

Kepastian Hukum melalui Perancangan Kontrak Kerja Pasca Akuisisi Perusahaan (Studi Putusan MA Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016)

Hafila Azzafi Daskarata

Universitas Negeri Semarang

Wisnu Indra Setiawan

Universitas Negeri Semarang

Maulana Iqbal Adiyatma

Universitas Negeri Semarang

Rayi Kharisma Rajib

Universitas Negeri Semarang

Alamat: Kampus UNNES, Sekaran, Kec. Gn. Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah 50229

Korespondensi penulis: hafilaazafi@students.unnes.ac.id

Abstract. *This research examines the urgency of legal certainty in employment contracts after corporate acquisition, using the Supreme Court Decision No. 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016 as the main reference. The increasing trend of acquisitions in Indonesia often creates disputes regarding the continuity of employment status, normative rights, and compensation, particularly for workers with permanent employment agreements (PKWTT). This study employs a normative juridical approach, focusing on statutory regulations, doctrines, and relevant jurisprudence to analyze the extent to which employment contracts can guarantee legal certainty for workers and companies post-acquisition. The findings show that acquisition cannot be used as a basis for terminating employment relationships unilaterally without fulfilling workers' rights, and employment contracts must contain clauses ensuring continuity of employment, protection of normative rights, and clear dispute resolution mechanisms. The involvement of notaries and advocates is also essential in ensuring the formal legality and substantive fairness of employment contracts. This study contributes to the development of labor law by emphasizing the importance of contract drafting as a legal instrument to balance corporate efficiency with the protection of workers' rights.*

Keywords: *acquisition, contract drafting, employment law, legal certainty, workers' rights.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji urgensi kepastian hukum dalam kontrak kerja pasca akuisisi perusahaan dengan merujuk pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Tren akuisisi yang meningkat di Indonesia sering kali menimbulkan sengketa mengenai keberlanjutan status hubungan kerja, hak-hak normatif, dan kompensasi, khususnya bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan, doktrin, dan yurisprudensi terkait untuk menganalisis sejauh mana kontrak kerja dapat menjamin kepastian hukum bagi pekerja dan perusahaan pasca akuisisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuisisi tidak dapat dijadikan alasan untuk memutus hubungan kerja secara sepihak tanpa pemenuhan hak-hak pekerja, dan kontrak kerja perlu memuat klausul keberlanjutan hubungan kerja, perlindungan hak normatif, serta mekanisme penyelesaian sengketa. Peran notaris dan advokat juga penting untuk menjamin legalitas formal dan keadilan substansial kontrak kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan dengan menekankan pentingnya perancangan kontrak sebagai instrumen hukum untuk menyeimbangkan efisiensi korporasi dan perlindungan hak pekerja.

Kata kunci: akuisisi, hukum ketenagakerjaan, kepastian hukum, perancangan kontrak, hak pekerja.

LATAR BELAKANG

Tren akuisisi sangat meningkat seiring bertambahnya investasi asing serta berkembangnya perusahaan rintisan yang diminati oleh para investor besar. Akuisisi dipandang sebagai langkah strategis untuk memperoleh teknologi terbaru, memperluas jaringan pemasaran, sekaligus memperkuat daya saing perusahaan. Meningkatnya pemenuhan kebutuhan suatu masyarakat dan individu era yang serba modern ini menjadikan banyak pelaku usaha untuk saling berlomba

memenuhi kebutuhan tersebut dengan mendirikan perusahaan-perusahaan yang terdapat dalam bidang barang maupun jasa di tengah masyarakat (Rizky et al., 2022).

