan hubungan kerja* bilamana terjadi *corporate action* berupa (antara lain) perubahan kepemilikan suatu perusahaan, yang dalam corporate law dikenal dengan istilah *akuisisi* atau *pengambilalihan*. Demikian juga dalam pasal tersebut telah ditentukan hak-hak pekerja / buruh yang kena "imbas" dari tindakan hukum pengusaha yang melakukan *akuisisi* serta hak pekerja untuk mengakhiri *perjanjian kerja* (hubungan kerja) bilamana tidak menghendaki adanya *rotasi*, *reposisi* atau *mutasi* bahkan *demosi* yang menyangkut pekerja yang bersangkutan.

Hak untuk mengambil tindakan pengakhiran hubungan kerja tersebut merupakan hak yang dilindungi oleh Undang-Undang sehingga tidak dapat dikatakan sebagai *resign* sebagaimana dimaksud Pasal 162 UU Ketenagakerjaan, yakni mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang ini adalah merupakan tindakan sepihak dari pekerja tanpa ada aksi korporasi dari pengusaha.

PERMASALAHAN

Permasalahannya : apa dan bagaimana aspek hukum *pengambil-alihan perusahaan* tersebut dalam kaitannya dengan hukum perburuhan ? Kapan dan bagaimana pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja tersebut dapat dilaksanakan. Sejauhmana perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan oleh Pasal 163 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bagian ini akan dibahas

ketentuan mengenai akuisisi (*take over*) dan amanat yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

PHK DALAM KONTEKS PENGAMBIL-ALIHAN PERUSAHAAN (AKUISISI, TAKE OVER)

Istilah akuisisi (pengambil-alihan) berasal dari bahasa Inggris "acquisition" yang -juga- dalam bahasa Inggris sering disebut *take over*. Yang dimaksud dengan "acquisition" atau *take over* adalah pengambil-alihan suatu kepentingan pengendalian perusahaan oleh suatu perusahaan lain (*one company taking over controlling interest in another company*³). Selanjutnya secara lebih gamblang, yang dimaksud dengan akuisisi (*take over*) adalah pengambil-alihan (suatu) perusahaan oleh perusahaan lain⁴.

Bilamana suatu perusahaan berbentuk perseroan terbatas, maka pengertian akuisisi dalam konteks perseroan terbatas tersebut juga telah diatur didefinisikan dalam UU Perseroan Terbatas (yang lama) dalam Pasal 1 angka 11 dengan istilah *pengambilalihan*. Berdasarkan ketentuan tersebut, akuisisi didefinisikan sebagai perbuatan hukum yang dilakukan oleh (suatu) badan hukum (*legal entity*) atau orang perseorangan (*natural person*) untuk *mengambilalih saham* (suatu) perseroan terbatas yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas perseroan terbatas tersebut⁵. Dalam teori, *akuisisi* dapat terjadi akuisisi saham, atau akuisisi asset. Terkait dengan definisi sebagaimana tersebut di atas, maka UU hanya mengenal akuisisi saham. Dengan kata lain, kalau terjadi *pengambil alihan asset*, maka

³ Friedman Jack P., *Dictionary of Business Term*, New York USA, Simon & Schuster. Inc, 1985 : dikutip dari Munir Fuady *Hukum Tentang Akuisisi, Take Over dan LBO*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2004, hal. 3.

⁴ Munir Fuady *Hukum Tentang Akuisisi, Take Over dan LBO*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2004, hal. 3.

⁵ UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

tidak masuk dalam pengertian akuisisi, akan tetapi diterjemahkan sebagai terjadinya jual beli asset. Apabila dalam perjanjian jual beli asset tersebut diperjanjikan peralihan tenaga kerja yang merupakan personil yang bekerja terkait dengan asset dimaksud, maka berarti terjadi pemutusan hubungan kerja dan sekaligus terjadi hubungan kerja baru.

Secara umum, akuisisi atau *take over* adalah merupakan bagian dari adanya efisiensi dengan melakukan restrukturisasi atau reorganisasi dimaksud sampai kepada tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada kasus akuisisi, inisiatif pemutusan hubungan kerja pada umumnya datang dari pihak pengusaha atau investor sebagai *owners* atau *majority shareholders* yang mengendalikan perusahaan. Namun, tidak tertutup kemungkinan bahwa kehendak untuk mengakhiri hubungan kerja datang dari pihak pekerja atau buruh itu sendiri manakala ia tidak menghendaki dan tidak menyetujui adanya syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban yang baru dan berbeda.

