

PENGARUH CROSS-BORDER MERGER AND ACQUISITION ATAS SUATU PERUSAHAAN TERHADAP KELANGSUNGAN TENAGA KERJA

Ina Putri Andreana Hadinata, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: ina.putrihadinata@gmail.com
Anak Agung Sri Utari, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: cbs.sriutari@gmail.com

ABSTRAK

Berkembangnya secara pesat perusahaan-perusahaan multinasional di seluruh dunia membuat kemajuan ekonomi antar negara juga mengalami peningkatan yang baik. Oleh sebab itulah, proyeksi skema Merger dan Akuisisi atas perusahaan terhadap perusahaan lain dengan menjangkau perusahaan diluar negara asalnya atau biasa diketahui sebagai Cross Border Merger and Acquisitions menjamur. Metode penulisan penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan acuan aturan dari perundang-undangan di Indonesia secara khusus antara lain, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 Tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, metode ini digunakan sebagai tujuan untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi agar dapat ditemukannya pemecahan masalah yang proposional. Dari hasil penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa proses dan mekanisme dari terjadinya Cross Border M&A dapat dilakukan namun dengan catatan harus memperhatikan aturan-aturan hukum yang berlaku di negara perusahaan yang akan dimerger atau akuisisi sehingga perusahaan tersebut bertanggung jawab atas apapun dampak yang terjadi, terutama dampak pada tenaga kerja dan karyawan yang bersangkutan agar terciptanya sistem kerja yang baik dan menunjang untuk semuanya.

Kata Kunci: *Cross Border Merger and Acquisitions, Tenaga Kerja, Perusahaan*

ABSTRACT

The rapid growth of multinational companies worldwide has led to positive economic progress among nations. Hence, the proliferation of Cross Border Mergers and Acquisitions, where companies extend their reach beyond their home country. This research utilizes a normative legal research method, referencing Indonesian regulations such as Law Number 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies and Government Regulation Number 27 of 1998 concerning the Merger, Consolidation, and Acquisition of Limited Liability Companies. This method aims to address current issues and find proportional solutions. The study concludes that Cross Border M&A processes can occur, but adherence to the legal regulations of the target country is crucial. Companies engaging in mergers or acquisitions are responsible for any resulting impacts, particularly on workforce and employees, to establish an effective and supportive working system for everyone involved

Key Words: *Uighur Ethnic Minorities, Economic Exploitation, Forced Labor.*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perusahaan-perusahaan multinasional makin marak dan masif perkembangannya di dunia yang disertai arus globalisasi dimana dengan perkembangan yang pesat tersebut tidak menutup kemungkinan akan terjadinya hubungan yang lebih erat diantara beberapa perusahaan multinasional tersebut. Salah

satunya adalah dengan kepemilikan secara utuh ataupun penggabungan atas suatu perusahaan akan perusahaan lainnya, biasa disebut sebagai proses *merger dan acquisitions*, dimana proses tersebut terjadi atas perusahaan akan perusahaan lainnya. Konsep merger dan akuisisi ini dikembangkan dari pemikiran awal atas perspektif ekonomi atas skema permodalan perusahaan, yang dimana dibagi menjadi dua cara bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan modalnya, yaitu melalui pinjaman dan ekuitas. Sebuah perusahaan dapat meningkatkan modalnya dengan menerbitkan saham pada pasar ekonomi sebagai sebagai cara tercepat dan termudah untuk membiayai operasioalnya dengan tujuan untuk menghasilkan kapitalisasi besar-besaran dalam pasar ekonomi dengan sasaran agar tercapainya ketersediaan bantuan keuangan, bantuan lainnya, dan untuk mendongkrak permodalan perusahaan dalam industri yang berkembang pesat tanpa harus membentuk perusahaan baru sehingga penggabungan kedua entitas tersebut dapat berpulang untuk meningkatnya peluang pada pasar tertentu yang memang menjadi targetnya.

Dengan tidak hanya terjadi di antara beberapa perusahaan atau lebih di dalam satu negara saja, namun sering ditemui bahwa kepemilikan suatu perusahaan tersebut datang dari perusahaan yang berasal dari luar negara perusahaan tersebut berada. Tingkat kepemilikan memperhitungkan beberapa faktor penting, dimana keuntungan dan prospek yang positif menjadi alasan utama atas kepemilikan tersebut, dengan ini sering disebut juga sebagai *cross border merger and acquisitions*. Dimana suatu perusahaan mengakuisisi perusahaan lain dengan melakukan kesepakatan lintas batas negara dengan berorientasi kepada perluasan operasi suatu perusahaan terhadap pasar global,¹ ketika aset dan kewajiban kedua perusahaan dari dua negara yang berbeda digabungkan menjadi satu kesatuan sehingga terbentuklah badan hukum baru, peranan *merger* aktif akan proses tersebut, sedangkan dalam hal akuisisi terjadi proses transformasi aset dan kewajiban perusahaan lokal menjadi perusahaan asing dengan keterlibatan investor asing didalamnya, dan secara otomatis, perusahaan lokal akan terafiliasi.²