Meski demikian, pelaksanaannya tidak sesederhana yang terlihat, karena perusahaan yang melakukan akuisisi harus menempuh tahapan yang kompleks, mulai dari proses negosiasi, Proses penilaian nilai perusahaan hingga tahap integrasi pasca akuisisi kerap menghadapi berbagai tantangan. Hambatan tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek manajemen dan perbedaan budaya organisasi, tetapi juga menyangkut kepatuhan terhadap kerangka hukum serta regulasi yang mengatur jalannya akuisisi. Perusahaan yang melakukan akuisisi umumnya berharap memperoleh sinergi bisnis, mempercepat pertumbuhan, serta meningkatkan nilai perusahaan di mata investor. Akan tetapi, di balik keuntungan tersebut, praktik akuisisi menyimpan konsekuensi sosial, hukum, dan ketenagakerjaan yang tidak jarang menimbulkan problematika baru. Fakta yang dapat dilihat di Indonesia adalah terjadinya akuisisi dalam industri otomotif. Bangsa pasar otomotif, khususnya mobil dan sepeda motor, didominasi oleh beberapa merek saja. Di sektor mobil, misalnya, merek Toyota, Daihatsu, Isuzu, dan BMW berada di bawah naungan satu perusahaan induk, yakni PT Astra International, yang kemudian berkompetisi dengan merek lain seperti Suzuki, Honda, Mitsubishi, dan Nissan.

Praktiknya, akuisisi sering diikuti dengan restrukturisasi besar-besaran, baik dari segi struktur organisasi maupun komposisi tenaga kerja. Restrukturisasi adalah perubahan struktur organisasi sebagai akibat ekspansi dan kontraksi usaha (Mardiyanto, 2009). Restrukturisasi ini berpotensi mengubah kedudukan karyawan, baik dalam bentuk pengalihan status, perubahan kontrak, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Kondisi tersebut kerap menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja mengenai keberlanjutan status kerja, hak-hak normatif, maupun masa depan pada karier mereka. Di Indonesia, persoalan ini semakin kompleks karena sering kali terjadinya ketidaksesuaian antara ketentuan hukum positif dan praktik korporasi di lapangan.

Secara normatif, perlindungan bagi pekerja yang terdampak akuisisi telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 163 yang menerangkan bahwa hubungan kerja tetap berlangsung meskipun terjadi perubahan kepemilikan perusahaan. Selain itu, regulasi ini diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta aturan turunannya yang mengatur fleksibilitas hubungan kerja, pesangon, hingga mekanisme penyelesaian sengketa (*Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, 2020). Namun demikian, tidak jarang implementasi aturan tersebut menimbulkan multitafsir, terutama terkait hak-hak pekerja pasca akuisisi, seperti pesangon, tunjangan, serta kompensasi lainnya.

Selain aspek hukum, dimensi sosial dan psikologis pekerja juga mengalami dampak signifikan. Perubahan kepemimpinan dan budaya perusahaan akibat akuisisi kerap menimbulkan resistensi di kalangan karyawan, terutama bila tidak diikuti dengan komunikasi yang transparan. Perbedaan nilai dan kultur organisasi antara perusahaan pengakuisisi dan yang diakuisisi dapat memicu konflik internal, menurunkan loyalitas, serta mengganggu produktivitas. Rasa tidak aman (*job insecurity*) yang muncul juga dapat mendorong terjadinya *turnover*, bahkan menimbulkan gelombang aksi protes atau perselisihan hubungan industrial.

Akuisisi juga menimbulkan pertanyaan mengenai keseimbangan antara kepentingan korporasi dan hak-hak pekerja. Di satu sisi, perusahaan berargumen bahwa efisiensi merupakan hal mutlak untuk keberlanjutan bisnis. Namun di sisi lain, pekerja menuntut adanya kepastian hukum, jaminan kesejahteraan, dan perlindungan hak normatif. Kondisi ini memperlihatkan pentingnya keberadaan regulasi yang tegas dan implementasi yang konsisten dalam melindungi pekerja tanpa menghambat tujuan bisnis perusahaan.

Memahami proses akuisisi secara menyeluruh menjadi semakin penting karena dampaknya tidak hanya dirasakan oleh perusahaan yang melakukan transaksi, tetapi juga berpengaruh terhadap pasar serta perekonomian nasional secara umum. Oleh sebab itu, kepatuhan terhadap ketentuan hukum, seperti Undang-Undang Perseroan Terbatas dan aturan mengenai praktik antimonopoli, memiliki peran yang sangat vital. Kekeliruan dalam menafsirkan atau melaksanakan ketentuan hukum tersebut berpotensi menggagalkan transaksi akuisisi, bahkan dapat menimbulkan perselisihan hukum yang berkepanjangan. Dengan demikian, akuisisi perusahaan di Indonesia bukan hanya berdampak pada aspek ekonomi dan korporasi, tetapi juga membawa implikasi yang kompleks terhadap hubungan kerja. Penelitian mengenai fenomena ini menjadi penting untuk mengkaji bagaimana praktik akuisisi dilaksanakan, sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja dapat terjamin, serta bagaimana perusahaan mampu menjaga hubungan industrial yang harmonis (Trio Ate et al., 2025). Kajian yang komprehensif diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis sekaligus praktis dalam merumuskan kebijakan yang seimbang antara kepentingan bisnis dan perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian tentang akuisisi dari perspektif hukum di Indonesia menjadi penting untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi praktisi bisnis dan pembuat kebijakan. (Musyafak et al., 2024)

