

# Jurist-Diction

Volume 2 No. 4, Juli 2019

Histori artikel: Submit 7 Juni 2019; Diterima 14 Juni 2019; Diterbitkan online 1 Juli 2019.

## Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Terjadinya Akuisisi Perusahaan

**Rizki Istighfariana Achmadi**

cicirizki@gmail.com

Universitas Airlangga

### **Abstract**

*Acquisition is a form of company restructuration that commonly done by businessman in order to improve the effectivity of a company. Worker will get an impact if acquisition occurred. Since, there is possibility that company will conducting reposition or rotation of worker that might be disapproved by the worker. Moreover, if the company is in unstable condition, there is a possibility that the company would decrease the amount of worker. This research aiming to analyze the legal protection and the company responsibility towards the worker after acquisition. This research is using normative juridical research method also conceptual approach, statute approach, and case approach. In conclusion, the company has a right in terminating worker and the worker also has a right to retire if they are disagreed upon the reposition, rotation or the reduction of right and they will get twice severance pay as on the article 163 paragraph 2 Act No. 20 year 2007. However, if there is no reposition, rotation or reduction of right the worker still allows to retire but did not get twice severance pay. Furthermore, a party that responsible to fulfill worker's right is a new controller except there is another agreement.*

**Keywords:** Acquisition; Worker; Legal Protection; Termination of Worker.

### **Abstrak**

Akuisisi merupakan salah satu bentuk restrukturisasi perusahaan yang kian marak dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dari sebuah perusahaan. Pekerja merupakan salah satu bagian perusahaan yang terkena dampak apabila akuisisi terjadi. Hal tersebut dikarenakan pengendali baru dimungkinkan melakukan reposisi ataupun rotasi pekerja yang mungkin tidak disetujui oleh pekerja terlebih lagi apabila kondisi perusahaan sedang kurang sehat muncul kemungkinan pengendali baru melakukan pengurangan jumlah pekerja. Tujuan dari tulisan ini ialah untuk menganalisa perlindungan hukum terhadap pekerja setelah akuisisi perusahaan dan untuk menganalisa pertanggung jawaban pemegang saham baru dan lama terhadap pekerja setelah terjadinya akuisisi perusahaan dengan menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif serta pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Kesimpulan dari tulisan ini ialah perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) namun pekerja yang diputus hubungannya akan mendapatkan dua kali uang pesangon sesuai dengan pasal 163 ayat 2 UUPT, begitupula pekerja dapat mengajukan PHK apabila pengendali baru melakukan reposisi ataupun rotasi maupun pengurangan hak yang tidak disetujui oleh pekerja. Namun, apabila tidak ada perubahan hak maupun reposisi, pekerja tetap dapat mengajukan PHK akan tetapi pekerja tidak mendapatkan dua kali uang pesangon. Sedangkan, pihak yang bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja ialah pengendali baru kecuali di perjanjikan lain oleh pengendali lama dan pengendali baru.

**Kata Kunci:** Pekerja; Perlindungan Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja.

### **Pendahuluan**

Sebagai makhluk sosial manusia berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

Perkembangan teknologi di era digital menjadikan manusia lebih cerdas dan memudahkan individu untuk memulai ataupun mengembangkan usahanya. Banyak individu maupun perusahaan yang baru memulai ataupun mengembangkan kegiatan usahanya melalui *platform* digital karena kemudahan dan efisiensi yang ditawarkan. Hal tersebut mengakibatkan meningkatnya tingkat daya saing dibidang perdagangan namun berimbas pada sulitnya individu ataupun perusahaan untuk menguasai pasar.<sup>1</sup>

Meningkatnya daya saing memberikan dampak yang signifikan dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang meningkat maka kebutuhan dari para pengusaha juga semakin meningkat yang mengakibatkan bentuk perusahaan seperti firma dan CV (*commanditaire vennootschap*) mulai kurang diminati dan para pengusaha lebih memilih mendirikan perusahaan berbentuk persekutuan badan hukum seperti PT (Perseroan Terbatas).<sup>2</sup>

Individu berlomba-lomba untuk mendirikan PT yang mengakibatkan meningkatnya jumlah daya saing yang tidak dapat dihindari. Dengan adanya peningkatan daya saing, perusahaan yang semula dapat melakukan kegiatan usahanya dengan baik dapat mengalami kendala hingga akhirnya mencapai kondisi yang tidak sehat. Faktor yang menyebabkan suatu PT mengalami kondisi yang tidak sehat sehingga mengalami penurunan daya saing adalah kurangnya eksistensi dan kualitas dari barang atau jasa yang diperdagangkan oleh PT tersebut.<sup>3</sup> Selain itu dengan berkembangnya era digital banyak perusahaan konvensional perlu untuk menyesuaikan diri dengan pasar digital yang tengah marak. Sehingga pihak PT tersebut harus melakukan restrukturisasi perusahaan, hal tersebut berguna untuk mempertahankan eksistensi dari PT yang bersangkutan.<sup>4</sup> Restrukturisasi adalah

---

<sup>1</sup> Rezmia Febrina, 'Proses Akuisisi Perusahaan Berdasarkan Undang-undang No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas' (2012), Jurnal Ilmu Hukum.[161].

<sup>2</sup> Janus Sidabalok, 'Hukum Perusahaan- Analisis Terhadap Pengaturan Peran Perusahaan dalam Pembangunan Ekonomi Nasional di Indonesia' (2012), Nuasa Aulia.[3].

<sup>3</sup> Steven Leonardo Soegiono and Eddy Madiono Sutanto, 'Restrukturisasi Organisasi di PT Samudra Alam Raya Surabaya' (2013), 1 Agora.[2].

