

# Telaahan Hukum

## Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, Atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan

---

Oleh : UMAR KASIM\*

### PENDAHULUAN

Dalam literatur Hukum Perburuhan (Hukum Ketenagakerjaan) dikenal adanya beberapa macam jenis pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja (PHK), yakni pemutusan hubungan kerja oleh majikan (:pengusaha), pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja demi hukum, dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan (Rachmad Budiono, hal. 114). Sehubungan dengan itu dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13/2003) diatur salah satu sebab pemutusan hubungan kerja oleh majikan yaitu bahwa *pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi (1) perubahan status, (2) penggabungan, (3) peleburan, atau (4) perubahan kepemilikan perusahaan* (Pasal 163). Lebih lanjut dijelaskan, bahwa dalam hal terjadi kasus perubahan statatus, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan

tersebut, ada kemungkinan pekerja/buruh tidak bersedia lagi melanjutkan buhungan kerja, dan ada juga kemungkinan pihak pengusaha tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh melanjutkan hubungan kerja. Dengan demikian sebenarnya pengakhiran hubungan kerja tersebut dapat atas Inlstatif dari pekerja/buruh yang bersangkutan, dan dapat atas penolakan oleh pengusaha. Dalam kasus seperti ini, pekerja/buruh masih tetap mempunyai hak-hak atas pengakhiran hubungan kerja tersebut. Oleh karena terdapat dua kemungkinan alternatif pemberian hak-hak pekerja/buruh, yaitu, apabila pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan buhungan kerja dalam salah satu kasus *perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan* tersebut, maka pekerja/buruh hanya berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan (tabel) perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan (tabel) perhitungan uang

penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima (jika memenuhi syarat) yang meliputi : (a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; (b) biaya ongkos pulang ke tempat dimana pekerja/buruh diterima; (c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan (15%) dari uang pesangon dan penghargaan masa kerja; dan (d) hak-hak lain yang ditentukan. Dan apabila pihak pengusaha yang tidak bersedia menerima pekerja/buruh melanjutkan hubungan kerja di perusahaannya dalam salah satu kasus-kasus perubahan status, penggabungan atau peleburan perusahaan, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan (tabel) perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan (tabel) perhitungan uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima (jika memenuhi syarat) sebagaimana disebutkan diatas. Tidak diatur mengenai berapa hak pekerja apabila pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh melanjutkan hubungan kerja di perusahaan dalam kasus perubahan kepemilikan perusahaan.

Persoalannya, apa yang dimaksud dengan *perubahan status, penggabungan, peleburan*, atau *perubahan kepemilikan perusahaan* yang dapat menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, atau menjadi alasan bagi pekerja/buruh sehingga

tidak bersedia lagi melanjutkan hubungan kerja, dan bagaimana kalau terjadi kasus *perubahan status, penggabungan, peleburan*, atau *perubahan kepemilikan perusahaan*, pekerja/buruh berinisiatif untuk mengakhiri hubungan kerja. Siapa yang harus mengajukan permohonan izin (:penetapan) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (P4D/P4P) ?. Tidak dijelaskan dalam UU ini. Atau dengan kata lain, sejauhmana kategori *perubahan status, penggabungan, peleburan*, atau *perubahan kepemilikan perusahaan* sehingga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, baik oleh pengusaha (: majikan) atau pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

Sebagai contoh, dalam konteks perubahan status misalnya, dapatkah dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila suatu perseroan terbatas melakukan *corporate action* menjual sahamnya di bursa (*going public*) sehingga terjadi perubahan status dari perseroan tertutup (PT) menjadi perseroan terbuka (PT.Tbk). Atau apabila (misalnya) terjadi suatu perubahan bentuk persekutuan dari persekutuan/perseroan kommanditer (CV) diubah menjadi perseroan terbatas (PT) baik dengan nama yang sama, atau dengan nama lain, dapatkah dikatakan sebagai perubahan status?. Dalam konteks yang lain : bagaimana dan apa yang dimaksud dengan penggabungan atau merger, peleburan atau

konsolidasi, dan “apa pula” (maaf, gaya Medan) yang dimaksud dengan perubahan kepemilikan perusahaan?. Ini yang akan dibahas dan diuraikan satu persatu dalam tulisan ini.