KAJIAN TEORITIS

Sebagai konteks akuisisi perusahaan, pada hukum ketenagakerjaan berperan signifikan dalam memastikan kepastian hukum bagi karyawan, terutama terkait status hubungan kerja, hak, dan kewajiban mereka. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengalami perubahan signifikan dengan Undang-undang Cipta Kerja (UU No.11 Tahun 2020) mengatur hak-hak karyawan dalam situasi merger serta akuisisi.

Literatur terkini menegaskan pentingnya perancangan kontrak kerja pasca akuisisi untuk memuat klausul perlindungan hak karyawan juga mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif untuk menghindari konflik hukum (Law, 2025). Dalam putusan MA No.707 K/Pdt.Sus-PHI/2016, kepastian hukum bagi karyawan diprioritaskan dengan menegaskan perlindungan hak yang tidak boleh diabaikan oleh pihak perusahaan pengakuisisi.

Kerangka legal formal akuisisi ditetapkan oleh hukum perusahaan, pengalihan kepemilikan, dan pengaturan hubungan hukum antara perusahaan baru serta pekerjanya. Pasal 126 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (yang diperbarui oleh UU No. 6 Tahun 2023) mensyaratkan perlunya memperhatikan kepentingan para pemangku kepentingan, termasuk karyawan, dalam transaksi M&A. Hal ini memerlukan perancangan kontrak kerja adaptif yang menghimpun perubahan struktur kepemilikan tanpa menghilangkan kepastian hukum dan status kerja karyawan. Lainnya itu, literatur hukum perusahaan menyoroti pentingnya pengaturan syarat dan ketentuan kerja yang jelas dalam perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama yang disesuaikan dengan kondisi pasca akuisisi agar menghindari sengketa hukum yang kompleks (Azzahra, 2021). Putusan MA No. 707 menguatkan bahwa perancangan kontrak kerja harus sejalan dengan prinsip kepastian hukum dan perlindungan hak karyawan dalam konteks pengalihan perusahaan.

Menurut Rahim, dalam akuisisi perusahaan, status dan hak-hak tenaga kerja, terutama karyawan kontrak (PKWT), sering terjadi mengalami ketidakpastian yang berdampak pada perlindungan hukum pekerja. UU Ketenagakerjaan dan perubahan yang diakomodasi dalam UU Cipta Kerja menegaskan hak karyawan atas kelanjutan hubungan kerja atau kompensasi jika terjadi perubahan kepemilikan. Penelitian ini menekankan pentingnya perancangan klausul kontrak kerja yang mengakomodasi perlindungan hak tenaga kerja serta mekanisme penyelesaian

sengketa yang efektif untuk menjaga kepastian hukum (Rahim, 2020). Perusahaan mengatur aspek kepemilikan dan pengalihan hak dalam prosesnya merger atau akuisisi, termasuk perlindungan atas hak-hak karyawan. Peraturan Perseroan Terbatas mensyaratkan perancangan kontrak kerja yang adaptif, menjaga hubungan hukum antara perusahaan dan karyawan sehingga tidak terjadi putus hubungan sepihak tanpa prosedur yang benar. (Lestari et al., 2025)

Menunjukkan bahwa keduanya saling melengkapi dalam menciptakan kepastian hukum melalui kontrak kerja yang dirancang secara komprehensif, yang mengatur hak, kewajiban, serta prosedur penyelesaian sengketa pasca akuisisi. Integrasi pendekatan ini bisa mencegah munculnya konflik dan sengketa yang merugikan setiap pihak. (Maulana Malik et al., 2021)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif yuridis, yaitu metode yang memfokuskan kajian pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, doktrin, dan yurisprudensi yang relevan dengan objek penelitian. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah bahan-bahan pustaka dan dokumen hukum, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, putusan pengadilan termasuk putusan Mahkamah Agung, serta literatur hukum untuk memahami aturan dan prinsip hukum yang berlaku terkait perancangan kontrak kerja pasca akuisisi perusahaan. Metode ini sesuai untuk penelitian hukum yang ingin menggali dasar normatif dan kepastian hukum dalam konteks permasalahan yang dikaji.