<sup>4</sup> *ibid.*

perubahan struktur organisasi sebagai akibat ekspansi dan kontraksi usaha.<sup>5</sup> Restrukturisasi akan diikuti pula dengan perubahan pada neraca perusahaan, baik sisi aktiva maupun sisi pasiva restrukturisasi merupakan bagian dari strategi bisnis untuk melakukan penataan ulang untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.<sup>6</sup>

Selain faktor perusahaan yang menjadi tidak sehat, upaya restrukturisasi perusahaan juga dapat dilakukan karena perusahaan ingin melakukan kerjasama untuk memenuhi target tertentu ataupun berkeinginan untuk memperkuat aset dan modalnya atau alasan lain seperti untuk meningkatkan penjualan dan operasional, perbaikan manajemen, adanya informasi asimetris (tidak seimbang) yang dimiliki oleh pihak manajemen dan pasar secara umum, serta masalah keuntungan.<sup>7</sup>

Tujuan restrukturisasi perusahaan antara lain adalah untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan, meningkatkan nilai perusahaan, memberikan manfaat dividen dan pajak terhadap negara, menghasilkan produk dan layanan dengan harga kompetitif kepada konsumen, memudahkan pelaksanaan *privatisasi*.<sup>8</sup> Selanjutnya manfaat dari restrukturisasi perusahaan adalah meningkatkan efisiensi perusahaan, memperkuat daya saing perusahaan, meningkatkan pertumbuhan lebih cepat dalam bisnis terutama tingkat pertumbuhan internal dan yang terakhir adalah meningkatkan produktivitas aset perusahaan.<sup>9</sup>

Terkadang upaya restrukturisasi perusahaan hanya digunakan dalam rangka melakukan efisiensi kinerja perusahaan. Berdasarkan UU 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) disebutkan bahwa terdapat tiga jenis restrukturisasi antara lain penggabungan yang disebut merger, peleburan yang disebut dengan konsolidasi dan pengambilalihan yang biasa disebut akuisisi. Ketiga jenis restrukturisasi tersebut merupakan strategi yang sering dilakukan oleh pelaku bisnis untuk menyelamatkan perusahaannya karena pelaku usaha sebagai subjek ekonomi yang senantiasa berupaya untuk memaksimalkan

---

<sup>5</sup> Mardiyanto, Handono, *Intisari Manajemen Keuangan* (Pustaka 2009).[17].

<sup>6</sup> Steven Leonardo Soegiono and Eddy Madioono Sutanto, *Op.Cit.*[1].

<sup>7</sup> *ibid.*

<sup>8</sup> *ibid.*[4].

<sup>9</sup> *ibid.*

keuntungan dalam mengelola perusahaannya. Salah satu jenis restrukturisasi perusahaan yang sedang marak dilakukan oleh pelaku usaha adalah akuisisi atau disebut pengambilalihan dalam UUPT.

### **Pengertian Akuisisi**

Akuisisi berasal dari bahasa Inggris “*acquisition*” yang dalam Bahasa Inggris sering juga disebut dengan istilah “*take over*” dan dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai akuisisi atau pengambilalihan. Akuisisi adalah pengambilalihan suatu kepentingan pengendalian perusahaan oleh suatu perusahaan lain.<sup>10</sup> *Acquisition* sendiri berasal dari kata *acquire* yang berarti mendapatkan sesuatu dengan usaha atau perbuatannya sendiri. Dalam dunia hukum dan bisnis akuisisi adalah “perbuatan hukum yang dilakukan baik oleh badan hukum (*legal person*) atau orang perseorangan (*natural person*) untuk mengambil alih saham Perseroan Terbatas yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut”.<sup>11</sup> Apabila yang diambil alih tersebut adalah saham, maka dengan akuisisi tersebut beralih pula pengendalian terhadap perusahaan target tersebut. Akibat hukum yang timbul pasca akuisisi sendiri ditinjau dari segi hukum korporasi adalah beralihnya pengendalian persero dari tangan yang diambil alih kepada pihak yang diambil alih sehingga seluruh tanggung jawab yang lama akan berpindah kepenanggung jawab yang baru.<sup>12</sup>

Pengambilalihan atau akuisisi merupakan salah satu jenis restrukturisasi yang kian marak dilakukan oleh perusahaan besar maupun kecil dengan berbagai macam tujuan seperti mengembangkan usaha, memperbaiki struktur perusahaan, dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Seperti contohnya di tahun 2018 setidaknya telah terjadi cukup banyak akuisisi seperti akuisisi Uber oleh Grab,<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Munir Fuady, *Hukum tentang Akuisisi, Take over dan LBO* (Citra Aditya 2001).[3].

<sup>11</sup> *ibid.*

<sup>12</sup> Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas* (Sinar Grafika 2015).[507].

<sup>13</sup> Andri Donnal Putera, Grab Akuisisi Uber, ‘Ini Dampaknya bagi Penumpang dan Pengemudi’, (*Kompas*, 2018) <<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/03/27/120600926/grab-akuisisi-uber-ini-dampaknya-bagi-penumpang-dan-mitra-pengemudi>>, accessed 19 Oktober 2018.

akuisisi sriwijaya air oleh garuda Indonesia,<sup>14</sup> akuisisi Pertamina oleh PGN<sup>15</sup> dan lain sebagainya. Pada umumnya dalam peristiwa akuisisi perusahaan yang diakuisisi adalah perusahaan yang lebih kecil daripada perusahaan pengakuisisi (*acquirer*), namun tidak menutup kemungkinan adanya *reverse takeover*, yang berarti perusahaan target lebih besar daripada perusahaan pengakuisisi. Definisi akuisisi atau pengambilalihan menurut Undang-undang tertuang dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) yang berbunyi “Pengambilalihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut.”

Berdasarkan definisi dalam undang-undang tersebut terdapat beberapa element atau aspek yuridis tentang pengambilalihan antara lain sebagai berikut :

1. Elemen yang pertama yaitu bahwa Pengambilalihan merupakan suatu perbuatan hukum (*Rechtshandeling Legal Act*). Perbuatan hukum pengambil alihan termasuk bidang hukum kontrak atau hukum perjanjian sebagaimana yang diatur dalam buku ketiga KUH Perdata. Dengan demikian ditinjau dari segi yuridis Pengambilalihan merupakan persetujuan antara pihak yang diambil alih dengan yang mengambilalih.<sup>16</sup>
2. Elemen selanjutnya adalah pemilik kapasitas untuk membuat kesepakatan pengambilalihan. Pihak yang memiliki kapasitas untuk melakukan pengambil alihan berdasarkan pasal 125 ayat 2 adalah badan hukum atau orang perseorangan sedangkan yang dapat bertindak sebagai pihak yang diambil alih menurut pasal 125 ayat 1 adalah direksi perseroan atau langsung.<sup>17</sup>
3. Elemen yang terakhir adalah subjek dan kuantitas akuisisi. Subjek dalam akuisisi

---

<sup>14</sup> CNN Indonesia, ‘Garuda Indonesia Ambil Alih Operasional Sriwijaya Air Group’, (*CNN Indonesia*, 2018) <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181115064131-92-346669/garuda-indonesia-ambil-alih-operasional-sriwijaya-air-group>>, accessed 19 Oktober 2018.