Sebagaimana diketahui, bahwa dalam literatur hukum perburuhan, terdapat **klasifikasi penyebab atau inisiatif terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK)**, yakni⁶:

1. pemutusan hubungan kerja oleh majikan, yaitu pemutusan hubungan kerja atas inisiatif dan kehendak pengusaha / perusahaan (*employer*);
2. pemutusan hubungan kerja oleh buruh, yaitu pemutusan hubungan kerja karena kemauan atau kehendak pihak pekerja (*employee*);

3. Hubungan kerja putus demi hukum, yaitu Pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya (seperti, meninggal atau **mencapai batas usia pensiun**); dan
4. pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya putusan *Pengadilan*.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena terjadinya *akuisisi*, dapat terjadi dua opsi, bisa inisiatif pengakhiran hubungan kerja (PHK) datang dari pihak pekerja yang bersangkutan, atau bisa juga inisiatif pengakhiran hubungan kerja tersebut karena kehendak pengusaha. Oleh karena itu, dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 163 diatur mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal terjadi *akuisisi*, baik yang terjadi karena akuisisi biasa (*friendly take over*) atau akuisisi pencaplokan (*hostile take over*). Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 163 UU Ketenagakerjaan, apabila terjadi *akuisisi*, dan pihak pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, karena adanya syarat-syarat kerja yang baru atau terdapat reposisi / mutasi, maka ia berhak atas *uang pesangon* (paling sedikit) sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), *uang penghargaan masa kerja* sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan *uang penggantian hak* sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No.13/2003.

Namun dalam hal terjadi *akuisisi* dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan seseorang pekerja, UU tidak mengatur secara tegas jumlah minimal *uang pesangon* dan *uang penghargaan masa kerja* serta *uang penggantian hak* yang seharusnya diterima oleh pekerja.

⁶ Prof. Iman Soepomo, S.H., Pengantar Hukum Perburuhan, hal. 65, 92, 94 dan 95. dan Abdurrahmad Budiono, S.H., M.H., *Hukum Perburuhan Indonesia*, hal. 114, 140, 144 dan 148.

Walaupun demikian, berdasarkan Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU No.13/2003, menegaskan bahwa pada prinsipnya semua pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja wajib dirundingkan, baik (bersama-sama) dengan organisasi pekerjanya, atau dirundingkan langsung dengan pekerja atau buruh yang bersangkutan, termasuk merundingkan hak-hak yang ditawarkan atau yang akan diterima oleh pekerja yang bersangkutan. Hasil perundingan tersebutlah yang kemudian dituangkan dalam *perjanjian bersama* ("PB"). Bilamana perundingan yang dilakukan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan setelah pengusaha memperoleh *penetapan* ("izin") dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial).

KETENTUAN AKUISISI DALAM UNDANG-UNDANG PERSEROAN TERBATAS

Ketentuan akuisisi dalam UUPT dilakukan dengan cara pengambilalihan saham yang telah dikeluarkan dan/atau akan dikeluarkan oleh perseroan melalui Direksi atau langsung dari pemegang saham. Pengambilalihan yang dilakukan oleh badan hukum berbentuk Perseroan, dalam hal perbuatan hukum akuisisi harus berdasarkan pada keputusan RUPS yang memenuhi kuorum kehadiran dan ketentuan tentang persyaratan keputusan RUPS yang ditentukan, yakni **paling sedikit $\frac{1}{4}$ bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara hadir atau diwakili dalam RUPS**. Keputusan yang diambil dalam RUPS adalah sah jika disetujui paling sedikit $\frac{1}{4}$ bagian dari jumlah suara yang dikeluarkan (kecuali ditentukan lain yang jumlahnya lebih besar).

Dalam hal akuisisi dilakukan melalui Direksi, pihak yang akan mengambil alih menyampaikan maksudnya untuk melakukan pengambilalihan kepada Direksi Perseroan yang akan mengambil alih. Direksi Perseroan yang akan diambil alih dan Perseroan yang akan mengambil alih dengan persetujuan Dewan Komisaris masing-masing, menyusun rancangan pengambilalihan.