Pendekatan normatif yuridis bersifat dogmatik dan deskriptif, yang berarti akan menjelaskan dan menggambarkan isi norma hukum secara sistematis sambil memberikan solusi atau rekomendasi terhadap permasalahan hukum yang ditemukan. Penelitian ini mengaplikasikan beberapa bentuk pendekatan dalam metode normatif, antara lain pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang meneliti aturan hukum secara mendalam dan pendekatan kasus (*case approach*) untuk menganalisis putusan Mahkamah Agung Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016 sebagai studi kasus. Dengan cara ini, penelitian tidak hanya berfokus pada teori hukum semata, tetapi juga pada penerapan hukum dalam praktik melalui penelaahan yurisprudensi yang menjadi preseden.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*) yang mengumpulkan bahan hukum sekunder dari berbagai sumber seperti jurnal, buku hukum, dan dokumen hukum resmi. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan metode interpretatif untuk mengartikan aturan hukum, mengidentifikasi hubungan serta relevansi norma-norma hukum dalam kerangka perancangan kontrak kerja pasca akuisisi. Analisis ini menggunakan logika deduktif, mulai dari hukum umum yang terkandung dalam aturan perundang-undangan menuju kasus khusus yang diamati pada putusan MA tersebut.

Pendekatan normatif yuridis ini, penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai kepastian hukum dalam kontrak kerja pasca akuisisi dengan merujuk pada hukum positif dan putusan yurisprudensi. Penelitian ini juga diharapkan mampu merumuskan rekomendasi yang dapat dijadikan pedoman dalam penyusunan kontrak kerja yang memadukan perlindungan hukum karyawan dan kepastian hukum bagi perusahaan, sehingga dapat meminimalkan sengketa hukum di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus Posisi Putusan MA No. 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Kasus dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016 bermula dari adanya pengambilalihan perusahaan yang berdampak langsung pada status hubungan kerja para pekerja. Setelah proses akuisisi, timbul konflik ketika perusahaan baru tidak melanjutkan kontrak

kerja dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa memberikan hak-hak normatif secara layak. Hal ini menimbulkan keberatan dari pihak pekerja yang merasa dirugikan, sebab akuisisi tidak boleh menjadi alasan untuk menghapus atau mengurangi hak-hak yang telah diperoleh sebelumnya.

Perkara ini, pihak perusahaan lama yaitu PT Adhyaksa Dharmasatya dan perusahaan pengakuisisi PT BW Plantation Tbk menjadi pihak tergugat, sedangkan para pekerja berkedudukan sebagai penggugat. Posisi para pihak menunjukkan adanya ketegangan antara kepentingan bisnis pemilik modal dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Para pekerja menuntut agar hak-hak mereka tetap dijamin meskipun terjadi perubahan kepemilikan, sementara pihak perusahaan berupaya membela diri dengan alasan perubahan struktur korporasi.

Mahkamah Agung pada akhirnya menolak permohonan kasasi yang diajukan oleh perusahaan, baik PT Adhyaksa Dharmasatya maupun PT BW Plantation Tbk, serta menghukum pemohon untuk membayar biaya perkara. Pertimbangan hakim menekankan bahwa akuisisi perusahaan tidak boleh dijadikan dasar untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Hak pekerja, termasuk pesangon, kompensasi, dan kelanjutan status kerja, tetap harus dihormati sebagai wujud kepastian hukum. Putusan ini menjadi preseden penting yang menegaskan bahwa perlindungan hak-hak pekerja tetap melekat meskipun terjadi peralihan kepemilikan perusahaan.