## ANALISA HUKUM

Lahirnya UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003 membuat suatu perubahan yang sangat prinsip dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diatur dalam Bab XII (Tentang Pemutusan Hubungan Kerja) Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 yakni (antara lain) bahwa tidak ada lagi ketentuan mengenai PHK tanpa suatu alasan. Dengan kata lain setiap pemutusan hubungan kerja haruslah didasarkan dengan suatu sebab yang beralasan dan harus ada izin (:penetapan) dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial (Pasal 151 jo Pasal 171). Alasan pemutusan hubungan kerja selain *perubahan status*, *penggabungan*, *peleburan*, atau *perubahan kepemilikan perusahaan* tersebut, dapat disebutkan juga seperti PHK karena kepalitan (165) atau likuidasi (164), dan PHK karena efisiensi yang disebabkan karena penurunan/berkurangnya produksi (*order*) dan jasa (164), PHK karena habisnya -jangka waktu- kontrak (154 huruf b kalimat kedua), pensiun (167), atau meninggal dunia (166) dan lain-lain. Sebelumnya, dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-

150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan (Kepmen-150) dikenal adanya pengakhiran hubungan kerja tanpa alasan, yakni pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja/buruh, tetapi pekerja/buruh dapat menerima karena adanya “kesepakatan” antara pengusaha yang akan mem-phk dan pekerja/buruh bersedia untuk memutuskan hubungan kerja, sehingga dapat dilakukan phk (Pasal 27 ayat (1)). Demikian juga dapat dilakukan phk karena perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh di perusahaannya (Pasal 28 ayat (2)). Sekarang, dengan UU ketenagakerjaan baru tidak dimungkinkan lagi phk tanpa alasan tersebut. Dalam tulisan ini hanya akan dibahas mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan *perubahan status*, *penggabungan*, *peleburan* dan *perubahan kepemilikan perusahaan* sebagaimana diatur dalam Pasal 163 UU 13 Tahun 2003. Alasan pembahasan pasal 163 tersebut, karena timbul persoalan penafsiran dan luasan pengertian dalam pemutusan hubungan kerja sebagai akibat *perubahan status*, *penggabungan*, *peleburan* dan *perubahan kepemilikan perusahaan* tersebut, yang dapat menimbulkan perdebatan terhadap istilah-istilah tersebut yakni, apa yang dimaksud dengan perubahan status, penggabungan,

peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan?. Ini dapat diterjemahkan dengan pengertian yang sangat luas dan dapat diartikan dengan makna yang sangat subjektif sekali. Oleh karenanya perlu dikaji satu demi satu.

### 1. Perubahan status

Dalam hukum bisnis (khususnya *corporate law*) pengertian *perubahan status* dapat diterjemahkan luas dan bahkan sangat bervariasi. Dapat dicontohkan, UU Nomor 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan Terbatas (UUPT), antara lain disebutkan mengenai salah satu bentuk perubahan status perseroan terbatas adalah perubahan status dari perseroan tertutup (PT) menjadi perseroan terbuka (PT. Tbk) atau sebaliknya.

*Perubahan status* perseroan terbatas tertutup (PT) menjadi perseroan terbatas terbuka (PT Tbk) yang juga sering disebut dengan perusahaan *go public*, dalam prosesnya haruslah memenuhi beberapa persyaratan tertentu. Salah satu persyaratan yang harus ditempuh adalah melakukan persiapan *go public*, antara lain *re-strukturisasi*, pemberesan surat-surat dan dokumen, dan kadang-kadang juga melakukan proses *privat placement* (misalnya melalui penerbitan *convertible bonds* kepada penyanggah dana). Selanjutnya dalam proses *restrukturisasi* suatu perusahaan yang akan *go public* dapat meliputi : (a) restrukturisasi finansial, (b)

restrukturisasi bisnis, (c) restrukturisasi korporat, (d) restrukturisasi *posisi* SDM, serta (e) restrukturisasi utang atau pinjaman, dan lain-lain (Munir Fuadi h. 53).