Terkait dengan hak-hak pekerja dari perusahaan yang diakuisisi (diambilalih), dalam rancangan pengambilalihan sekurang-kurangnya memuat :

- Nama dan tempat kedudukan dari Perseroan yang akan mengambil alih dan Perseroan yang akan diambil alih;
- Alasan serta penjelasan Direksi Perseroan yang akan mengambil alih dan Direksi Perseroan yang akan diambil alih;
- Laporan keuangan untuk tahun buku terakhir dari Perseroan yang akan mengambil alih dan Direksi Perseroan yang akan diambil alih;
- Tata cara penilaian dan konversi saham dari Perseroan yang akan diambil alih terhadap saham penukarnya apabila pembayaran pengambilalihan dilakukan dengan saham;
- Jumlah saham yang akan diambil alih;
- Kesiapan pendanaan;
- Neraca konsolidasi proforma Perseroan yang akan mengambil alih setelah pengambilalihan yang disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia;
- Cara penyelesaian hak pemegang saham yang tidak setuju terhadap pengambilalihan (akuisisi);
- Cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan **karwayan** dari Perseroan yang akan diambil alih;

j. Perkiraan jangka waktu pelaksanaan pengambilalihan, termasuk jangka waktu pemberian kuasa pengalihan saham dari pemegang saham kepada Direksi Perseroan; k. Rancangan perubahan anggaran dasar Perseroan hasil pengambilalihan (apabila ada). l. Dalam hal pengambilalihan saham dilakukan langsung dari pemegang saham (<i>private placement, direct placement</i>) ketentuan pengambilalihan melalui Direksi dan penyusunan rancangan pengambilalihan tidak berlaku. Pengambilalihan saham secara langsung tersebut wajib memperhatikan ketentuan anggaran dasar Perseroan yang diambil alih, tentang pemindahan hak atas saham dan perjanjian yang telah dibuat oleh Perseroan dengan pihak lain. Disamping itu ditegaskan dalam UUPT, bahwa perbuatan hukum pengambilalihan, wajib memperhatikan : a) Perseroan, pemegang saham minoritas, dan karyawan Perseroan; b) kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan; dan c) masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha. Pemegang saham (terutama pemegang saham minoritas) yang tidak setuju terhadap keputusan RUPS mengenai pengambilalihan, hanya boleh menggunakan haknya untuk dibeli sahamnya dengan harga wajar. Dengan adanya pelaksanaan hak pemegang saham minoritas (<i>minority shareholders</i>) untuk dibeli sahamnya dengan harga wajar, tidak menghentikan proses akuisisi.	Keputusan RUPS mengenai pengambilalihan, sah apabila dilakukan atas dasar musyawarah untuk mufakat dan kuorumnya memenuhi ketentuan, yakni paling sedikit ¾ bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara hadir atau diwakili dalam RUPS. Keputusan yang diambil dalam RUPS adalah sah jika disetujui paling sedikit ¾ bagian dari jumlah suara yang dikeluarkan. Direksi Perseroan yang akan melakukan pengambilalihan wajib mengumumkan ringkasan rancangan paling sedikit dalam satu surat kabar, dan mengumumkan secara tertulis kepada karyawan dari Perseroan yang akan melakukan pengambilalihan dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum pemanggilan RUPS⁷. Pengumuman tersebut memuat juga pemberitahuan bahwa pihak yang berkepentingan (<i>para stakeholders</i>) dapat memperoleh rancangan pengambilalihan di kantor Perseroan terhitung sejak tanggal pengumuman sampai dengan tanggal RUPS diselenggarakan. Ketentuan mengenai pengumuman tersebut berlaku juga bagi pengumuman dalam rangka pengambilalihan saham yang dilakukan secara langsung (<i>private placement, direct placement</i>). Rancangan pengambilalihan yang telah disetujui RUPS, dituangkan kedalam akta pengambilalihan yang dibuat dihadapan Notaris dalam bahasa Indonesia. Demikian juga akta pengambilalihan saham yang dilakukan langsung dari pemegang saham, wajib dinyatakan dengan akta Notaris dalam bahasa Indonesia⁸.
--	--