Kepastian Hukum Kontrak Kerja Pasca Akuisisi

Kepastian hukum adalah prinsip mendasar dalam sistem hukum yang memberikan jaminan bahwa setiap tindakan hukum dapat diprediksi serta dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam konteks akuisisi, prinsip ini menjadi instrumen untuk menjamin bahwa setiap perubahan kepemilikan atau pengendalian perusahaan tidak mengakibatkan ketidakjelasan status hukum pekerja (Putri & Gultom, 2025). Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) menetapkan dasar hukum bagi proses akuisisi. Ketentuan mengenai mekanisme pengambilalihan diatur dalam Pasal 122 sampai dengan Pasal 137, yang mencakup antara lain memperoleh persetujuan dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Pada Pasal 126 UUPT diatur bahwa, "*Perbuatan hukum Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, atau Pemisahan wajib memperhatikan kepentingan: a. Perseroan, pemegang saham minoritas, karyawan Perseroan; b. Kreditor dan mitra usaha lainnya dari Perseroan; dan c. Masyarakat dan persaingan sehat dalam melakukan usaha*" (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, 2007). Peraturan yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (POJK) juga berfungsi sebagai acuan dalam penyelenggaraan proses akuisisi. POJK No. 74/POJK.04/2016 tentang Penggabungan Usaha atau Peleburan Usaha Perusahaan Terbuka, peraturan tersebut memberikan kewajiban keterbukaan dan mengatur waktu pelaksanaan informasi. POJK No. 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, peraturan tersebut bertujuan memperkuat pelaksanaan prinsip tata kelola perusahaan (*good corporate governance*). Dalam Putusan MA No. 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016, kepastian hukum diuji melalui sengketa status hubungan kerja pasca akuisisi (*Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 74 /Pojk.04/2016 Tentang Penggabungan Usaha Atau Peleburan Usaha Perusahaan Terbuka*, 2016). Pekerja yang memiliki status PKWTT menuntut kejelasan mengenai kelanjutan hubungan kerjanya, sedangkan pihak perusahaan pengakuisisi berpendapat bahwa perubahan kepemilikan mengakhiri kewajiban perusahaan lama. Kontrak kerja harus memuat klausul yang menjamin keberlanjutan hubungan kerja bila terjadi perubahan kepemilikan.

Status kontrak kerja dalam Putusan MA Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016 sudah sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebab hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang dapat dibuat secara tertulis atau lisan,

dan apabila dipersyaratkan tertulis maka harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja tersebut hanya sah apabila dibuat atas dasar kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, maupun peraturan perundang-undangan. Apabila syarat kesepakatan atau kecakapan hukum tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan sedangkan jika syarat mengenai adanya pekerjaan atau sifat pekerjaan dilanggar, maka perjanjian kerja batal demi hukum (*Pasal 50 Jo. Pasal 51 Jo. Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2003). Berdasarkan Pasal 1 Ayat 1 dan Pasal 2 Ayat 1 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh terjadi karena adanya perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang terbentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mencakup tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur-unsur ini menjadi dasar bagi pelaksanaan hubungan kerja yang jelas dan sah. Selanjutnya, Pasal 2 Ayat 1 mengatur bahwa perjanjian kerja ini dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan, meskipun perjanjian tertulis lebih disarankan untuk memberikan kepastian hukum yang lebih kuat bagi kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian kerja yang jelas, baik dalam bentuk tertulis maupun lisan, hubungan kerja dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja/buruh maupun pengusaha. Kontrak pekerja sebelum adanya akuisisi yaitu PT. BW Plantation, Tbk berstatus perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT yang dimana memiliki sifat selamanya dan tidak memiliki waktu batasnya dan dianggap sebagai pekerja tetap (Hermanto, 2021). Sesuai pasal 63 UU Ketenagakerjaan dianggap sah akan tetapi ada kekurangan dari perusahaan yakni surat pengangkatan. Akibat hukum yang timbul pasca akuisisi yakni dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh (Lie, 2018). Artinya para pekerja pada PT pengakuisisi/ PT. Eagle High Plantations masih berlanjut karena tidak adanya perjanjian lain didalamnya.