Perusahaan yang dapat di merger dan diakuisisi tersebut dapat berupa perusahaan swasta, publik, atautkah kepemilikan langsung dari negara,³ ketika transaksi tersebut berhasil dilakukan, akan terjadi suatu proses pemegangan kendali atas wewenang pengoprasian perusaah hasil transaksi tersebut secara penuh.⁴ Dikarenakan proses dilakukan dengan keterlibatan 2 negara, menurut terminologi hukum yang berlaku, maka negara asal perusahaan yang melakukan akuisisi di negara lain disebut sebagai *home country*, sedangkan negara tempat perusahaan target perusahaan target berada terletak disebut sebagai *host country*. Berdasarkan data *World*

¹ Yane Chandra dan Lukas Setia Atmaja, "Cross-Border Mergers and Acquisitions in China: A Test of the Free Cash Flow Hypothesis," *Indonesian Capital Market Review* 6, no. 2 (2014): 8, doi.org/10.21002/icmr.v6i2.3591

² Pintho, Arthur dan Branson, Douglas, *Understanding Corporate Law*, 3rd Edition, (Lexis Nexis dan Carolina: Academic Press, 2009), 146.

³ Okalesa, Dkk, "Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan yang Go Public di Bursa Efek Indonesia Sebelum dan Setelah Merger dan Akuisisi Periode Tahun 2000-2012", *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 6, no. 3 (2014): 91, doi.org/10.24014/jiq.v18i1.16753

⁴ Law Teacher.net, "Cross-Border Merger and Acquisitions", (2013), URL: <https://www.lawteacher.net/free-law-essays/business-law/cross-border-merger-and-acquisitions.php#citethis>, Diakses pada 21 Januari 2021.

*Investmen Report*⁵ tahun 2000, *Cross Border M&A* mengalami peningkatan pada awal tahun 1990 sampai dengan tahun 2005, sedangkan pada tahun 2008 mengalami penurunan baik dari segi kuantitas maupun nilai yang disebabkan oleh krisis ekonomi global pada tahun 2007-2008. Namun, berdasarkan prospektus *World Investment Report 2009*, *Cross Border M&A* di beberapa kawasan pada tahun 2010 cenderung terus meningkat, terutama di Asia dimana krisis ekonomi tidak begitu berdampak dan kondisi ini juga sejalan dengan peningkatan ekonomi global.

Dengan tingginya angka peningkatan transaksi *Cross Border M&A* tersebut, terdapat kendala-kendala bagi suatu perusahaan dimana terdapat perbedaan-perbedaan yang mendasar yang menjadi pembeda antara kedua perusahaan lintas batas, salah satunya adalah perbedaan kebudayaan antara negara tempat kedua perusahaan tersebut berada serta budaya negara yang mereka masuki,⁶ aspek budaya harus ditangani dengan hati-hati, salah satu hal yang paling terlihat menonjol adalah, permasalahan ketenagakerjaan di banyak pasar negara berkembang yang dirasa banyak merasa dirugikan dengan adanya transaksi *Cross Border M&A*, salah satunya adalah pelarangan perekrutan dan pemecatan tenaga kerja sesuka hati. Yang berarti dengan timbulnya permasalahan tersebut, suatu perusahaan multinasional yang mengakuisisi perusahaan lokal di suatu negara harus memastikan bahwa mereka menyesuaikan kebijakan global mereka dengan kondisi dan situasi di negara tujuannya serta diharuskan untuk beradaptasi dengan budaya lokal atau proses penggabungan pandangan global dengan pelaksanaan lokal.

Kemudian, mengenai perbedaan budaya kerja yang berbeda, di setiap mitra dalam usaha diharuskan untuk memahami budaya satu sama lainnya agar terdapatnya kesesuaian.⁷ Misalnya, adalah perbedaan sikap terhadap gender, minoritas dan keragaman antar tenaga kerja yang merupakan isu potensial dalam menimbulkan konflik antar mitra dan secara horizontal, antar tenaga kerja yang bersangkutan. Kondisi ini dapat disamakan dengan perkawinan antara individu ke individu dari negara yang berbeda, dan tanpa pengertian diantara dan empati diantara keduanya, usaha ini tidak dapat dilakukan dan tidak akan berhasil. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat beberapa transaksi *Cross Border M&A* yang gagal terutama karena tidak bisanya menyesuaikan dengan kondisi budaya ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penting bagi kedua entitas untuk melaksanakan uji tuntas akan satu sama lain sebelum mereka melakukan kesepakatan penggabungan ataupun pengakuisisian.⁸

Kelangsungan tenaga kerja menjadi aspek yang penting bagi kelancaran proses *Cross Border M&A*, dikarenakan tenaga kerja sebagai subjek utama atas kelancaran suatu perusahaan berperan proporsional terhadap perusahaan tempat mereka bernaung, dengan tidak diindahkannya kesejahteraan tenaga kerja, akan timbul

⁵ United Nations Conference on Trade and Development, *World Investment Report 2000: Cross-border Merger and Acquisitions and Development*, (Switzerland: United Nations Publication, 2000), 101.