Butir yang penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan perubahan status adalah restrukturisasi *corporate* dan restrukturisasi (*posisi*) SDM. Restrukturisasi korporat atau yang sering disebut sebagai re-organisasi, dapat berupa tindakan merger, akuisisi, konsolidasi, *re-grouping*, penjualan perusahaan—*divestasi*—yang sedikit banyak akan berpengaruh kepada SDM (pekerja/buruh) yang ada dalam perusahaan tersebut. Seperti halnya tindakan re-*organisasi* (*posisi*) SDM, maka jabatan-jabatan dan posisi tertentu dari *level top management* (Direksi/Komisaris) sampai level pekerja/buruh tingkat bawah dilakukan perombakan dan ditata ulang, sehingga tercapai tujuan penataan SDM sesuai azas *the right man in the right place*. Dan mungkin sebagai konsekuensi tindakan penataan bisnis dan keuangan terpaksa harus melakukan phk (Munir Fuadi h. 54). Disinilah perusahaan dapat melakukan tindakan phk dalam hubungannya dengan perubahan status perusahaan dari PT tertutup menjadi PT terbuka. “Saudara kembar” dari *go public* adalah *go-international* seperti yang dilakukan PT Indosat yang menawarkan saham-sahamnya di New York Exchange lewat Instrument Pasar Modal ADR

(*American Depository Receipt*). Persoalannya, jika suatu perseroan (yang didirikan menurut hukum) Indonesia melakukan *corporate action* : *go-international* seperti Indosat itu, apakah termasuk perubahan status atau perubahan kepemilikan ?. Jawabannya : mungkin bisa ya, mungkin tidak. Kalau investor yang membeli sahamnya akan menerapkan *good corporate governance* dan terlebih jika menguasai saham dengan jumlah tertentu yang menentukan sebagai *majority stockholder*, maka kemungkinan besar akan melakukan perombakan atau re-strukturisasi, termasuk re-posisi SDM.

Demikian juga dalam *corporate action* yang lain, dikenal adanya perubahan status dari suatu cabang atau unit atau divisi tertentu dari suatu perusahaan (korporasi) dilepas menjadi suatu perusahaan yang berdiri sendiri, apakah berbentuk Firma, CV, atau mungkin berbentuk badan hukum PT. Demikian juga perubahan organisasi perusahaan menjadi satu group dalam suatu *holding company*, atau terjadinya reorganisasi semu, *take-over* atau *hostile take-over* (pengambil alihan -akuisisi- tanpa kesepakatan bulat), ataukah adanya bentuk re-strukturisasi yang lain (seperti LBO, *leverage buy outs*, atau *leverage cash* pembiayaan *acquisition* dengan utang), atau mungkin suatu cabang atau unit tertentu melebur pada suatu perusahaan atau korporasi lain. Kemudian saat ini PT Bank Tugu Pratama (BTP)

merencanakan merubah system perbankan yang selama ini diterapkan, dari perbankan dengan sistem konvensional menjadi sistem perbankan syariah. Dengan perubahan system tersebut, nama bank, yang direncanakan juga akan diubah tanpa melakukan likuidasi. Sebelumnya, di BTP terjadi perubahan kepemilikan korporasi melalui penjualan saham dari konsorsium beberapa bank menjadi milik (maksudnya *majority shareholder*) salah seorang *investor* tanpa melakukan likuidasi. Contoh-contoh tersebut bisa merupakan suatu perubahan status dan bisa juga merupakan perubahan kepemilikan perusahaan, tetapi karena sejak awal tidak ada likuidasi, maka bisa saja akan diterjemahkan lain dan bermacam ragamnya. Tergantung dari kacamata apa dan dari sisi kacamata mana kita melihatnya. Perubahan status yang manakah yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja?. Inilah persoalannya. Mungkin saja bisa bahwa setiap *corporate action* sebagaimana contoh-contoh tersebut bisa dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tergantung pada niatnya. Karena UU tidak mengatur lebih lanjut, dalam kasus apa dan yang mana yang dimaksud dengan perubahan status. Bisa jadi niat pengakhiran hubungan kerja disebabkan adanya *like and dislike* menjadi sebab pengakhiran hubungan kerja, atau bagi pekerja/buruh berniat untuk mundur dijadikan alasan untuk memutuskan

hubungan kerja. Oleh karenanya pengaturan lebih lanjut dan terinci dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sangat diharapkan ada penjelasan lebih rinci dan jelas, sehingga meniadakan atau setidaknya mengurangi kemungkinan timbulnya penafsiran yang salah atau penafsiran yang lain, yang berbeda, yang cenderung serta berpotensi untuk menimbulkan perselisihan dikemudian hari.