<sup>15</sup> Danang Sugianto, ‘PGN Akuisisi 51% Saham Pertamina Rp 16,6 Triliun’, (*Detik*, 2018) <<https://finance.detik.com/energi/d-4095743/pgn-akuisisi-51-saham-pertagas-rp-166-triliun>>, accessed 19 Oktober 2018.

<sup>16</sup> Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas* (Sinar Grafika 2015).[507].

<sup>17</sup> *ibid.*[508].

adalah saham perseroan, dan kuantitas dari saham perseroan yang diambil alih bisa seluruhnya atau sebagian besar. Akan tetapi apabila pengambilalihan secara keseluruhan pemegang saham tidak boleh bertentangan dengan pasal 7 ayat 1 UUPM dimana pemegang saham tidak boleh kurang dari dua orang.<sup>18</sup>

Apabila dilihat dari objeknya akuisisi terbagi menjadi empat jenis. Akuisisi yang pertama terjadi adalah akuisisi saham, akuisisi ini terjadi apabila saham dari perusahaan tersebut dibeli paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) (*Simple Majority*), atau paling tidak setelah akuisisi tersebut, pihak pengakuisisi memegang saham minimal 51 % (Lima puluh satu persen).<sup>19</sup>

Selanjutnya, terdapat akuisisi aset yang dimaksud dengan akuisisi aset adalah objek yang diakuisisi adalah berupa aset perusahaan target dengan atau tanpa ikut mengasumsi atau mengambil alih seluruh kewajiban perusahaan target terhadap pihak ketiga. Aset yang dimaksud seperti *real property* yakni kepemilikan atas kepentingan hukum yang melekat pada *real estate* atau hubungan hukum penguasaan yuridis oleh pemilik atas *real estate*. Hubungan hukum ini biasanya tercatat di dalam suatu dokumen, misalnya sertifikat kepemilikan atau perjanjian sewa. *real estate* meliputi tanah dan bangunan itu sendiri, segala benda, yang secara alamiah terdapat di atas tanah dan melekat pada tanah, seperti bangunan dan bentuk pengembangan lainnya. Aset selanjutnya yang mungkin di akuisisi ialah *personal property* kepentingan hukum yang dapat dipindahkan yang melekat pada benda selain *real estate*, benda tersebut dapat dibagi menjadi 4 yakni benda yang dapat diidentifikasi seperti mesin dan peralatan, alat transportasi, alat berat, dan yang umumnya digolongkan sebagai benda milik individu, misalnya perabotan, benda-benda koleksi (*collectibles*) dan peralatan, kategori benda yang selanjutnya ialah perlengkapan *non-realty* seperti perlengkapan dagang (*trade fixtures*) atau perlengkapan penyewa, kategori benda setelahnya ialah Modal kerja bersih dan surat berharga, atau aset lancar bersih, adalah jumlah dari aset lancar dikurangi liabilitas jangka pendek. Modal kerja bersih dapat termasuk uang tunai, surat

---

<sup>18</sup> *ibid.*[509].

<sup>19</sup> Abdulkair Muhammad, *Hukum Perseroan Indonesia*, (Citra ditya Bakti 2002).[92].

berharga yang dapat diperdagangkan dan suplai yang likuid dikurangi liabilitas lancar seperti hutang dan liabilitas jangka pendek. Dan kategori benda yang terakhir ialah Aset tak berwujud adalah kepentingan hukum yang melekat pada entitas yang tidak berwujud. Contoh personal properti tidak berwujud termasuk hak tagih dan hak untuk menghasilkan keuntungan dari suatu ide/gagasan.<sup>20</sup>

Keuntungan dari akuisisi ini antara lain adalah pihak yang mengakuisisi dapat benar-benar mengakuisisi aset yang diinginkan jadi pihak pengakuisisi tidak perlu mengambil aset keseluruhan dari perusahaan, keuntungan selanjutnya adalah pengakuisisi dapat mengelak dari tanggung jawab perusahaan target sehingga tidak perlu semua tanggung jawab perusahaan kepada perusahaan lain ikut beralih (asumsi) kepada pihak manapun, kecuali hanya kewajiban yang melekat pada aset yang diakuisisi bersangkutan. Setelah itu akuisisi aset juga berguna untuk menghindari gangguan dari pemegang saham minoritas, pekerja, dan manajemen.<sup>21</sup> Menurut Putusan 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dalam hal terjadi akuisisi aset, seluruh aset yang di akuisisi termasuk pekerja yang ada di dalamnya juga beralih.

Akuisisi kombinasi merupakan akuisisi berdasarkan objek yang ketiga yakni pengakuisisi melakukan akuisisi terdapat aset dan saham. Sehingga yang diakuisisi adalah 50 % saham dan 50 % aset dari perusahaan.<sup>22</sup> Jenis akuisisi berdasarkan objek yang selanjutnya adalah akuisisi bertahap, akuisisi ini tidak dilaksanakan sekaligus. Misalnya, perusahaan target menerbitkan *convertible bonds*, sementara perusahaan pengakuisisi menjadi pembelinya. Maka dalam hal ini, tahap pertama perusahaan pengakuisisi mendrop dana ke perusahaan target lewat pembelian bonds. Tahap selanjutnya *bonds* tersebut ditukar dengan *equity*,<sup>23</sup> jika kinerja perusahaan target semakin baik. Dengan demikian, hak opsi ada pada pemilik *convertible bonds*. Jenis akuisisi yang terakhir adalah akuisisi kegiatan usaha.