⁶ Norhamida, Hana, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penciptaan Kemakmuran dalam Merger dan Akuisisi", *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 2, no. 2 (2006): 128, doi.org/10.33830/jom.v2i2.810.2006.

⁷ Cok Istri Essa Santri Dalem, dan Ni Nyoman Sukerti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pihak yang Lemah dalam Penggabungan Perusahaan (Merger)", *Jurnal Kertha Semaya* 01, no. 06 (2013): 4, ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6245

⁸ H. Donald Hopkins, "Cross-Border Mergers and Acquisitions: Do Strategy or Post-Merger Integration Matter?" *International Management Review; Marietta* 04, no. 1 (2018): 10, proquest.com/docview/195551529

permasalahan-permasalahan baru yang tidak dapat dihindari sehingga kelangsungan perusahaan akibat imbas dari *Cross Border M&A* tidak akan berjalan sesuai yang diinginkan sehingga tidak menutup kemungkinan, perlakuan tersebut berdampak negatif pada tenaga kerja. Berkenaan atas hal yang telah dipaparkan diatas, maka penulis hendak mengkaji melalui tulisan yang berjudul "**PENGARUH CROSS-BORDER MERGER AND ACQUISITION ATAS SUATU PERUSAHAAN TERHADAP KELANGSUNGAN TENAGA KERJA.**" Dalam menjamin originalitas penulisan artikel ilmiah ini penulis melakukan perbandingan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan fenomena yang sedang dikaji dalam artikel ilmiah ini yakni: a) Artikel ilmiah yang berjudul *Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan yang Go Public di Bursa Efek Indonesia Sebelum dan Setelah Merger dan Akuisisi Periode Tahun 2000-2012* yang dibuat oleh Okalesa, dkk, pada tahun 2014 yang meneliti mengenai kinerja keuangan suatu perusahaan yang berbasis pada bidang perbankan di BEI imbas efektifitasnya sebelum dan sesudah proses merger dan akuisisi. b) Artikel ilmiah yang berjudul *Cross-Border Mergers and Acquisitions: Do Strategy or Post-Merger Integration Matter?* yang dibuat oleh H. Donald Hopkins pada tahun 2018 yang meneliti mengenai efektifitas dari proses Merger dan Akuisisi terhadap strategi akan masa depan perusahaan.

Kedua penelitian diatas meneliti dari sudut pandang permasalahan yang berbeda, dimana pada poin (a) membahas mengenai kelangsungan keuangan atas suatu perusahaan perbankan terhadap proses M&A, sementara, poin (b) menitik beratkan pembahasan kepada keefektifitasan atas suatu perusahaan yang mempertanyakan mengenai strategi masa depan yang akan berlangsung begitu baik ataukah malah terjadi sebaliknya. namun tetap berada dalam satu ruang lingkup yang sama yaitu pembahasan mengenai merger dan akuisisi atas suatu perusahaan dan dampaknya bagi masing-masing permasalahan yang dijadikan isu.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah proses dan mekanisme *cross border mergers and acquisitions* terhadap suatu perusahaan atas perusahaan lain?
2. Bagaimanakah kelangsungan kehidupan tenaga kerja perusahaan imbas dari dilakukannya *cross border mergers and acquisitions*?

1.3. Tujuan Penulisan

Dalam penulisan artikel ilmiah yang berbasis pada penelitian, harus memuat tujuan dari diadakannya penelitian berdasarkan judul yang telah di tetapkan, adapun tujuan-tujuan yang hendak di capai dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah untuk mengetahui dan memahami lebih lanjut mengenai aturan hukum penyatuan dua perusahaan atau lebih melalui proses *cross border mergers and acquisitions* dan sekaligus mengetahui dan memahami kelangsungan kehidupan para tenaga kerja kedua perusahaan yang di gabungkan tersebut imbas dari dilakukannya *cross border mergers and acquisitions*.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang diaplikasikan atas penulisan artikel ilmiah ini yaitu metode penelitian akan hukum normatif⁹ yang acuannya terfokus pada aturan-aturan

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), 33.