## 2. Penggabungan dan Peleburan

Mengenai pengertian *penggabungan* atau *peleburan* sudah mengerucut pada pengertian *merger* untuk penggabungan, dan *consolidation* atau konsolidasi untuk peleburan, yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan mengenai perusahaan (*corporate law*). Merger dan konsolidasi atau penggabungan dan peleburan, antara lain diatur dalam UU mengenai Perseroan Terbatas (UUPT). Dalam Pasal 102 disebutkan bahwa *satu perseroan* (PT) *atau lebih dapat menggabungkan diri menjadi satu dengan perseroan yang telah ada atau meleburkan diri dengan perseroan lain dan membentuk perseroan lain*. Pasal 102 ini memberikan kemungkinan perseroan (PT) untuk melakukan penggabungan (*merger*) atau konsolidasi antara satu perseroan dengan perseroan lainnya, namun belum dijelaskan oleh UU tersebut, apa yang dimaksud dengan penggabungan dan peleburan, sehingga

memungkinkan suatu perseroan dapat melakukan keputusan hubungan kerja. UUPT ini memang tidak memberikan definisi tentang penggabungan dan peleburan tersebut. Namun salah satu ketentuan pelaksanaan UUPT mengatur mengenai hal tersebut yakni PP. Nomor 27 Tahun 1998 tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambil-alihan Perseroan Terbatas.

Pada Ketentuan Umum PP 27 Tahun 1998 tersebut memberikan definisi tentang penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada, dan selanjutnya perseroan yang telah menggabungkan diri menjadi bubar (dilikuidasi). Kemudian peleburan diuraikan sebagai perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua perseroan atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara membentuk satu perseroan baru, dan masing-masing perseroan yang meleburkan diri menjadi bubar (likuidasi).

Dalam ketentuan mengenai tatacara penggabungan dan peleburan perseroan, khususnya mengenai usulan rencana penggabungan, salah satu item yang perlu diketahui oleh pemegang saham masing-masing perusahaan yang *merger* atau konsolidasi antara lain adalah mengenai cara penyelesaian status karyawan (:pekerja/buruh) yang akan menggabungkan

(termasuk meleburkan) diri. Dalam kaitannya dengan UUPT dengan UU Ketenagakerjaan, bahwa apabila melakukan restrukturisasi dan terpaksa harus terjadi pengakhiran hubungan kerja, maka pengaturan tentang hak-hak karyawan (pekerja/buruh) mengacu kepada pasal 163 UU Ketenagakerjaan tersebut.

Demikian halnya dengan pengertian *penggabungan* dan peleburan dalam UUPT, senada dengan pengertian *merger* dan konsolidasi dalam UU Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 10 Tahun 1998 mengenai Perubahan UU Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan. Dalam Ketentuan Umum Pasal 1 angka 25 disebutkan bahwa Merger adalah penggabungan dari dua bank atau lebih, dengan cara tetap mempertahankan berdirinya salah satu bank, dan membubarkan bank-bank lainnya dengan atau tanpa melikuidasi. Lebih lanjut pengertian mengenai konsolidasi (angka 26) adalah penggabungan dari dua bank atau lebih dengan cara mendirikan bank baru dan membubarkan bank-bank tersebut dengan atau tanpa melikuidasi.

Sebelumnya pengaturan mengenai *merger* dan *konsolidasi* bank, diatur dalam Kepmenkeu Nomor 222/KMK-017/1993 (Tanggal 26 Pebruari 1993) tentang Persyaratan dan Tatacara Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Bank. Dalam Keputusan Menteri Keuangan tersebut pengertian mengenai

merger dan konsolidasi sama dengan yang diatur dalam UU mengenai perbankan tersebut di atas. Hanya dalam UU mengenai Perbankan lebih jauh menjelaskan tentang adanya kemungkinan *merger* dan konsolidasi dengan terlebih dahulu melikuidasi, atau dapat juga dilakukan tanpa perlu melakukan likuidasi. Kedua alternative ini (likuidasi atau tanpa likuidasi) mempunyai konsekuensi sendiri-sendiri yang berbeda, terutama menyangkut mengenai hak-hak dan kewajiban korporasi terhadap para kreditur atau pihak ketiga dan para *stake holder* yang terkait dengan korporasi. Demikian juga konsekuensi terhadap UU Ketenagakerjaan, khususnya pasal 164 mengenai adanya kemungkinan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup (likuidasi).