---

<sup>20</sup> Sukarnen, 'Peralihan Aset atau Peralihan Bisnis : Kemungkinan Aset Deal adalah Business Deal atau Bukan?', (*Futurum*, 2018) <<http://futurumcorfinan.com/article-video/merger-acquisition-restructuring/futurum-pengalihan-aset-atau-pengalihan-bisnis-draf/>>, accessed 31 oktober 2018

<sup>21</sup> Abdulkair Muhammad, *Op.Cit.*[93].

<sup>22</sup> *ibid.*[95].

<sup>23</sup> *ibid.*

Meskipun dalam akuisisi tidak ada perusahaan yang bubar status badan hukumnya. Namun, dengan adanya pengendali baru akan menimbulkan dampak yang cukup signifikan terhadap kreditor serta pekerja seperti adanya aturan baru dan sistem baru. Hal tersebut menyebabkan pekerja dan kreditor belum tentu setuju dengan adanya pengendali baru dari perusahaan tersebut sehingga pasal 126 ayat 1 tetap memberikan perlindungan terhadap kreditor, pemegang saham minoritas, masyarakat, dan yang terpenting adalah karyawan atau pekerja. Hal tersebut dikarenakan pekerja merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan.

### **Dampak Akuisisi terhadap Pekerja**

Setiap pekerja memiliki hubungan kerja dengan majikan yang dalam hal ini ialah perusahaan, hubungan kerja terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>24</sup> Perjanjian tersebut disebut juga perjanjian kerja dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Perjanjian kerja harus disepakati oleh kedua belah pihak yakni perusahaan sebagai majikan dan pekerja. “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain yaitu majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>25</sup> Perjanjian pekerja dibuat sebelum pekerja memulai pekerjaannya. Dengan demikian maka perjanjian pekerja tersebut dibuat antara pekerja dengan pemilik saham yang lama bukan yang baru. Sehingga hal tersebut menimbulkan kerancuan apabila hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan disimpangi sejak sebelum pengambilalihan terjadi hingga proses pengambilalihan selesai pihak manakah yang harus bertanggung jawab terhadap penyelesaian hak pekerja pemegang saham yang baru atau lama.

Selain itu setelah terjadi akuisisi muncul kemungkinan pekerja tidak ingin melanjutkan hubungan kerja dengan pemilik perusahaan yang baru dan menurut

---

<sup>24</sup> Lanny Ramly, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Airlangga University Press 2008).[23].

<sup>25</sup> *ibid.*, h.2.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKTK) hal tersebut diperbolehkan namun muncul pertanyaan ketika pekerja tidak menyetujui adanya akuisisi perusahaan dan memilih untuk keluar karena dalam proses akuisisi terutama apabila yang terjadi adalah akuisisi aset seperti akuisisi PT SHBM terhadap PT KAS<sup>26</sup> yang hanya mengakuisisi asetnya yakni perkebunan kelapa sawit yang secara langsung mengakuisisi karyawan yang ada didalamnya pula, maka majikan dari pekerja berubah dan pemilik baru dapat melakukan tindakan-tindakan berupa perubahan upah, mutasi, demosi maupun promosi yang mungkin tidak disetujui oleh pekerja. Dengan tindakan tersebut muncul pertanyaan apakah pekerja dianggap melakukan pengunduran diri atau dianggap telah di PHK karena hak dan kewajiban pekerja yang melakukan pengunduran diri dan PHK memiliki perbedaan.

PHK merupakan upaya yang sedapat mungkin dihindari oleh pekerja dan pengusaha sebagaimana diatur dalam UUKTK karena hal tersebut melanggar hak asasi manusia, namun dalam hal PHK tidak dapat dihindari oleh masing-masing pihak, maka pengusaha wajib memberikan segala hak-hak pekerja yang timbul akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja terutama dalam hal terjadinya pengambilalihan atau akuisisi perusahaan.

Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis akan mengkaji pihak mana yang akan bertanggung jawab terhadap pekerja pasca diadakannya akuisisi perusahaan yakni pemilik saham baru atau pemilik saham yang lama. Selain itu penulis juga akan mengkaji mengenai perlindungan hukum pekerja pasca adanya akuisisi perusahaan berdasarkan Undang-Undang Persero dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

### **Hak-Hak Pekerja Setelah Akuisisi Perusahaan**

Dalam proses akuisisi terjadi perubahan pengendalian perusahaan yang menyebabkan perubahan direksi serta dimungkinkan perubahan peraturan-peraturan

---

<sup>26</sup> Maulana Syafii, 'Akuisisi Perusahaan SHBM ke PT KAS, Puluhan Karyawan Terancam Terlantar', (*Medan Bisnis Online*, 2018) <[http://www.medanbisnisdaily.com/news/online/read/2018/01/03/19493/akuisisi\\_perusahaan\\_shbm\\_ke\\_pt\\_kas\\_puluhan\\_karyawan\\_terancam\\_terlantar/](http://www.medanbisnisdaily.com/news/online/read/2018/01/03/19493/akuisisi_perusahaan_shbm_ke_pt_kas_puluhan_karyawan_terancam_terlantar/)>, accessed 23 November 2018.

yang selama ini diterapkan dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, sebelum proses akuisisi menurut pasal 127 ayat 2 UUPT direksi perseroan diwajibkan untuk mengumumkan ringkasan rancangan akuisisi paling sedikit dalam satu surat kabar dan mengumumkan secara tertulis kepada karyawan dari perseroan yang akan melakukan akuisisi dalam jangka waktu 30 hari sebelum pemanggilan RUPS. Menurut penjelasan pasal 127 ayat 2 UUPT “Pengumuman dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang bersangkutan agar mengetahui adanya rencana tersebut dan mengajukan keberatan jika mereka merasa kepentingannya dirugikan.”

Sebelum penandatanganan perjanjian akuisisi perusahaan wajib memberikan pengumuman terhadap pekerja mengenai penggantian pengendali menurut pasal 127 UUPT. Apabila setelah diumumkan pekerja tidak menyetujui hal tersebut pekerja memiliki hak untuk mengajukan permohonan PHK atau mengundurkan diri menurut pasal 161 ayat 3 UUKTK. Begitu juga sebaliknya pengusaha yang baru juga memiliki hak untuk melakukan PHK terhadap pekerja menurut pasal 161 ayat 3 UUKTK. Namun hal tersebut tidak dapat dilakukan secara serta merta baik oleh pekerja maupun pengusaha.

Pekerja dan pengusaha memiliki perjanjian kerja yang pokok isinya adalah jabatan atau jenis pekerjaan, besarnya upah beserta cara pembayarannya, dan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja mengenai jaminan sosial,<sup>27</sup> jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja,<sup>28</sup> cuti,<sup>29</sup> istirahat,<sup>30</sup> mogok kerja, dan membentuk serikat pekerja.<sup>31</sup> Oleh sebab itu hubungan antara pengusaha dan pekerja merupakan hubungan privat yang berarti isi dari perjanjian kerja menganut asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dalam pasal 1338 BW. Pasca di akuisisi, pekerja berhak untuk mempertahankan perjanjian kerjanya agar tidak terjadi perubahan terutama apabila perubahannya menyangkut penurunan upah dan jabatan.

---

<sup>27</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika 2009).[178].

<sup>28</sup> Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Study Kasus* (Elmaterra 2011).[202].

<sup>29</sup> Adrian Sutedi, *Loc.Cit.*

<sup>30</sup> *ibid.*[142].

<sup>31</sup> *ibid.*

Dalam hal terjadi akuisisi, penurunan upah merupakan tindakan yang seharusnya tidak boleh dilakukan oleh pemilik perusahaan baru atau pengendali baru karena upah merupakan sumber penghasilan yang akan menentukan kesejahteraan pekerja sehingga akan merugikan pekerja. Apabila pengendali baru terpaksa melakukan penurunan upah pengendali baru harus mendapatkan persetujuan dari pekerja. Begitu pula jaminan maupun jatah cuti yang telah diberikan tidak boleh dikurangi apabila pekerja tidak menyetujuinya. Hal tersebut dikarenakan upah, cara pembayaran upah, jaminan, cuti, dan istirahat merupakan dari hak-hak pekerja yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Menurut pasal 55 UUKTK, perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/ atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak yaitu pengusaha dan pekerja yang bersangkutan. Perubahan akan perjanjian kerja mengenai upah, jenis pekerjaan, serta hak dan kewajiban pekerja memang tidak dilarang karena hubungan yang terbentuk antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan kontraktual. Sehingga apabila terjadi perubahan baik itu mutasi, penurunan upah, serta penurunan jabatan hal tersebut tidak dilarang selama ada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha karena asas kebebasan berkontrak. Oleh sebab itu, apabila ada pelanggaran atas perubahan dari perjanjian tersebut secara sepihak maka pihak tersebut telah melakukan wanprestasi terhadap perjanjian kerja.<sup>32</sup>

Namun, pemerintah membatasi perubahan dalam perjanjian kerja mengenai upah, bahwa upah dalam perjanjian kerja tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditentukan dan tidak boleh sama dengan upah minimum apabila pekerja telah bekerja selama lebih dari setahun berdasarkan pasal 90 ayat 1 UUKTK. Sehingga penurunan ataupun kenaikan upah oleh pengendali baru diperbolehkan selama terjadi kesepakatan antara pekerja dan pengendali baru mengenai upah tersebut dan memenuhi syarat-syarat yang disebutkan sebelumnya. Apabila pengendali baru menurunkan upah secara sepihak tanpa adanya kesepakatan

---

<sup>32</sup> Diana Kusumasari, 'Gaji Diturunkan karena Lebih Tinggi dari Karyawan Lain', (*Hukumonline*, 2016) <<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4ea142f525d8e/gaji-diturunkan-karena-lebih-tinggi-dari-karyawan-lain>>, accessed 30 November 2018.

dengan pekerja maka pekerja memiliki hak untuk menggugat ke pengadilan dengan gugatan wanprestasi berdasarkan pasal 52 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Jo. Pasal 3 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 atau mengajukan permohonan PHK namun tindakan tersebut sebisa mungkin dihindari.

Begitu pula perubahan atas jabatan baik kenaikan jabatan maupun penurunan jabatan dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pengendali baru harus berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Tidak ada larangan bagi pengendali baru untuk melakukan penurunan jabatan, namun apabila pekerja pengendali baru melakukannya secara sepihak maka pekerja dapat menggugat ke pengadilan dengan gugatan wanprestasi kepada pengadilan hubungan industrial atau mengajukan PHK.

Dalam hal perusahaan tidak memberikan pengumuman terhadap pekerja sebelum terjadi akuisisi meskipun tidak terjadi restrukturisasi pekerja memiliki hak untuk mengajukan permohonan PHK pula karena perusahaan telah melanggar ketentuan UUPT pasal 127 ayat 5.

Menurut putusan nomor 117/PUU-X/2012 pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja, apabila pengusaha ingin melakukan restrukturisasi organisasi dengan melakukan perampingan atau *downsizing* demi efisiensi sumber daya manusia atau dilakukan reposisi atau rotasi baik dengan mutasi (perpindahan jabatan yang sederajat), demosi (turun jabatan), atau promosi (Naik Jabatan) dalam rangka penyesuaian kualifikasi dan kompetensi kerja. Kompetensi kerja ialah sesuai dengan faktor kebutuhan manajemen dan formasi pekerjaan yang benar-benar diperlukan. Mengingat *downsizing* yang dilakukan oleh pemilik baru bisa jadi salah satu cara untuk mempertahankan eksistensi perusahaan ataupun menyelamatkan perusahaan yang mulai dianggap kurang sehat. Sehingga melakukan pengurangan pekerja diperbolehkan oleh UU namun tidak diperbolehkan apabila pengurangan hubungan kerja dilakukan karena faktor suka dan tidak suka.<sup>33</sup>

Dalam hal pengusaha melakukan perampingan dan efisiensi sumber daya manusia atau dilakukan reposisi dalam rangka penyesuaian kualifikasi dan

---

<sup>33</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 117/PUU-X/2012

kompetensi kerja sehingga pengusaha harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Maka pengusaha wajib memberikan hak-hak buruh sesuai dengan pasal 163 ayat 2 yakni uang pesangon sebesar 2 kali sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2).

Tidak hanya pengusaha yang memiliki hak untuk melakukan PHK demi efisiensi perusahaan. Pekerja juga memiliki hak baik untuk mengajukan PHK atau mengundurkan diri. Seorang pekerja berhak mengajukan PHK setelah dilakukannya akuisisi perusahaan apabila setelah dilakukannya akuisisi tersebut berakibat langsung pada posisi pekerja atau buruh yang bersangkutan. Dalam artian pekerja memiliki hak opsi untuk menyatakan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja hanya apabila syarat-syarat kerja sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja (termasuk dalam PP/PKB) tidak sesuai dengan job pada posisi baru sehubungan dengan adanya reposisi atau rotasi akibat adanya restrukturisasi SDM di perusahaan-perusahaan yang bersangkutan (baik di *merging company*, maupun di *surviving company*).<sup>34</sup> Sehingga tidak serta merta pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dan meminta untuk diputuskan hubungan kerjanya tanpa adanya reposisi atau rotasi sumber daya manusia (dalam hal ini pekerja/buruh), baik itu mutasi (perpindahan jabatan yang sederajat), demosi (turun jabatan) atau bahkan promosi (naik jabatan). Terjadinya reposisi atau rotasi, berarti terjadi perubahan ketentuan yang disepakati dan syarat-syarat kerja yang tertuang dalam perjanjian kerja (PK), termasuk dalam peraturan perusahaan (PP) perjanjian kerja bersama (PKB).

Oleh sebab itu dalam hal PHK baik pemilik usaha maupun pekerja memiliki batasan-batasan yang berbeda. Hal tersebut dikarenakan melakukan PHK merupakan salah satu pelanggaran hak-hak buruh apabila dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa batasan. Dalam hal terjadi akuisisi tidak serta merta apabila pekerja dan perusahaan ingin memutuskan hubungan kerja dianggap sebagai tindakan PHK. Namun, PHK hanya terjadi apabila perusahaan melakukan perampingan atau *downsizing* demi efisiensi sumber daya manusia

---

<sup>34</sup> *ibid.*

sehingga PHK memang harus dilakukan. Serta dari sisi pekerja PHK hanya dapat dilakukan apabila terjadi perubahan perjanjian kerja seperti perubahan jenis pekerjaan dan tempat bekerja dengan melakukan reposisi atau rotasi baik dengan mutasi (perpindahan jabatan yang sederajat), demosi (turun jabatan), atau promosi (Naik Jabatan).<sup>35</sup>

### **Pihak Pengusaha yang harus Bertanggung Jawab dalam Pemenuhan Hak Pekerja setelah Akuisisi Perusahaan**

Dalam hal terjadinya akuisisi perusahaan maka pengendalian perusahaan akan berpindah dari pemegang saham lama ke pemegang saham baru. Dalam tahap awal pasca akuisisi suatu perusahaan beserta organ-organnya akan melakukan penyesuaian dengan kebijakan-kebijakan yang dimiliki oleh pemegang saham baru. Penyesuaian awal dapat berupa penandatanganan perjanjian baru bagi pekerja kontrak, pendiskusian ulang PK, PP, ataupun PKB apabila ingin berubah dan lain sebagainya.

Selain hal tersebut pengendali baru juga diharuskan untuk memenuhi segala hutang dan memberikan hak-hak pekerja yang mungkin belum diberikan oleh pengendali lama hal tersebut dikarenakan dengan mengakuisisi suatu perusahaan secara keseluruhan maka seluruh tanggung jawab dan hutangpun beralih termasuk apabila pengendali baru belum membayar upah pekerja sebelum akuisisi berlangsung maka hal tersebut termasuk utang pengendali lama. Sehingga apabila pekerja ingin menuntut hak-haknya yang belum diberikan baik berupa utang yang belum dibayar, cuti yang belum diberikan, serta jaminan yang belum didaftarkan biarpun terjadi sebelum akuisisi dapat mengajukan tuntutan ke pengendali baru apabila tidak ada perjanjian antara pengendali lama dan baru.

Sebagaimana tercantum dalam pasal 61 ayat 3 UUKTK bahwa dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang

---

<sup>35</sup> *ibid.*

tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Sehingga hak-hak pekerja atau buruh harus diberikan oleh pengendali baru. hal tersebut dikarenakan pada prinsipnya yang bertanggung jawab terhadap hak-hak pekerja ialah perusahaan tidak terkait dengan pergantian kepemilikan ataupun pengendali namun demikian dimungkinkan adanya kesepakatan antara pemilik lama dan pemilik baru sesuai dengan pasal 61 ayat 3 UUKTK terkait dengan pemenuhan hak-hak pekerja sehingga apabila ada kesepakatan selain yang tertulis dalam pasal 61 ayat 3 UUKTK harus diberitahukan terhadap pekerja.

Hal tersebut juga terjadi dengan kasus empat mantan karyawan tabloid olahraga yang menggugat PT Media Olahraga Indonesia (PT MOI). PT tersebut merupakan PT yang menaungi tabloid olahraga yang sebelumnya di kendalikan oleh PT Media bina Prestasi (PT. MBP) dan kemudian di akuisisi oleh PT MOI. Keempat karyawan ini mengundurkan diri karena menganggap upah di Tabloid Go tidak dapat mencukupi kebutuhannya alhasil pihak manajemen yang saat itu masih PT. MBP yang merupakan pengendali lama menyetujui pengunduran diri tersebut dan bersedia membayarkan kompensasi yang jumlahnya berbeda-beda.<sup>36</sup> Namun, alhasil selama kurang lebih 4 bulan karyawan tersebut tidak diberikan kompensasi sesuai yang di perjanjikan hingga perusahaan melakukan akuisisi. Sehingga karyawan tersebut menggugat PT MOI selaku pengendali baru namun PT MOI melakukan perlawanan bahwa karyawan telah salah menuntut karena seharusnya PT MBP lah yang harus dituntut. Sehingga hakim memutuskan berdasarkan pasal 61 ayat 3 UUKTK bahwa setelah terjadi pengambil alihan maka seluruh kewajiban perusahaan juga beralih apabila tidak ada kesepakatan sebelumnya dan PT MOI lah yang di haruskan untuk membayar upah pekerja.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Kiagus Ahmad, Eks Karyawan Tabloid GO Memenangi Kasus di Pengadilan, (*Okezone*, 2018) <<https://news.okezone.com/read/2008/06/12/229/118172/eks-karyawan-tabloid-go-memenangi-kasus-di-pengadilan>>, accessed 21 November 2018.

<sup>37</sup> IHW, 'Perubahan Kepemilikan Perusahaan, Tak Boleh Rugikan Buruh', (*Hukum Online*, 2008) <<https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol19461/perubahan-kepemilikan-perusahaan-tak-boleh-rugikan-buruh>>, accessed 21 November 2018.

**Kajian Kasus**

PT ADS merupakan anak perseroan dari PT. BW Plantation, Tbk. (PT. BWPT), PT BWPT telah melakukan *corporate action* berupa perubahan kepemilikan perusahaan atau akuisisi. Setelah akuisisi PT BWPT berubah nama menjadi PT Eagle yang menguasai 99% saham PT ADS. Setelah terjadinya akuisisi perusahaan, pekerja menganggap pihak pengendali baru melakukan perubahan kebijakan termasuk perubahan atas syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban yang berbeda dari sebelumnya yang dirasa oleh pekerja telah merugikan pekerja. Hal tersebut dikarenakan dengan pembayaran upah yang selalu terlambat semenjak pergantian pengendalian perusahaan. Pekerja memberikan beberapa bukti berupa slip gaji yang biasanya pekerja tidak pernah mendapatkan upah diatas tanggal 9, namun semenjak pengendali perusahaan berganti pembayaran upah selalu dilakukan diatas tanggal 9 selama 3 bulan berturut-turut. Pengendali baru mengakui hal tersebut dan menyatakan bahwa perusahaan terpaksa melakukan hal tersebut karena cashflow perusahaan yang sedang terhambat. Pihak pekerja juga melakukan mogok kerja sebagai salah satu perlawanan yang mengakibatkan ancaman PHK secara sepihak dengan tuduhan mangkir oleh perusahaan. (Posita Putusan 707 K/Pdt.Sus- PHI/2016).

Berdasarkan hal tersebut pekerja mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja terhadap lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas dasar upah yang tidak dibayar tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut terhadap PT Eagle yang merupakan perusahaan yang mengakuisisi PT. BWPT selaku perusahaan tempat bekerja para pekerja sebelumnya. Pekerja menuntut PHK dengan uang pesangon sesuai dengan pasal 161 ayat 3 UUKTK.

Dalam putusan ini yakni No. 707 K/Pdt.Sus- PHI/2016 menyebutkan bahwa pekerja memiliki hak untuk menuntut pengusaha apabila telah melanggar syarat kerja, hak dan kewajiban karena hal tersebut termasuk kedalam perselisihan hak dalam hubungan industrial. Pemerintah mawadahi hal tersebut dikarenakan posisi pekerja dan pengusaha yang tidak setara secara sosial ekonomi sehingga apabila tidak diselesaikan oleh pemerintah maka pihak dominan akan menekan pihak yang lemah atau menimbulkan kesewenang-wenangan. Oleh sebab itu pemerintah

memiliki kewenangan untuk mengatasi kasus ini yang tergolong sebagai perselisihan hak karena terdapat perbedaan penafsiran mengenai waktu pembayaran upah.

Pekerja menuntut PHK dengan uang pesangon yang tertera dalam pasal 163 ayat 1 dengan alasan pengendali baru telah lalai untuk memberikan hak-hak pekerja berupa pemberian upah tepat waktu yang berdampak pada kesejahteraan pekerja. Pekerja menganggap dengan pembayaran upah yang tidak sama dengan waktu yang biasa dilakukan sebelumnya oleh pengendali lama maka pengendali baru telah melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dan mereka berhak atas pesangon dalam pasal 163 ayat 1 UUKTK saat melakukan PHK.

Pengadilan menyatakan bahwa pekerja dapat menuntut pesangon berdasarkan pasal 163 ayat 1 atas keterlambatan pemberian upah apabila tanggal pemberian upah setiap bulannya di sebutkan dalam perjanjian kerja untuk menjamin kepastian hukum. Namun, pekerja PT Eagle tidak menyantumkan tanggal pasti pemberian upah sebelumnya dalam perjanjian kerja sehingga pekerja PT Eagle dianggap tidak memiliki bukti keterlambatan pembayaran upah karena tanggal pasti pembayaran upah tidak ada. Selain itu dibulan keempat perusahaan telah kembali melakukan pembayaran upah sebelum tanggal 9 karena cashflow perusahaan yang membaik. Sehingga pengadilan menilai bahwa karena hal tersebut tidak tercantum dalam perjanjian kerja maka tidak terjadi perubahan syarat kerja, hak dan kewajiban pada perseroan. PT. Eagle dalam fakta persidangan telah membuktikan bahwa tidak ada peraturan perusahaan yang baru, dan tidak ada perubahan nama perseroan dalam kontrak kerja. Selain itu pekerja PT. Eagle juga diminta untuk tidak melakukan PHK karena terbukti PT. Eagle telah melaksanakan kewajiban untuk tetap memberikan hak-hak pekerja berupa upah setiap bulannya sehingga PHK sedapat mungkin untuk dihindari.

Berdasarkan putusan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam hal terjadi akuisisi perusahaan pekerja dapat menuntut kepada pihak pengendali baru apabila hak-hak mereka tidak terpenuhi seperti sebelumnya sehingga terjadi perselisihan hak, akan tetapi hak-hak tersebut harus ditulis dalam perjanjian kerja. Namun, dalam hal ini pekerja harus dapat membuktikan bahwa memang pihak pengendali

lama memberikan hak-hak yang tidak diberikan oleh pengendali baru. Pekerja dapat menuntut PHK apabila terbukti terjadi perubahan syarat-syarat kerja hak, kewajiban, serta peraturan perusahaan. Apabila pekerja ingin menuntut uang pesangon sesuai pasal 163 ayat 1 pekerja diharuskan untuk membuktikan bahwa memang terjadi perubahan oleh pengendali baru yang menyebabkan perselisihan hak dan kepentingan karena pesangon dalam pasal 163 ayat 1 tidak dapat diberikan apabila pengendali baru tidak melakukan perubahan apapun seperti perubahan terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama terutama melakukan reposisi maupun rotasi. Tanpa adanya perubahan apapun PHK merupakan hal yang perlu untuk dihindari sehingga pekerja dan pengusaha harus tetap menjaga hubungan kerja.

### **Kesimpulan**

Dalam hal terjadi akuisisi perusahaan apabila pekerja tidak dikehendaki oleh perusahaan maka perusahaan dapat melakukan PHK dan pekerja akan mendapatkan 2x uang pesangon sesuai dengan pasal 163 ayat 2. Begitu pula apabila pekerja tidak ingin melanjutkan hubungan kerja karena pengendali baru melakukan restrukturisasi organisasi atau perubahan hak-hak pekerja, pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan mendapatkan dua kali uang pesangon. Selain hal tersebut perusahaan juga berkewajiban untuk tidak mengurangi syarat-syarat pekerja dan hak-hak pekerja yang telah diberikan oleh pengendali sebelumnya seperti tidak menurunkan upah, tidak mengurangi jatah cuti, dan tetap memberikan jaminan ketenagakerjaan. Akan tetapi apabila tidak ada perubahan hak-hak pekerja dan restrukturisasi organisasi pekerja tidak mendapatkan dua kali uang pesangon sesuai dengan pasal 163 ayat 2.

Terkait dengan yang bertanggung jawab terhadap pekerja. Pada dasarnya yang bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja ialah perusahaan tidak terkait dengan kepemilikan saham. Namun demikian dapat disepakati oleh pengendali lama dengan pengendali baru mengenai pemenuhan hak-hak pekerja dengan persetujuan pekerja.

## Daftar Bacaan

### Buku

Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru* (Citra Aditya Bakti 2003).

\_\_\_\_\_, *Hukum tentang Akuisisi, take over dan LBO* Cet. II (Citra Aditya 2001).

M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, (Sinar Grafika 2015).

\_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Raja Grafindo Persada 2007).

Handono Mardiyanto, *Intisari Manajemen Keuangan*, (Pustaka 2009).

Abdulkair Muhammad, *Hukum Perseroan Indonesia*, (Citra Aditya Bakti 2002).

Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Study Kasus*, (Elmatera 2011).

Lanny Ramly, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Airlangga University Press 2008).

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Sinar Grafika 2009).

### Jurnal

Rezmia Febrina, *Proses Akuisisi Perusahaan Berdasarkan Undang-undang No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*, Jurnal Ilmu Hukum.

Steven Leonardo Soegiono and Eddy Madiono Sutanto, 'Restrukturisasi Organisasi di PT Samudra Alam Raya Surabaya' (2013), Agora,

### Laman

Andri Donnal Putera, 'Grab Akuisisi Uber, Ini Dampaknya bagi Penumpang dan Pengemudi', (*Kompas* , 2018) <<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/03/27/120600926/grab-akuisisi-uber-ini-dampaknya-bagi-penumpang-dan-mitra-pengemudi>> accessed 19 Oktober 2018.

CNN Indonesia, 'Garuda Indonesia Ambil Alih Operasional Sriwijaya Air Group', (*CNN Indonesia*, 2018) <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181115064131-92-346669/garuda-indonesia-ambil-alih-operasional-sriwijaya-air-group>>, accessed 19 Oktober 2018.

Danang Sugianto, 'PGN Akuisisi 51% Saham Pertagas Rp 16,6 Triliun', (*Detik*, 2018) <<https://finance.detik.com/energi/d-4095743/pgn-akuisisi-51-saham-pertagas-rp-166-triliun>>, accessed 19 Oktober 2018.

IHW, 'Perubahan Kepemilikan Perusahaan, Tak Boleh Rugikan Buruh', (*Hukum online*, 2018) <<https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol19461/perubahan-kepemilikan-perusahaan-tak-boleh-rugikan-buruh>>, accessed 21 November 2018.

Indra Sasmita Setiawan, 'Analisa Laporan Keuangan untuk Menilai Tingkat Kesehatan Suatu Perusahaan', (*Sevensoft*, 2018) <https://seventhsoft.net/analisa-laporan-keuangan-untuk-menilai-tingkat-kesehatan-suatu-perusahaan/>, accessed 21 November 2018.

Kiagus Ahmad, S.H, 'Eks Karyawan Tabloid GO Memenangi Kasus di Pengadilan', (*Okezone*, 2008) <https://news.okezone.com/read/2008/06/12/229/118172/eks-karyawan-tabloid-go-memenangi-kasus-di-pengadilan>, accessed 21 November 2018.

Maulana Syafii, 'Akusisi Perusahaan SHBM ke PTKAS, Puluhan Karyawan Terancam Terlantar', (*Medan Bisnis Daily*, 2018) <[http://www.medanbisnisdaily.com/news/online/read/2018/01/03/19493/akuisisi\\_perusahaan\\_shbm\\_ke\\_pt\\_kas\\_puluhan\\_karyawan\\_terancam\\_terlantar/](http://www.medanbisnisdaily.com/news/online/read/2018/01/03/19493/akuisisi_perusahaan_shbm_ke_pt_kas_puluhan_karyawan_terancam_terlantar/)>, accessed 21 November 2018.

Sukarnen, "Pengalihan Aset atau Pengalihan Bisnis : Kemungkinan Aset Deal adalah Business Deal atau Bukan?", (*Futurum*, 2018) <<http://futurumcorfinan.com/article-video/merger-acquisition-restructuring/futurum-pengalihan-aset-atau-pengalihan-bisnis-draf/>>, accessed 31 Oktober 2018

### **Perundang-undangan**

Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara No. 1 tahun 1970) (Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918).

Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 14) (Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468).

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39) (Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 70) (Tambahan Lembaran Negara Nomor 4297).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

(Lembaran negara Tahun 2004 Tahun 150) (Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456).

Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 106) (Tambahan Lembaran Negara 4756).

Peraturan Pemerintah Tahun 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 237) (Tambahan Lembaran Negara 5747).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Buruh di Perusahaan (Berita Negara Nomor 375).

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 18 Oktober 2016.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 117/PUU-X/2012 tanggal 31 Oktober 2012.

**--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--**