hukum serta proses yang terjadi, terkait dengan kelangsungan kehidupan tenaga kerja suatu perusahaan atas imbas dari penyatuan kedua atau lebih perusahaan tempat dimana para pekerja tersebut bernaung melalui proses dan mekanisme *cross border mergers and acquisitions*. Penulisan artikel ilmiah mengkaji mengenai bagaimana suatu aturan hukum yang dibarengi dengan proses serta mekanisme berperan terhadap suatu peristiwa yang menyangkut individu atau sekelompok orang. Memperhatikan asas-asas yang terkandung dalam hukum bisnis dengan menggunakan pendekatan analisis sehingga dapat diketahui fakta yang dapat memperkuat argumentasi penulisan karya ilmiah ini agar di dapati kejelasan hukum dari permasalahan yang dihadapi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Proses Dan Mekanisme *Cross Border Mergers and Acquisitions* Terhadap Suatu Perusahaan Atas Perusahaan Lain

Tindakan suatu perusahaan atas perusahaan lain melalui mekanisme *cross border M&A* diharuskan untuk tunduk terhadap hukum negara dimana negara pada perusahaan tersebut diambilalih, sebagai contoh, ketika perusahaan dari negara Singapura ingin mengambil alih atau menggabungkan perusahaannya atas perusahaan di Indonesia, perusahaan asal Singapura tersebut haruslah mengikuti dan tunduk terhadap yurisdiksi yang berlaku di Indonesia, dengan kata lain negara asal perusahaan tersebut diambil alih. Oleh karena itu, agar lebih memudahkan pembaca dan tidak membingungkan, penulis akan lebih menjelaskan aturan-aturan terkait dengan *Cross Broder M&A* yang terjadi di Indonesia, yang dimana tentunya juga akan membahas lebih lanjut mengenai hukum Indonesia secara khusus. Pada hukum di Indonesia, suatu perusahaan yang mengambil alih perusahaan haruslah tunduk terhadap aturan yang tertuang pada pasal 5 ayat (2) Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal, selanjutnya disebut sebagai UUPM, dimana pada pasal tersebut dijelaskan bahwa hanya perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas sajalah yang dapat diambil alih oleh suatu perusahaan yang berasal dari luar negeri dengan cara pembelian saham atas perusahaan terkait sehingga Perseroan Terbatas yang bersangkutan dapat diambil alih.

Sebelum berlanjut alangkah baiknya untuk dapat memahami pengertian lebih lanjut mengenai merger dan akuisisi, dimana merger menurut Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, selanjutnya disebut UU CK, yang mengubah Ketentuan pada UUPM, menjelaskan Pasal 109 angka 1, bahwa penggabungan atau merger merupakan perbuatan hukum yang dilakukan oleh suatu perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum, dan menurut *Black's Law Dictionary*, sebagai *the fusion of absorbtion of one thing or right into another*.¹⁰ sementara, akuisisi menurut UU CK dengan pasal yang sama menjelaskan bahwa pengambilalihan atau akuisisi merupakan perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas perseroan tersebut dan ditunjang dengan *Black's Law Dictionary* sebagai *the purchase of one company by another*

¹⁰ Bryan A Garner dan Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*, (St. aul, MN: West, 2009), 205.

*in order to fulfill particular strategic goals related to revenues, market share, product/serving offerings, or competition*¹¹

Di Indonesia sendiri, aturan mengenai merger dan akuisisi dibedakan atas kebutuhan dan persyaratannya, mengingat kedua hal tersebut memang suatu proses yang berbeda, sehingga aturan-aturan penguat serta penunjang juga pastilah berbeda. Aturan hukum mengenai merger tertuang secara gamblang pada UUPT dan PP No. 27 Tahun 1998 Tentang Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas, selanjutnya disebut PP No. 27. Dimana ketika suatu perusahaan asing yang ingin menggabungkan perusahaannya terhadap suatu perusahaan Indonesia melalui mekanisme *Cross Border M&A*, perusahaan tersebut harus memenuhi syarat-syarat yang berlaku, seperti memperhatikan:

1. Perusahaan, pemegang saham minoritas, beserta tenaga kerja atas kedua perusahaan;
2. Persaingan atas usaha yang beritikad baik atau sehat demi kepentingan masyarakat umum;
3. Mitra usaha yang bersangkutan beserta kreditor atas perusahaan yang melaksanakan penggabungan.

Namun, yang menjadi catatan adalah bagi perusahaan yang ingin melaksanakan proses dan mekanisme tersebut disarankan untuk menggunakan metode "*Legal Due Dilligence*" untuk mengetahui tujuan serta potensi permasalahan yang kemudian akan dihadapi ketika mekanisme dan prosedur penggabungan tersebut akan dilaksanakan, sehingga dapat dipahami lebih lanjut mengenai kedua perusahaan, terutama kedua negara yang bersangkutan agar proses *Cross Border M&A* berjalan lancar dan tidak menemui kendala yang berarti. Kemudian, UU PT pada pasal 123, menerangkan bahwa Perusahaan yang akan mengakuisisi perusahaan di Indonesia haruslah menyusun rancangan penggabungan atas perusahaan, dimana bagi direksi kedua perusahaan yang akan melaksanakan proses tersebut bertanggung jawab atas penyusunan rancangan yang telah di diskusikan sebelumnya, dengan memuat sekurang-kurangnya:

1. Nama dan tempat dari masing-masing Persroan, alasan serta penjelasan Direksi Perseroan yang akan melakukan penggabungan, persyaratan penggabungan, tata cara penilaian dan konversi saham masing-masing perseroan serta rancangan perubahan anggaran dasar perseroan yang menerima penggabungan apabila ada;
2. Laporan keuangan selama 3 (tiga) tahun buku terakhir dari masing-masing perseroan, rencana kelanjutan atau pengakhiran kegiatan usaha dari perseroan yang akan melakukan penggabungan dan neraca proforma perseroan yang menerima penggabungan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku di Indonesia;
3. Cara penyelesaian status, hak dan kewajiban anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan Karyawan masing-masing perseroan, cara penyelesaian hak dan kewajiban perseroan yang akan menggabungkan diri terhadap pihak ketiga dan cara penyelesaian hak pemegang saham yang tidak setuju terhadap penggabungan perseroan;
4. Nama anggota Direksi dan Dewan Komisaris serta gaji, honorium dan tunjangan bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan yang menerima penggabungan, perkiraan jangka waktu pelaksanaan, laporan

¹¹*Ibid*, 52.

mengenai keadaan, perkembangan, dan hasil yang dicapai dari setiap perseroan yang akan melakukan penggabungan;

5. Kegiatan utama setiap perseroan, perubahan yang terjadi selama tahun buku yang sedang berjalan, dan rincian masalah yang timbul selama tahun buku yang sedang berjalan yang mempengaruhi kegiatan perseroan yang akan melaksanakan penggabungan.

Setelah rancangan tersebut telah selesai dibuat, diharuskanlah dimintakan persetujuan kepada Dewan Komisaris dari setiap perusahaan yang terlibat. Kemudian, pengumuman Ringkasan Rancangan Merger, dimana suatu perusahaan wajib mengumumkan bahwa perusahaan mereka akan melaksanakan penggabungan terhadap perusahaan lain, dengan memberikan notifikasi kepada karyawan dari masing-masing perusahaan yang bersangkutan selambat-lambatnya 30 hari. Yang terakhir adalah, pembuatan akta merger dimana setelah rancangan atas semua dokumen berhasil di penuhi, pembuatan akta merger atau penggabungan di depan Notaris dengan penggunaan Bahasa Indonesia yang baik dan benar, yang dimana selanjutnya salinan akta tersebut dilampirkan dalam pemberitahuan penggabungan kepada Menteri Hukum dan HAM untuk dicatat dalam daftar perseroan. Kemudian, Direksi perusahaan yang bersangkutan menerima dan menggabungkan kedua perusahaan yang terlibat secara resmi melalui serta diumumkan pada minimal 1 surat kabar dengan masa waktu selambat-lambatnya 30 hari tehitung dari sejak tanggal penggabungan.

Akuisisi sendiri terdapat 2 bidang yang dilakukan melalui 2 proses dan mekanisme yang berbeda, *pertama*, adalah akuisisi atas suatu perusahaan yang secara tertutup dan yang *kedua*, akuisisi atas suatu perusahaan yang dilakukan secara terang-terangan. Namun, pada kali ini, penulis akan lebih menjelaskan mengenai proses dan mekanisme melalui akuisisi perusahaan terbuka, dimana dikendalikan oleh pengendali perusahaan terbuka, disebut pengendali, secara langsung maupun tidak langsung, dengan ketentuan:

- a. Memiliki saham perusahaan terbuka lebih dari 50% dari keseluruhan saham dengan hak suara yang telah disetor penuh; dan
- b. Memiliki kecakapan atas penentuan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan cara apapun pengelolaan kebijakan perusahaan tersebut.

Aturan yang dijadikan acuan untuk pelaksanaan akuisisi suatu perusahaan, terkhusus perusahaan asing atas perusahaan di Indonesia melalui proses dan mekanisme *Cross Border M&A*, menitikberatkan aturan yang terkandung pada beragam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK), dimana POJK No. 31/2015, No. 9/2018, No. 17/2020, No. 42/2020 memegang andil yang besar atas terjadinya transaksi akuisisi atas suatu perusahaan. Sesuai dengan aturan Pasal 4 ayat (1) POJK No. 9/2020 menjelaskan bahwa perusahaan terbuka diharuskan mendapatkan persetujuan pemegang saham secara independen dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), dalam hal:

1. Nilai transaksi afiliasi memenuhi batasan nilai transaksi material yang wajib memperoleh persetujuan RUPS;
2. Transaksi afiliasi yang dapat mengakibatkan terganggunya kelangsungan usaha perusahaan terbuka, dan/atau;
3. Melakukan transaksi afiliasi yang berdasarkan pertimbangan OJK memerlukan persetujuan pemegang saham independen.