Perancangan Kontrak Kerja sebagai Instrumen Perlindungan Hukum

Unsur-unsur kontrak, yakni adanya kesepakatan mengenai fakta hukum antara para pihak (*the fact between the parties*), kesepakatan yang dituangkan secara tertulis (*the agreement is written*), serta adanya seperangkat hak dan kewajiban yang lahir dari kesepakatan tersebut (*the set of rights and duties*) (HS. et al., 2023), menjadi sangat penting dipahami dalam konteks pasca akuisisi perusahaan (Legalitas.org, 2025). Peralihan kepemilikan tidak boleh menimbulkan ketidakjelasan status hubungan kerja antara perusahaan baru dan pekerja.

Pertama, unsur kesepakatan para pihak menuntut pengakuan dan persetujuan bahwa hubungan kerja tetap berlanjut meskipun terjadi perubahan pemilik perusahaan. Dalam hal ini, pekerja tidak boleh dipaksa menerima perubahan kondisi kerja tanpa persetujuannya seperti sistem pengupahan, jabatan, atau lokasi kerja. Kedua, bentuk tertulis menjadi syarat penting dalam menjaga kepastian hukum, karena kontrak kerja tertulis berfungsi sebagai alat bukti sah saat terjadi sengketa. Dalam praktik pasca akuisisi, kontrak kerja perlu diperbarui atau dikonfirmasi secara tertulis untuk menghindari multitafsir mengenai status pekerja, terutama bagi yang berstatus PKWTT.

Ketiga, unsur hak dan kewajiban harus dijabarkan secara eksplisit dalam kontrak kerja pasca akuisisi. Hak-hak pekerja seperti upah, jaminan sosial, masa kerja, cuti, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja tanpa alasan hukum harus dihormati (Achmadi, 2019). Di

sisi lain, kewajiban pekerja seperti loyalitas, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan juga tetap berlaku. Selain itu, kontrak pasca akuisisi sebaiknya menyertakan klausul khusus seperti: keberlanjutan hubungan kerja yang menjamin akuisisi tidak mengakhiri kontrak; non-diskriminasi agar tidak terjadi perbedaan antara pekerja lama dan baru; perlindungan hak-hak normatif; serta mekanisme penyelesaian sengketa jika terjadi perbedaan tafsir. Dengan demikian, perancangan kontrak kerja pasca akuisisi tidak hanya merujuk pada unsur dasar kontrak, tetapi juga menekankan perlindungan hukum komprehensif untuk pekerja dan kepastian bagi perusahaan.

Sistem hukum Indonesia, Notaris memiliki kedudukan sebagai pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta otentik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris (UUJN). Peran notaris sangat penting dalam memastikan bahwa setiap perjanjian atau perubahan yang dilakukan oleh perusahaan, terutama terkait perubahan struktur perusahaan atau kontrak kerja pasca-akuisisi, dicatat secara sah dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. (Khafid Setiawan et al., 2021)

Berdasarkan Pasal 15 UUJN, notaris memiliki kewenangan yang sangat penting dalam membuat akta yang mencatatkan perubahan-perubahan penting dalam sebuah perusahaan, termasuk keputusan yang diambil oleh pemegang saham dalam RUPS, seperti yang terjadi pada PT. Adhyaksa Dharmasatya pasca-akuisisi. Dengan membuat akta yang sah, notaris menjamin bahwa perubahan tersebut memiliki kekuatan pembuktian yang sempurna dan dapat digunakan sebagai bukti sah di pengadilan, serta memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat, baik itu pemegang saham, pekerja, maupun pihak terkait lainnya.

Perubahan struktur perusahaan pasca-akuisisi, seperti yang terjadi pada PT. Adhyaksa Dharmasatya yang diakuisisi oleh PT. Eagle High Plantations, Tbk., peran notaris sangat penting dalam mencatat semua keputusan yang diambil oleh para pemegang saham terkait perubahan tersebut. Misalnya, dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT. Adhyaksa Dharmasatya, yang dibuat oleh Hayati Nufus, S.H., Notaris di Jakarta, pada 10 Juli 2015, mencatat perubahan kepemilikan saham perusahaan yang kini dikuasai oleh PT. Eagle High Plantations dengan mencerminkan 99,99% saham perusahaan.

Notaris akan memastikan bahwa keputusan tersebut tercatat dalam akta yang sah, yang memberikan kekuatan hukum terhadap perubahan kepemilikan dan keputusan lainnya, seperti yang telah tercatat dalam akta sebelumnya, Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Adhyaksa Dharmasatya Nomor 01 tertanggal 3 April 2013, yang dibuat oleh Muhammad Hanafi, S.H., Notaris di Jakarta.

Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT. Adhyaksa Dharmasatya Nomor 18 tertanggal 10 Juli 2015, yang dibuat oleh Hayati Nufus, S.H., Notaris di Jakarta, para pemegang saham perusahaan dengan tegas menyatakan bahwa meskipun telah terjadi perubahan kepemilikan perusahaan setelah akuisisi oleh PT. Eagle High Plantations, Tbk., tidak ada perubahan yang dilakukan terhadap syarat-syarat kerja maupun kontrak kerja yang sebelumnya telah disepakati antara perusahaan dan para pekerja. Dengan demikian, kontrak kerja yang telah ada sebelum akuisisi tetap berlaku dan berlanjut tanpa ada perubahan, dan seluruh hak dan kewajiban yang ada dalam kontrak kerja tersebut tetap diteruskan oleh PT. Eagle High Plantations, Tbk. sebagai perusahaan yang mengakuisisi PT. Adhyaksa Dharmasatya. Keputusan ini memberikan kepastian hukum bahwa kontrak kerja yang ada tidak terpengaruh oleh perubahan kepemilikan perusahaan dan harus tetap dihormati oleh pihak pengakuisisi.

KESIMPULAN

Urgensi kepastian hukum dalam kontrak kerja pasca akuisisi di Indonesia sangat penting mengingat akuisisi seringkali menimbulkan ketidakpastian status hubungan kerja, terutama bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Tanpa kepastian hukum, pekerja berpotensi kehilangan hak-haknya secara sepihak, sementara perusahaan berisiko menghadapi konflik hubungan industrial. Oleh karena itu, kontrak kerja pasca akuisisi harus disusun dengan jelas, tertulis, serta memuat klausul mengenai keberlanjutan hubungan kerja, perlindungan hak normatif, dan mekanisme penyelesaian sengketa agar tidak menimbulkan multitafsir maupun perselisihan.

Putusan Mahkamah Agung No. 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016 memberikan pengaruh signifikan sebagai preseden hukum dengan menegaskan bahwa akuisisi tidak dapat dijadikan dasar untuk pemutusan hubungan kerja tanpa pemenuhan hak pekerja. Putusan ini memperkuat posisi pekerja sekaligus menegaskan kewajiban perusahaan untuk menghormati kontrak kerja yang ada. Dalam konteks tersebut, perancangan kontrak kerja menjadi instrumen strategis untuk menjamin kepastian hukum, menjaga keseimbangan antara kepentingan korporasi dan hak pekerja, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan pasca akuisisi.

SARAN

Pertama, perusahaan yang melakukan akuisisi perlu menyusun dan memperbarui kontrak kerja secara transparan dengan memuat klausul keberlanjutan hubungan kerja, perlindungan hak normatif, serta mekanisme penyelesaian sengketa. Langkah ini penting untuk mencegah multitafsir dan mengurangi risiko perselisihan hubungan industrial seperti yang terjadi dalam Putusan MA No. 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Kedua, pemerintah diharapkan memberikan pedoman yang lebih tegas terkait aspek hukum kontrak dalam konteks akuisisi, khususnya standar penyusunan kontrak kerja yang menjamin kepastian hukum. Pedoman ini dapat berupa aturan teknis mengenai klausul minimal yang wajib ada dalam kontrak kerja pasca akuisisi, sehingga kontrak tidak hanya sah secara formal, tetapi juga efektif melindungi hak pekerja dan mengikat perusahaan secara hukum.

Ketiga, pekerja dan serikat pekerja diharapkan lebih proaktif dalam mengawal proses perancangan kontrak kerja pasca akuisisi. Keterlibatan aktif mereka dalam negosiasi akan memperkuat posisi tawar pekerja serta menjamin bahwa klausul yang dimuat dalam kontrak benar-benar mencerminkan perlindungan hak dan keberlanjutan hubungan kerja.