⁷ Pasal 127 ayat (2) UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

⁸ Pasal 128 ayat (2) UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Salinan akta pengambilalihan Perseroan wajib dilampirkan pada penyampaian pemberitahuan kepada Menteri Hukum dan HAM tentang perubahan anggaran dasar⁹. Dalam hal pengambilalihan saham dilakukan secara langsung (<i>direct placement</i>) dari pemegang saham, salinan akta pemindahan hak atas saham wajib dilampirkan pada penyampaian pemberitahuan kepada Menteri Hukum dan HAM tentang perubahan susunan pemegang saham. Dengan demikian, ketentuan mengenai akuisisi dalam UU diatur dengan memperhatikan prinsip-prinsip transparansi (<i>transparency</i>), kemandirian (<i>independency</i>), akuntabilitas (<i>accountability</i>) dan pertanggung-jawaban (<i>responsibility</i>) serta kewajaran (<i>fairness</i>) yang merupakan prinsip-prinsip <i>good corporate governance</i> yang dianut oleh UU Perseroan Terbatas yang baru¹⁰. Prinsip-prinsip CGC tersebut juga dianut dalam hal terjadi <i>merger</i> dan konsolidasi atau <i>spin off</i> atau <i>split off</i> termasuk <i>corporate action</i> pada Perusahaan Perseroan (<i>State Owned Company</i>) dan bentuk usaha yang lain, baik usaha bisnis (<i>profit oriented</i>) atau usaha-usaha sosial (<i>nirlaba</i>). PENGAMBIL-ALIHAN (TAKE OVER) PERUSAHAAN OLEH TIM PENGELOLA ASET Bentuk <i>take over</i> yang pernah terjadi di Indonesia adalah <i>take over</i> yang dilakukan oleh Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN) terhadap beberapa Bank <i>collaps</i> dan perlu "dirawat" di Rumah Sakit BPPN.	Badan tersebut telah berakhir masa tugasnya dan telah dilikuidasi pada tanggal 27 Juli 2004 dengan Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2004 jo Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1999. Dengan berakhirnya masa tugas BPPN, segala kekayaan (aset) BPPN menjadi kekayaan Negara yang pengelolaannya dilakukan oleh Menteri Keuangan selanjutnya dibentuk PT (Persero) Perusahaan Pengelola Aset. PT. (Persero) Perusahaan Pengelola Aset adalah BUMN di bidang pengelolaan aset yang bertindak untuk dan atas nama Menteri Keuangan RI untuk mengelola aset-aset Negara ex BPPN yang tidak terkait dengan (suatu) perkara. Tujuan pengelolaan aset ex BPPN oleh PT (Persero) PPA adalah memperoleh penerimaan yang hasilnya digunakan untuk memberikan kontribusi terhadap APBN (anggaran pendapatan dan belanja Negara). Penerimaan tersebut merupakan hasil pengelolaan aset berupa pelaksanaan <i>divestasi</i> saham Bank, deviden saham milik Pemerintah di perusahaan yang dikelola PT PPA, dan pembayaran atas kewajiban aset hak tagih, serta penjualan aset saham dan kredit. Menjawab pertanyaan, bagaimana aspek hukum pengambil-alihan perusahaan dalam kaitannya dengan hukum perburuhan ? Ternyata UU Ketengakerjaan tidak mengatur secara detail sebagai tindak lanjut dari Pasal 163 UU Ketenagakerjaan. Namun karena UUPT mengamanatkan untuk mengatur cara penyelesaian status, hak dan kewajiban (antara lain) karyawan (baca : pekerja/buruh) dari Perseroan yang akan
--	---

⁹ Pasal 13 ayat (1) jo. Pasal 21 ayat (3) UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

¹⁰ Pasal 75 UU No. 19/2003 dan paragraf pertama dalam Penjelasan Umum UU No. 40/2007.

diambil alih dalam Rancangan Pengambil-alihan, maka tindak-lanjut dari Pasal 163 UU Ketenagakerjaan tersebut harus dituangkan dalam Rancangan Pengambil-alihan dengan merujuk pada Pasal 163 tersebut. Artinya pekerja yang terkena "imbas" dari adanya tindakan korporasi (akuisisi) tersebut, harus diperhitungkan *plus-minusnya* dalam Rancangan Pengambil-alihan.