Dimana persetujuan tersebut dimasudkan agar dapat terlindunginya pemegang saham independen dikarenakan mereka dapat saja menolak suatu proses

transaksi yang berbenturan kepentingan. Kemudian, Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 6 Huruf K POJK No. 31/2015 menerangkan jika suatu perusahaan diwajibkan untuk menyampaikan laporan atas informasi perubahan pengadilan atas perusahaannya melalui emiten yang bersangkutan dengan berupa perubahan dalam kendalinya atas tindakan langsung atau tidak langsung terhadap emiten tersebut kepada tanggung jawabnya terhadap OJK dan melakukan pengumuman kepada masyarakat. Serta kemudian, Pasal 14 jo. Pasal 13 POJK No. 9/2018 menjelaskan bahwa haruslah terjadi penawaran atas tender dimana pengendali wajib melaksanakan penawaran tender selama 30 hari setelah pengumuman berupa teks melalui surat kabar harian nasional, dengan maksud agar pemegang saham mempunyai kesempatan untuk menjual saham tersebut harus menyerahkan saham ke kustodian yang ditunjuk oleh pengendali tersebut. Dalam hal pengambilalihan perusahaan atas perusahaan lain di Indonesia dilakukan secara langsung atas saham perusahaan yang bersangkutan yang dicatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia sesuai yang telah disebutkan sebelumnya dalam penulisan artikel ilmiah ini.

Namun, melalui proses dan mekanisme yang sudah tertata rapi seperti yang telah dijelaskan, terdapat juga dampak negatif yang ditimbulkan atas transaksi yang berlangsung tersebut, yang dimana paling terlihat dirasakan oleh tenaga kerja atau karyawan dari kedua perusahaan yang digabungkan atau diambil alihkan tersebut, dimana terdapat banyak ketidakpastian dan kecocokan antar kedua perusahaan tersebut, yang kemudian selanjutnya akan dibahas pada pembahasan selanjutnya.

3.2. Dampak Cross Border Mergers and Acquisitions Atas Perusahaan Terhadap Kelangsungan Kehidupan Tenaga Kerja

Proses berlangsungnya *Cross Border M&A* di seluruh dunia memberikan dampak yang begitu signifikan, terlebih dalam jalannya sistem ekonomi dan keuangan bagi suatu negara yang terlibat akan suatu transaksi tersebut. Yang utama, bagi perusahaan atas kedua negara yang melakukan kegiatan yang paling terdampak akan proses tersebut, serta, tanpa dipungkiri entitas di dalamnya, yaitu tenaga kerja atau biasa dikenal sebagai karyawan juga terdampak akan proses atas perusahaan mereka.¹² Menurut UU CP, Pasal 81 Angka 42, menerangkan bahwa status karyawan di suatu perusahaan imbas dari proses M&A tergantung daripada kedua perusahaan temoat karyawan tersebut bernaung sehingga permasalahan mengenai perlanjutan hubungan kerja atau kesediannya pengusaha untuk menerima karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa, status dari karyawan di suatu perusahaan yang diambil alih tersebut tidak berubah, dengan catatan apabila kedua belah pihak yang bersangkutan sepakat untuk sama-sama melanjutkan hubungan kerja yang telah ada sebelumnya.¹³ Sebagai penegasan, karyawan suatu perusahaan yang di M&A tidak otomatis merubah dirinya menjadi karyawan perusahaan yang mengambil alih, dikarenakan perbedaan hubungan kerja antara perusahaan yang diambil alih masih terikat dengan karyawannya. Sebelumnya, dapat dimengerti juga perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi: "perjanjian kerja

¹² Made Ariputri Kusumadewi dan I Nyoman Darmadha, "Kedudukan Hukum Pekerja dalam Hal Terjadinya Pengambilalihan Perseroan", *Jurnal Kertha Semaya* 04, no. 3 (2016): 7, ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/43545

¹³ Lukas Banu, "Implementasi Hukum Pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dalam Program Recognised Seasonal Employment", *Jurnal Magister Hukum Udayana* 7 no. 1 (2018): 1. doi:[10.24843/JMHU.2018.v07.i01.p08](https://doi.org/10.24843/JMHU.2018.v07.i01.p08)

adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak." Dimana, pada hal ini diharuskanlah memuat juga syarat-syarat yang dibuat secara tertulis yang memuat klausa-klausa sesuai dengan perjanjian pekerja dan perusahaan yang bersangkutan.