Tidak ada ketentuan atau pengaturan tentang penggabungan dan peleburan dalam peraturan perundang-undangan mengenai bentuk badan usaha lain seperti Firma atau CV atau bentuk-bentuk usaha / badan usaha lainnya, seperti Usaha Dagang (UD) atau Usaha Bersama (UB). Namun Dalam anggaran dasar masing-masing badan usaha tersebut, dapat diatur mengenai penggabungan dan peleburan. Dalam UU mengenai Yayasan lain lagi, disana diatur mengenai adanya kemungkinan Yayasan melakukan penggabungan dan peleburan seperti halnya perseroan terbatas. Dan tentunya maksud dan pengertian tentang

penggabungan atau peleburan dalam perseroan terbatas sama maknanya dengan penggabungan atau peleburan pada Yayasan.

Selanjutnya dalam literature hukum bisnis, dikenal adanya beberapa macam *merger*, yakni, merger vertical, merger horizontal dan merger konglomerasi. Sebagai contoh merger vertikal, antara lain PT Indosat menyetujui pelaksanaan merger (*vertical*) antara Indosat dengan anak-anak perusahaannya : Satelindo, IM3 dan Bimapraba. Dalam merger tersebut, Dirut PT Indosat mengatakan bahwa merger (*vertical*) tersebut tidak mengakibatkan perubahan terhadap permodalan, susunan pemegang saham, maupun susunan Direksi. Lebih lanjut dikatakan bahwa dengan efektifnya merger tersebut, karyawan tetap (KKWTT/permanent) Satelindo dan IM3, akan menjadi karyawan tetap Indosat. Adanya merger tersebut tentu akan sedikit-banyak mempengaruhi dan mungkin mengakibatkan reposisi SDM, dan mungkin juga re-strukturisasi akibat re-organisasi, walaupun dikatakan bahwa karyawan tetap tidak akan terpengaruh terhadap akibat merger. Tetapi phk pasti sulit untuk dihindari, setidaknya terjadi demosi.

### 3. Perubahan Kepemilikan Perusahaan

Pengertian atau istilah *perubahan kepemilikan* tidak ada dalam peraturan perundang-undangan atau dalam kamus hukum

(ketenagakerjaan?). Namun wujud (implementasi) dari perubahan kepemilikan tersebut dapat dicontohkan seperti adanya pengalihan saham atau modal korporasi, baik melalui jual beli atau dengan cara lain seperti hibah, kompensasi hutang dengan saham/obligasi dll. yang berikut akan dijelaskan lebih lanjut dalam tulisan ini. Seberapa besar modal atau saham yang dialihkan atau beralih sehingga dapat dikategorikan sebagai *perubahan kepemilikan*, tidak ada ketentuan. Oleh karena itu dapat diterjemahkan sangat luas dan dapat ditafsirkan dengan berbagai macam interpretasi. Dalam literatur hukum bisnis terdapat beberapa istilah yang berkaitan dengan perubahan kepemilikan perusahaan. Kegiatan pembelian saham suatu perusahaan, baik secara langsung (*privat placement/going privat*) atau melalui pasar sekunder, (*going public*) merupakan salah satu kegiatan yang mengakibatkan perubahan kepemilikan perusahaan. Demikian juga penanaman modal atau investasi pada suatu korporasi, adalah bagian dari kegiatan perubahan kepemilikan, setidaknya menjadikan penambahan jumlah pemilik (*shareholder*) dan mengurangi porsi kepemilikan investor lainnya, baik melalui pembelian saham atau melalui pembelian barang-barang modal ataupun dalam bentuk investasi lainnya. Sama seperti halnya akuisisi (pengambil-alihan) yang juga merupakan salah satu *corporate action* yang mengakibatkan adanya perubahan

kepemilikan. Sebab salah satu alasan *acquisition* adalah memperbesar (:melebarkan sayap) perusahaan dan penguasaan manajemen perusahaan yang diakuisisi melalui pembelian saham dalam jumlah tertentu. Dalam peraturan perundang-undangan, menurut PP 27 Tahun 1998 pengambilalihan atau akuisisi adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perorangan untuk mengambilalih, baik seluruhnya atau sebagian besar saham perseroan yang dapat mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap perseroan tersebut. UU Perbankan (UU Nomor 7 Tahun 1992) memberikan definisi yang lebih sederhana yakni, akuisisi adalah pengambilalihan kepemilikan suatu bank. Demikian juga PP Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Merger, Konsolidasi dan Akuisisi Bank, Pasal 1 angka 4 bahwa akuisisi adalah pengambil alihan kepemilikan suatu bank yang mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap bank. Dalam dunia bisnis dikenal beberapa macam akuisisi seperti *reverse acquisition* yakni akuisisi berbalik yaitu apabila peralihan (pengambil-alihan) saham dilakukan dalam rangka akuisisi sebagai bagian dari suatu transaksi pertukaran; *high leverage acquisition*, akuisisi yang berakibat jatuhnya perusahaan pengakuisisi karena adanya *debt-management* (pengurusan yang salah); MBI, *management buy in* yakni apabila saham (dalam simpanan) dibeli sendiri oleh manajemen yang merupakan tim baru