Kapan dan bagaimana pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja? Berdasarkan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, bahwa pada prinsipnya setiap pemutusan hubungan kerja (PHK) wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikan pekerja/buruh, atau antara pengusaha secara langsung kepada (masing-masing) pekerja/buruh yang bersangkutan dalam hal tidak ada atau tidak ikut dalam organisasi pekerja/buruh. Namun jika tidak terjadi kesepakatan dalam perundingan tersebut, maka pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh *penetapan* ("izin") dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan (Pengadilan Hubungan Industrial), kecuali bagi pekerja/buruh yang masih dalam masa percobaan (*probation*), pekerja yang bersangkutan mengundurkan diri (*resign*), atau berakhir perjanjian kerjanya sesuai yang ditentukan dan pekerja yang bersangkutan telah mencapai usia pensiun¹¹.

Bagaimana hak-hak pekerja/buruh dalam hal pengambil-alihan perusahaan (akuisisi) oleh Tim Pengelolaan Aset Departemen Keuangan? Pada dasarnya tidak ada perbedaan antara akuisisi oleh institusi (lembaga-lembaga bisnis) swasta dengan lembaga Negara/Pemerintah seperti Departemen Keuangan (cq. PT. Perusahaan Pengelola Aset).

Karena pada tindakan hukum akuisisi, perusahaan yang mengambil alih dan perusahaan yang diakuisisi tidak ada likuidasi, tidak ada perubahan nama dan (mungkin) tidak ada perubahan struktur atau status, seperti pada Merger atau konsolidasi.

Yang penting, dalam rancangan akuisisi harus telah dibuat perencanaan dan perhitungan-perhitungan yang rinci atas segala macam konsekwensi yang akan diambil. Termasuk konsekwensi pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruhnya, penggantian (anggota) Direksi dan/atau Dewan Komisaris serta penyelesaian hak-hak dan kewajiban terhadap semua kreditor dan para *stake-holders* yang terkait.

KESIMPULAN

1. Akuisisi adalah merupakan salah satu *corporate action* yang mengakibatkan terjadinya perubahan kepemilikan (saham) perusahaan dan mengakibatkan terjadinya pengendalian perusahaan.
2. Dengan adanya perubahan pengendalian perusahaan, maka pemegang saham pengendali dapat melakukan restrukturisasi dan reorganisasi dari *tataran top management* sampai pada *level grassroot*. Demikian juga "pengendali" dapat melakukan rotasi, reposisi, mutasi, promosi atau *demosi*, bahkan melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap segenap jajaran atau jenjang jabatan yang ada pada perusahaan yang diakuisisi.

¹¹ Pasal 154 jo Pasal 151 ayat (2) dan 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

3. Apabila *management* melakukan keputusan hubungan kerja karena pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja (masing-masing 1 kali ketentuan) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan. Namun UU tidak menentukan berapa hak pekerja bilaman pengusaha yang tidak mengandekai berlangsungnya hubungan kerja. Untuk itu, harus dirundingkan diantara para pihak.
4. Pada dasarnya tidak ada perbedaan antara akuisisi yang dilakukan oleh institusi (lembaga bisnis) swasta dengan institusi yang dilakukan oleh Pemerintah. Sepanjang perusahaan yang diambil-alih melakukan "penataan" manajemen dan pekerja/buruh terkena "imbas"nya, maka pekerja berhak atas hak-hak yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja dan tidak dapat dikategorikan sebagai *resign*.

SARAN

1. Sebelum melakukan tindakan hukum akuisisi, hendaknya dilakukan sosialisasi terhadap semua stakeholders yang terkait, baik pihak-pihak "orang dalam", seperti para pemegang saham, termasuk kepada semua pekerja/buruh, dan juga kepada pihak-pihak di luar perusahaan, seperti para kreditor dan para mitra bisnis.
2. UUPT dan UU Ketenagakerjaan tidak mengatur secara detail tindak lanjut penanganan hak-hak pekerja. Untuk menghindari terjadinya permasalahan pada saat dan setelah terjadinya akuisisi, hendaknya dibuat *rule of the game*, rincian hak dan opsi-opsi kepada pekerja, baik yang mengehendai berakhirnya hubungan kerja, atau yang masih akan melanjutkan hubungan kerja.

Demikian, semoga bermanfaat.