Namun, yang menjadi aspek negatif dalam proses ini adalah, ketika suatu perusahaan yang mengambil alih tidak sepakat untuk melanjutkan hubungan kerja yang telah berlangsung dengan para karyawan tempat perusahaan yang diambil alih¹⁴ akan terjadi dan timbul permasalahan baru, yaitu, terjadinya pemutusan hubungan kerja atau PHK. Sebagai gambaran, makin besarnya kedua perusahaan yang terlibat, semakin besar pula kemungkinan masifnya karyawan yang di PHK dari perusahaan yang diambil alih,¹⁵ dikarenakan ketidaksiapaannya budaya atau sistem kerja diantara keduanya. Hal-hal yang menyangkut PHK dijelaskan lebih rinci pada Pasal 81 Angka 42 UU CP yang merupakan frasa penyempurnaan dari Pasal 15A Ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
 - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.

Tidaklah berhenti dengan tangan kosong, karyawan yang terkena dampak ini berhak dan perusahaan berkewajiban untuk diberikannya uang pesangon dan uang penghargaan semasa karyawan tersebut mengabdikan dan bekerja diperusahaan tersebut,¹⁶ serta apabila memungkinkan dan terdapatnya diklausa perjanjian, terdapat pula uang penggantian hak yang seharusnya diterima dengan ketentuan sebagai berikut, sesuai dengan Pasal 81 Angka 44 UU CP:

1. Uang pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
 - b. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
 - c. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
 - d. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
 - e. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
 - f. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
 - g. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
 - h. masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
 - i. masa kerja 8 tahun atau lebih 9 bulan upah.
2. Uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
 - b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
 - c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
 - d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
 - e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
 - f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;

¹⁴ Indriatmini Noegroho, "Merger Merupakan Tantangan atau Peluang Bagi Perekonomian Indonesia", *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi* 02, no. 3 (2017): 545, doi:[10.30736/jpensi.v2i3.107](https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i3.107)

¹⁵ Rizki Istighfariana Achmadi, "Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Terjadinya Akuisisi Perusahaan", *Jurist-Diction* 02, no. 4 (2019): 1469, doi:[10.20473/jd.v2i4.14503](https://doi.org/10.20473/jd.v2i4.14503)

¹⁶ Sutrisno dan Sumarsih, "Dampak Jangka Panjang Merger dan Akuisisi Terhadap Pemegang Saham di BEJ Perbandingan Akuisisi Internal dan Eksternal", *JAAI* 08, no. 2 (2004): 192, journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/826.

- g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Selain itu, perbedaan budaya antar kedua negara juga menjadi catatan yang harus dijadikan acuan, karena ketika menyangkut penggabungan atau pengambilalihan kedua perusahaan yang berasal dari dua negara yang berbeda atau dalam artikel ini disebut sebagai *cross border m&a*, tidak dipungkiri terdapat pula perbedaan kebudayaan diantara keduanya, yang meliputi kebudayaan adat istiadat yang berlaku, sistem kerja ataupun kemampuan dari karyawan yang ada di negara yang bersangkutan. Sehingga, penyatuan kedua budaya tersebut haruslah menjadi perhatian yang patut di cermati dan lindungi sebagaimana hak dan kewajibannya. tidak dengan alasan perbedaan budaya yang ada, membuat perusahaan yang mengambil alih atas perusahaan lain berhak 'membuang' karyawan dan tenaga kerjanya, sehingga terdapat ketimpangan sosial dan budaya diperusahaan hasil dari merger dan akuisisi tersebut.