mengganti tim lama; atau MBO, *management buy outs*: saham (dalam simpanan) dibeli sendiri oleh manajemen (PS) tim lama. Manakah yang dimaksud sebagai akuisisi yang menyebabkan beralihnya kepemilikan perusahaan. Inilah persoalannya. Menurut Munir Fuady bahwa secara lebih spesifik, akuisisi perusahaan merupakan tindakan untuk mengambil alih suatu perusahaan oleh perusahaan lain yang biasanya, tetapi tidak selamanya dicapai dengan membeli saham biasa dari perusahaan lain.

Karena dengan kata "akuisisi" mengandung makna "memiliki" atau "mengambil alih" atau "take over". Maka untuk dapat dikatakan akuisisi perusahaan dalam arti pengambilalihan mana mestilah pengambilalihannya dapat menjadi mayoritas biasa (*simple majority*) yaitu minimal 51% dari seluruh saham perusahaan yang diambilalih (Hukum tentang Merger h.3).

Kebalikan dari akuisi adalah divestasi yakni penjualan perusahaan, melalui penjualan saham, baik sebagian maupun seluruhnya, yang juga merupakan salah satu *action* yang mengakibatkan perubahan kepemilikan.

*Divestasi* ini dilakukan biasanya karena alasan-alasan, antara lain : (1) terjadinya kesulitan finansial, (2) adanya bagian (yang akan dijual) yang kurang baik kinerjanya, atau tidak memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang atau tidak sesuai lagi dengan strategi baru, atau (3) karena perusahaan

Induk terlalu di *diversifikasi*\* dan keluar dari *core-business*nya (Gunadi h. 73).

Bentuk-bentuk *divestasi* (penjualan perusahaan) yang lain, yang dikenal dalam dunia bisnis adalah, antara lain *sell-off* yakni penjualan cabang (unit/bagian) perusahaan ke perusahaan lain; *spin-off* yakni pemisahan unit atau pencabangan atau *de-merger* dengan pembentukan perusahaan baru yang kemudian sahamnya dibagikan kepada PS perusahaan induk; *out-right liquidation of assets* yakni penjualan sebagian aset perusahaan; atau MBO *management buy out*\* yakni saham (dalam simpanan) dibeli sendiri oleh manajemen (PS) tim lama; dan *going private*\* (kebalikan dari *go-public*) yakni saham yang telah *listed* (terdaftar untuk dijual) menjadi *dellisting* karena dibeli (sendiri) oleh pimpinan perusahaan (PS). Selanjutnya, menurut Sudarsanam (Gunadi, h.74) bahwa MBO, *management buy out* dan *going private* adalah (juga) salah satu bentuk *divestasi* -selain merupakan akuisisi-.

Beberapa macam *divestasi* yang pernah dan akan terjadi dalam praktek saat ini yang mengakibatkan adanya gejolak dan aksi pekerja/buruh, antara lain, *divestasi saham BCA* = penjualan saham BCA yang dikuasai oleh Pemerintah (dijual) kepada *Farralon* dan *divestasi unit (spin-off)* PT Semen Gersik terhadap PT Semen Padang. Dan saat ini PT BNI Tbk merencanakan (di awal Tahun 2004) melepas 30% saham Pemerintah

melalui 2 opsi pelaksanaan *divestasi* saham Bank BNI yakni melalui opsi *secondary offering* atau opsi *strategic sale* (Kompas 12-11-03) *Divestasi* contoh seperti itu bisa saja diterjemahkan termasuk kategori perubahan kepemilikan sehingga dengan demikian dapat dijadikan alasan oleh salah satu pihak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Sama halnya dengan kasus-kasus restrukturisasi utang yang dapat mengakibatkan adanya perubahan kepemilikan seperti *debt to asset swap*, pengalihan harta debitur kepada kreditur untuk penyelesaian (pembayaran) utang, demikian dapat diterjemahkan sebagai perubahan kepemilikan perusahaan. Hal ini biasanya terjadi misalnya pada *non-performing loan* : kredit bermasalah. Juga pada *debt to equity swap*, perubahan utang melalui (menjadi) penyertaan modal; Peningkatan modal melalui *public offering*, *right issue* dan *privat placement* termasuk *convertible bonds* (obligasi konversi) yakni konversi utang dengan obligasi (surat utang) atau saham. Dengan demikian pengertian perubahan kepemilikan perusahaan bisa sangat bervariasi dan beragam dengan berbagai macam cara dan bentuk. Tidak ada penjelasan dalam UU Ketenagakerjaan sampai sejauhmana dan sejumlah berapa nilai saham atau aset yang dialihkan sehingga dapat dikatakan terjadi perubahan kepemilikan. Kalau diserahkan pada

peraturan perundang-undangan lain, maka akan banyak istilah yang sama seperti yang telah disebutkan di atas, yang kesemuanya dapat diterjemahkan sebagai suatu perubahan kepemilikan. Oleh karenanya mungkin diperlukan "kamus" istilah-istilah hukum ketenagakerjaan yang baku yang dapat dijadikan suatu acuan dalam suatu kasus dengan menyebut secara tegas dan jelas sehingga tidak akan ada *gray area* yang dapat menimbulkan perdebatan boleh-tidaknya melakukan phk dengan alasan perubahan kepemilikan perusahaan.

## PENUTUP

Untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, baik oleh pekerja/buruh atau oleh pengusaha karena alasan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan, haruslah dimengerti apa makna dari istilah-istilah tersebut, sehingga tidak ada pihak-pihak yang merasa dirugikan. Adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan penggabungan (*merger*) dan peleburan (*konsolidasi -consolidation-*) mungkin tidak banyak persoalan yang akan timbul, karena pengertian penggabungan dan peleburan jelas diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, khususnya yang mengatur mengenai penggabungan dan peleburan pada perusahaan berbentuk perseroan terbatas, termasuk perseroan terbatas yang bidang usahanya disektor perbankan. Walaupun penggabungan dan peleburan bentuk usaha

lain seperti Firma dan Perseroan Kommanditer tidak diatur, namun dalam praktek, dalam anggaran dasar masing-masing bentuk perusahaan tersebut telah diatur secara jelas. Akan tetapi pengertian perubahan status dan perubahan kepemilikan sebagai salah satu alasan phk yang ditunjuk oleh Pasal 163 UU Ketenagakerjaan dapat ditafsirkan banyak dan beragam. Seperti dicontohkan perubahan perseroan tertutup menjadi perseroan terbuka, bentuk Persekutuan Firma atau Perseroan Kommanditer berubah menjadi Perseroan Terbatas, dan pencabangan atau pembentukan cabang baru menjadi suatu perseroan yang berdiri sendiri serta perubahan system perbankan, perubahan nama, pengalihan aset, *go-public*, *go-international*, semua dapat dikategorikan sebagai perubahan status. Demikian juga penjualan saham kepada pihak lain atau perubahan utang menjadi saham atau penjualan saham di bursa efek atau diverstasi saham suatu perseroan, dapat dikatakan sebagai perubahan kepemilikan, walaupun relatif kecil dan terbatas jumlahnya. Oleh karenanya perlu dibuat penjelasan dan definisi dalam PP/PKB sehingga dapat meminimalisir kalau tidak bisa dikatakan meniadakan kemungkinan terjadinya kasus-kasus yang berkaitan dengan *perubahan status*, *penggabungan*, *peleburan*, atau *perubahan kepemilikan perusahaan* tersebut. Selamat bekerja.\*\*\*\*

### **Literatur:**

- Gunadi, M.Sc., Ak., DR., Restrukturisasi Perusahaan Dalam Berbagai Bentuk, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2001*  
*Munir Fuadi, S.H., M.H., LL.M, Pasar Modal Modern (Tinjauan Hukum) Buku Kesatu, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001;*  
*-----, Hukum Tentang Merger, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002;*  
*Rachmad Budiono, S.H., M.H., Abdul, Hukum Perburuhan di Indonesia, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1999;*  
*Yoyok Widoyoko & Edi Indrizal, Politik Penguasaan BUMN di Daerah, Kasus Privatisasi PT Semen Padang, Penerbit CIRUS/LAPS, Depok, 2002.*

**Umar Kasim, Kasubbag Konsultasi Hukum,  
Biro Hukum dan KLN, Depnakertrans.**