Keempat, praktisi hukum, khususnya notaris dan advokat, perlu dilibatkan secara optimal untuk memastikan kontrak kerja pasca akuisisi tidak hanya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, tetapi juga berlandaskan asas keadilan dan kepastian hukum. Dengan keterlibatan mereka, kontrak kerja akan memiliki kekuatan pembuktian otentik sekaligus memberikan perlindungan substansial bagi para pihak.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Achmadi, R. I. (2019). Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Terjadinya Akuisisi Perusahaan. *Jurist-Diction*, 2(4). <https://doi.org/10.20473/jd.v2i4.14503>
- Hermanto. (2021). Pendampingan Pembuatan Kontrak Kerja Sesuai Dengan Undang-

- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Sarana Yeoman Sembada. *Conference On Community Engagement Project*, 1(1), 297–302. <https://journal.uib.ac.id/index.php/concept>
- Khafid Setiawan, Bhim Prakoso, & Moh Ali. (2021). Notaris Dalam Pembuatan Akta Kontrak Yang Berlandaskan Prinsip Kehati-hatian. *Jurnal Ilmu Kenotariatan*, 2(2). <https://doi.org/10.19184/JIK.v>
- Lestari, L. A., Hidayah, L. N., Indriyati, N. D., & Ema, Y. P. (2025). Perlindungan Hukum Karyawan yang di-PHK Akibat Mergernya Tokopedia dan Tiktok Shop dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 18–28.
- Maulana Malik, N., Shofa Bisri, A., Harianto, M. A., & Mutammimah, M. (2021). Merger dan Akuisisi. *Muhasabatuna : Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 3(2). <https://doi.org/10.54471/muhasabatuna.v3i2.1171>
- Musyafak, Z. H., Atriani, D. M., Hasanah, D. U., Sari, A. Y., & Astarina, Y. (2024). Analisis Akuisisi Perusahaan Menurut Hukum Persaingan Usaha dan Pengaruhnya terhadap Profitabilitas Perusahaan. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4). <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2668>
- Putri, A. A., & Gultom, E. (2025). Kepastian Hukum dalam Proses Integrasi Pasca Akuisisi (Studi terhadap Perlindungan Hak Pemegang Saham Berdasarkan UUPT dan POJK). *Riset Rumpun Ilmu Sosial*, 4(1).
- Rahim, R. S. K. (2020). *Akibat Hukum Akuisisi Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Kontrak*.
- Trio Ate, Y., Nggala, K., Vivi Susanti, A., Evarista E. Goma, M., & M. L. Sogen, M. (2025). Aspek Hukum dan Regulasi dalam Penggabungan Usaha (Merger dan Akuisisi). *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 4(1), 385–392. <https://doi.org/10.59188/jcs.v4i1.2985>

Peraturan Perundang Undangan

- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. (2020).
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. (2007).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Jabatan Notaris

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 74 /Pojk.04/2016 Tentang Penggabungan Usaha Atau Peleburan Usaha Perusahaan Terbuka. (2016). <https://www.ojk.go.id/id/Regulasi/Default.aspx>

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Web Page

- Law, A. (2025). Kewajiban Perusahaan dan Hak Karyawan dalam Merger & Akuisisi. ADCO Law. <https://adcolaw.com/id/blog/kewajiban-perusahaan-dan-hak-karyawan-dalam-merger-akuisisi/>
- Azzahra, A. (2021). Begini Nasib Karyawan Setelah Perusahaan Berhasil Merger. Smart

Legal.Id. <https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2021/05/14/begini-nasib-karyawan-setelah-perusahaan-berhasil-merger/>

Legalitas.org. (2025). Perbedaan Akuisisi, Merger dan Konsolidasi Perusahaan.

Legalitas.Org. https://legalitas.org/tulisan/perbedaan-akuisisi-merger-dan-konsolidasi-perusahaan?utm_source

Lie, S. (2018). Status Karyawan Kontrak Jika Terjadi Pengalihan Perusahaan. Hukum Online.

Disertasi/Tesis/Paper Kerja

Rizky, S., Murzal, & Ahmaturrehman. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Merger Dua Perusahaan Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan. Sriwijaya University

Buku

Mardiyanto, H. (2009). Inti Sari Manajemen Keuangan. Grasindo. <https://books.google.co.id/books?id=gGdwDwAAQBAJ>

HS., H. S., Abdullah, H., & Wahyuningsih, W. (2023). Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MoU). Sinar Grafika.