Oleh karena itu yang telah dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa suatu perusahaan yang melaksanakan proses *Cross Border M&A* haruslah memperhatikan kesejahteraan daripada tenaga kerjanya, dikarenakan sebagai entitas utama dari keberlangsungan suatu perusahaan tersebut, dan apabila memang proses tersebut menimbulkan dampak dari adanya pengurangan tenaga kerja, suatu perusahaan diharuskan untuk memenuhi segala hak kewajibannya yang menjadi hak dari tenaga kerja yang bersangkutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, penulis menyimpulkan bahwa dengan terdapatnya proses *Cross Border Merger and Acquisitions* oleh suatu perusahaan atas perusahaan lainnya dengan skema lintas batas negara mempunyai proses dan mekanisme yang begitu terperinci dan mempunyai perbedaan diantara keduanya, sehingga memudahkan bagi para investor atau perusahaan yang akan menggabungkan ataupun mengakuisisi suatu entitas atau perusahaan. Namun, dibalik sisi positif yang terjadi tersebut, tidak menampik pula terdapat sisi lain yang perlu di pahami lebih lanjut, yaitu mengenai kelangsungan tenaga kerja atas kedua perusahaan yang menjalani proses *M&A* tersebut, dimana paling terlihat pada subjek utamanya, yaitu tenaga kerja atau biasa dikenal sebagai karyawan, dibagian pembahasan kedua diperjelas mengenai kelangsungan tenaga kerja imbas dari penggabungan ataupun pengakuisisian, dimana ketika kedua perusahaan tersebut sepakat untuk melaksanakan tindakan sesuai dengan aturan *M&A*, permasalahan baru timbul, yaitu terjadi pem PHK-an karyawan yang dirasa tidak sesuai dengan tujuan dan sistem kerja perusahaan yang mengambil alih. Sehingga, perlindungan terhadap karyawan haruslah diutamakan apabila keadaan memaksa untuk mem-PHK-an karyawannya, melalui skema pemberian upah, pesangon, dan uang terima kasih terkait dengan jasa karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan. Saran yang dapat di berikan oleh penulis adalah, *pertama*, sebelum diberlakukannya proses *M&A* tersebut, alangkah baiknya di lakukan uji tuntas terlebih dahulu mengenai kedua perusahaan serta kedua negara tempat perusahaan tersebut berasal, agar dapat dihindarinya perbedaan yang mungkin tidak dapat disatukan, kemudian, *kedua*, setelah proses tersebut selesai, diharapkan kepada kedua perusahaan untuk terus memperhatikan tenaga kerja atau karyawannya agar terjaminnya perlindungan hukum atas karyawan tersebut, terlepas dari apapun keputusan yang akan dibebankan oleh perusahaan terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Garner, Bryan A dan Black, Henry Campbell, *Black's Law Dictionary*, St. Paul, MN: West, 2009.
- Mahmud Marzuki, Peter, *Penelitian Hukum* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Pintho, Arthur dan Branson, Douglas, *Understanding Corporate Law*, 3rd Edition, Lexis Nexis dan Carolina: Academic Press, 2009.
- United Nations Conference on Trade and Development, *World Investment Report 2000: Cross-border Merger and Acquisitions and Development*, Switzerland: United Nations Publication, 2000.

Jurnal:

- Achmadi, Rizki Istighfariana, "Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Terjadinya Akuisisi Perusahaan", *Jurist-Diction*, 02, no. 4 (2019): 1469. doi: [10.20473/jd.v2i4.14503](https://doi.org/10.20473/jd.v2i4.14503)
- Banu, Lukas, "Implementasi Hukum Pasal 35 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dalam Program Recognised Seasonal Employment", *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 07, no. 1 (2018): 1. doi: [10.24843/JMHU.2018.v07.i01.p08](https://doi.org/10.24843/JMHU.2018.v07.i01.p08)
- Chandera, Yane, dan Setia Atmaja, Lukas, "Cross-Border Mergers and Acquisitions in China: A Test of the Free Cash Flow Hypothesis", *Indonesian Capital Market Review*, 06, no. 2 (2014): 8. doi: [10.21002/icmr.v6i2.3591](https://doi.org/10.21002/icmr.v6i2.3591)
- Dalem, Cok Istri Essa Santri, dan Sukerti, Ni Nyoman, "Perlindungan Hukum Terhadap Pihak yang Lemah dalam Penggabungan Perusahaan (Merger)", *Jurnal Kertha Semaya*, 01, no. 06 (2013): 4. ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6245
- Hopkins, H. Donald, "Cross-Border Mergers and Acquisitions: Do Strategy or Post-Merger Integration Matter?" *International Management Review; Marietta*, 04, no. 01 (2018): 10. proquest.com/docview/195551529
- Kusumadewi, Made Ariputri, dan Darmadha, I Nyoman, "Kedudukan Hukum Pekerja dalam Hal Terjadinya Pengambilalihan Perseroan", *Jurnal Kertha Semaya*, 04, no. 3 (2016): 7. ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/43545
- Noegroho, Indriatmini, "Merger Merupakan Tantangan atau Peluang Bagi Perekonomian Indonesia", *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 02, no. 3 (2017): 545. doi: [10.30736/jpensi.v2i3.107](https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i3.107)
- Norhamida, Hana, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penciptaan Kemakmuran dalam Merger dan Akuisisi", *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 02, no. 2 (2006): 128. doi: [10.33830/jom.v2i2.810.2006](https://doi.org/10.33830/jom.v2i2.810.2006).
- Okalesa, Dkk, "Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan yang Go Public di Bursa Efek Indonesia Sebelum dan Setelah Merger dan Akuisisi Periode Tahun 2000-2012", *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 06, no. 3 (2014): 91. doi: [10.24014/jiq.v18i1.16753](https://doi.org/10.24014/jiq.v18i1.16753).
- Sutrisno dan Sumarsih, "Dampak Jangka Panjang Merger dan Akuisisi Terhadap Pemegang Saham di BEJ Perbandingan Akuisisi Internal dan Eksternal", *JAAI*, 08, no. 2 (2004): 192. journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/462.

Internet:

Law Teacher.net, "Cross-Border Merger and Acquisitions", (2013), URL: <https://www.lawteacher.net/free-law-essays/business-law/cross-border-merger-and-acquisitions.php#citethis>. Diakses pada 21 Januari 2021.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1998 Tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas