

**EFEKTIFITAS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN  
BERKAITAN DENGAN PHK PADA PERUSAHAAN YANG DI  
AKUISISI<sup>o</sup> \***

Oleh:

I Gede Ivan Wiryana Aditya \*\*

Ida Ayu Sukihana \*\*\*

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas  
Udayana

**ABSTRAK**

Akuisisi merupakan pengambilalihan saham sepenuhnya dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya. Akuisisi banyak menimbulkan kerugian antara pihak pekerja, terjadi akuisisi yang berdampak kepada posisi atau jabatan tenaga kerja, kecemasan dan kecemburuan sosial dan mutasi juga menjadi masalah yang dihadapi tenaga kerja mana kala perusahaanya mengalami akuisisi, Akuisisi juga menimbulkan permasalahan Upah atau pesangon yang harus direalisasikan berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebabkan setiap tenaga kerja yang di PHK harus mendapatkan Haknya sesuai dengan Peraturan Tersebut. Permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah bagaimana Efektifitas Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait akuisisi yang dilakukan PT. Bank Mandiri Taspen terhadap PT. Bank Sinar Harapan Bali. Metode Penulisan yang dipergunakan yakni metode Empiris. Makalah ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektifitas Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terhadap tenaga kerja mana kala perusahaan di akuisisi Hasil yang diperoleh di lapangan, bahwa perusahaan harus membayar uang pesangon dana atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, sesuai dengan pasal 156 ayat (1) dan sesuai dengan perjanjian kerja yang dilakukan Perusahaan dengan Pekerja. Berdasarkan data yang di dapat dari Bank Mantap bahwa pesangon yang diperoleh oleh Tenaga kerja yang di PHK baik atas kemauan sendiri maupun di PHK oleh perusahaan tidak sepenuhnya dibayarkan sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 maupun Perjanjian kerja yang menyebabkan pelaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan kurang efektif.

---

\* Penulisan Karya Ilmiah ini merupakan Ringkasan Skripsi

\*\* I Gede Ivan Wiryana Aditya, adalah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, ivan.wiryana1@gmail.com

\*\*\* Ida Ayu Sukihana, Adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

**Kata Kunci : Akuisisi, Pemutusan Hubungan Kerja, Mutasi**

**ABSTRACT**

*The acquisition is a full takeover of shares from one company to another. The acquisition caused a lot of losses between the workers, there was an acquisition that had an impact on the position or position of the workforce, anxiety and social jealousy and mutation were also problems faced by the workforce where the company experienced an acquisition, the acquisition also caused problems Wages or severance pay which must be realized based on Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, which causes every worker who has been laid off must obtain his Right in accordance with the Regulation. The problem raised in this writing is how the effectiveness of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower related to acquisitions made by PT. Taspen Mandiri Bank against PT. Bank Sinar Harapan Bali. Writing method used is the Empirical method. This paper aims to find out how effective the Act No. 13 of 2003 on labor is when the company is acquired. The results obtained in the field, that the company must pay severance pay or work term award money, and compensation for the rights that should be received. in accordance with article 156 paragraph (1) and in accordance with work agreements made by the Company with Workers. Based on data obtained from Bank Mantap, the severance paid by the laid-off laborers either on their own volition or terminated by the company is not fully paid in accordance with Law No.13 of 2003 and the employment agreement which led to the implementation of the perusahaan less effective.*

**Keywords: Acquisition, Termination, Mutation**

**I. PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Faktor yang menyebabkan *system* perbankan di Indonesia mengalami kemerosotan adalah akibat perilaku para pengelola dan pemilik bank yang cenderung mengeksploitasi dan/atau mengabaikan prinsip kehati-hatian dalam usaha sehingga mempengaruhi kesehatan suatu bank, kesehatan tersebut akan mengacu terhadap semua aspek di dalam perusahaan salah

satunya pemutusan hubungan kerja, fungsi dari PHK adalah untuk mengurangi biaya tenaga kerja. Pekerja akan dipilah-pilah sesuai kebutuhan perusahaan, Jenis dari PHK yakni PHK sementara dan permanen. Tetapi perusahaan tidak diizinkan sembarang untuk memberhentikan pekerjanya, larangan bahwa perusahaan harus hati-hati dalam memutuskan hubungan kerja tersebut tercantum di dalam pasal 153 ayat (1) Undang-undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berdasarkan pasal tersebut dijelaskan bahwa pentingnya melakukan upaya-upaya tertentu sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, Didalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Pasal 28D ayat (2) akan melengkapi penjelasan diatas yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dan Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Republik Indonesia yang menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sudah merupakan kewajiban dari pada pemerintah untuk menjamin tersedianya pekerjaan dan penghidupan bagi rakyat. Yang dimaksud pekerja adalah orang yang bergantung dengan orang lain dan mendapat perintah,<sup>1</sup> tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin dkk, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 1

yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan di dalam perusahaan.<sup>2</sup>

Di Indonesia ini terdapat beberapa kasus pemutusan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan perusahaannya mengalami akuisisi, perusahaan tersebut yakni PT. Bank Sinar Harapan Bali yang diakuisisi oleh PT. Bank Mandiri Taspen. Akuisisi yang dilakukan oleh PT. Bank Mandiri Taspen kepada PT. Bank Sinar Harapan Bali ( Selanjutnya disebut Bank Sinar ) dalam kegiatan berbisnis para pelaku bisnis membuka bisnisnya dengandengan berbagai bentuk badan hukum salah satu yang dominan adalah badan hukum Perseroan Terbatas (Perseroan),<sup>3</sup> sama halnya dengan Bank Sinar yang berubah menjadi Perseroan Terbatas, berdasarkan Akta No.4 tanggal 3 November 1992, dibuat dihadapan Notaris Ida Bagus Alit Sudiarmika, SH di Denpasar. Walaupun kegiatan usaha Bank Sinar telah berkembang dengan lancar dan sehat namun dengan adanya Peraturan Bank Indonesia No.7/15/PBI/2005 tanggal 1 Juli 2005, maka permodalan Bank Sinar belum memenuhi ketentuan sebagaimana

---

<sup>2</sup> Udiana, I., Westra, I., & Sri Utari, N. (2015). Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali Safari And Marine Park. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 4(3). doi:10.24843/JMHU.2015.v04.i03.p13, hal. 567

<sup>3</sup> Dharmawan, N. (2015). Keberadaan Pemegang Saham Dalam Rups Dengan Sistem Teleconference Terkait Jaringan Bermasalah Dalam Perspektif Cyber Law. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 4(1). doi:10.24843/JMHU.2015.v04.i01.p15, hal. 191

diatur dalam Pasal 2 peraturan tersebut diatas yaitu Bank Umum wajib memenuhi jumlah Modal Inti paling kurang sebesar Rp.80 miliar pada tanggal 31 Desember 2007. Sehubungan dengan hal tersebut maka pihak manajemen Bank Sinar berupaya melakukan langkah-langkah untuk memenuhi ketentuan tersebut, dimana Bank Sinar melakukan pendekatan kepada investor yang berminat untuk membeli saham Bank Sinar.

Dari hasil pendekatan tersebut akhirnya dicapai kesepakatan akuisisi Bank Sinar oleh PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. atau disebut Bank Mandiri. Bank Mandiri menjadi pemegang saham pengendali karena rencana Akuisisi sudah disetujui oleh Gubernur melalui Surat Gubernur Bank Indonesia No.10/45/GBI/DPIP/-Rahasia tanggal 31 Maret 2008. Alasan perusahaan melakukan Akuisisi yaitu untuk bisa beroperasi dengan lebih ekonomis, memperoleh manajemen yang lebih baik, penghematan pajak yang belum dimanfaatkan, untuk memanfaatkan dana.

Selanjutnya dalam perkembanganya PT. Tabungan dan Asuransi Pensiun (selanjutnya disebut PT.Taspen) dan PT. Pos Indonesia (yang selanjutnya disebut PT. Pos) ingin bergabung dengan PT. Bank Mandiri dan selanjutnya dilakukan merger untuk menggabungkan ketiga Perusahaan tersebut, maka PT. Bank

Sinar Harapan Bali secara resmi berganti nama dan logo menjadi PT. Bank Mandiri Taspen Pos pada tanggal 7 Agustus 2015.

Sesuai dengan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham No.4 tanggal 6 November 2017 dari Notaris I Gusti Ngurah Putra Wijaya, S.H., Notaris di Denpasar, pemegang saham Bank menyetujui perubahan nama Bank dari PT Bank Mandiri Taspen Pos menjadi PT Bank Mandiri Taspen. Akta perubahan tersebut telah dilaporkan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat penerimaan pemberitahuan perubahan data Bank tertanggal 7 November 2017 No. AHU-AH.01.03-0188167 dan telah didaftarkan pada daftar Perseroan Nomor AHU-0140174.AH.01.11 Tahun 2017 tanggal 7 November 2017.

Perubahan nama Bank tersebut juga telah disetujui oleh OJK maka PT Bank Mandiri Taspen Pos secara resmi berganti nama dan logo menjadi PT Bank Mandiri Taspen ( Selanjutnya disebut Bank Mantap ) pada tanggal 23 Desember 2017. Perubahan terakhir atas Anggaran Dasar Bank mengenai penambahan modal dasar ditempatkan dan disetor, persetujuan perubahan susunan pengurus dan pemegang saham Akta perubahan tersebut telah dilaporkan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia

Status pekerja yang dahulunya sebagai pekerja Bank Sinar berubah menjadi pekerja Bank Mantep secara langsung terlihat dari Pasal 163 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ayat (1) tentang ketenagakerjaan, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon yang ditentukan pada pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dan jika karyawan mengundurkan diri dengan baik-baik dari perusahaan pengakuisisi, maka pekerja tersebut akan mendapat hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dimana dituliskan.

Tetapi upaya-upaya untuk menghindari sebuah Pemutusan Hubungan Kerja di suatu Perusahaan yang di Akuisisi ini pasti saja akan terjadi, sesuai dengan Undang-Undang perusahaan wajib melakukan pembayaran yakni mengenai kewajibannya kepada para pekerja berupa uang pesangon, yang dihitung sesuai dengan masa kerja, gaji serta tunjangan tetap.<sup>4</sup> dan apakah semua Pekerja akan mendapatkan Haknya sebagai Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja, kondisi inilah yang menyebabkan kecemasan dan kekawatiran mana kala pekerja saat perusahaan yang mereka tempati tiba-tiba mengalami Akuisisi, Berdasarkan hal tersebut, maka kiranya perlu untuk diteliti lebih jauh mengenai “EFEKTIFITAS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

---

<sup>4</sup> Putri, N., & Dharmawan, N. (2018). Pengaturan Hak Pekerja Yang Di PHK Berkaitan Dengan Perusahaan Pailit. *Kertha Semaya*, 6(4), 1-15. Retrieved

## BERKAITAN DENGAN PHK PADA PERUSAHAAN YANG DI AKUISISI”

### **1.2 Tujuan Penulisan**

Tujuan penulisan ini berguna untuk Mengetahui Bagaimana efektivitas Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terhadap pekerja akibat PHK yang dilakukan oleh PT. Bank Mandiri Taspen dan Mengetahui Upaya pekerja untuk mendapatkan hak-haknya akibat PHK karena diakuisisi oleh Bank PT. Bank Mandiri Taspen, efektivitas yang dimaksud adalah bagaimana Undang-Undang ini beroperasi dalam perusahaan.<sup>5</sup>

## II. ISI MAKALAH

### **2.1 Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode yuridis empiris dan semata-mata untuk menggambarkan suatu gejala,<sup>6</sup> Setelah data terkumpul dengan lengkap, maka selanjutnya mengolah dan menganalisis data, seperti data penyebab diakuisisinya Bank Sinar Harapan Bali oleh PT. Bank Mandiri Taspen dan pengaruhnya terhadap karyawan Bank Sinar Harapan Bali serta upaya-upaya yang dilakukan oleh pekerja guna mendapatkan Haknya yang layak. Wawancara yang langsung

---

from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/41731>, hal.2

<sup>5</sup> Zainudin Ali, 2014, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, hal.31



dilakukan dengan Pekerja Bank Sinar Harapan Bali dan pihak-pihak yang terkait,<sup>7</sup> yang nantinya akan dikelola, ditemukan sebuah pola yang nantinya akan dijadikan informasi untuk dieritakan kepada orang lain.<sup>8</sup>

## **2.2 Hasil dan Pembahasan**

### **2.2.1 Efektifitas Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada PT. Bank Mandiri Taspen**

Adanya Akuisisi yang dilakukan oleh Bank Mantap terhadap Bank Sinar menimbulkan adanya permasalahan pada tenaga kerja yakni pemenuhan hak tenaga kerja di perusahaan yang berganti, pemenuhan hak yang seharusnya dipenuhi ke pekerja yang ter-PHK tidak sesuai dengan apa yang dijanjikan dalam perjanjian kerja dan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Keteragakerjaan, ketidak puasan inilah yang menimbulkan kekecewaan pada pekerja karena hak yang dia dapat tidak sepenuhnya mereka dapatkan. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Bank Mantap terhadap pekerjanya

---

<sup>6</sup> Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.26

<sup>7</sup> Sugiyono, 2003, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, bandung, h. 72.

<sup>8</sup> Bogdan, 2012, *Metode Penelitian Analisis Data*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta h. 85

dikarenakan terjadi perubahan anggaran dasar dan terdapat keputusan bahwa akan dilakukan Pemindahan Pekerja / Mutasi beberapa pekerja untuk pindah ke kantor pusat Jakarta, kegelisahan pekerja yang terkena imbas dari pada PHK ini berkisaran umur antara 40 sampai dengan 50 tahun yang bisa dikatakan senior dari pada pekerja-pekerja lainnya, rata-rata dari mereka sudah menetap di Denpasar, Kegelisahan yang disampaikan yakni ketidaksiapan mereka untuk pindah dan menetap di Jakarta dengan alasan kekeluargaan. PHK yang dilakukan oleh Bank Mantap akan sangat mempengaruhi Faktor Logis atau Rasional, Faktor Psikologis, Faktor Sosiologis.<sup>9</sup>

Karena pelaksanaan perjanjian kerja dalam memberikan pesongon untuk tenaga kerja tidak sesuai dengan isi dari pada perjanjian kerja yang dibuat oleh Bank Mantap, dan untuk perjanjian kerja tersebut harus mengacu kepada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Bank Mantap dan beberapa data yang diperoleh dilapangan, maka Undang-Undang tersebut dinyatakan kurang Efektif.

---

<sup>9</sup> Zainal Asikin et. al., 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. h. 173

## **2.2.2 Upaya Pekerja untuk mendapatkan hak-haknya akibat**

### **PHK karena diakuisisi oleh Bank PT. Bank Mandiri Taspen**

Dengan Pengakuan rasa tidak puas pada tenaga kerja tersebut, terutama dalam hal pesangon, maka timbulah permasalahan antara tenaga kerja dengan perusahaan. Setiap perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan. Setiap perselisihan harus terlebih dahulu mendapat persetujuan dari kedua belah pihak baru nantinya akan dilanjutkan ke Upaya yang ditentukan dalam undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>10</sup> Upaya Bipartit adalah perundingan yang dilakukan oleh pekerja Bank Mantap untuk mendapatkan hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1).<sup>11</sup> Hak adalah suatu yang menyebabkan seseorang yang mempunyai hak dapat menuntut dari apa yang mereka seharusnya dapatkan. Keterangan Ni Wayan Puspini sebagai (Kepala Kantor Fungsional unit Sampalan) menyatakan bahwa untuk melakukan pemenuhan hak dari Bank Mantap sudah melakukan perundingan dengan pekerja yang akan di PHK dan membuat perjanjian bersama yang sudah didaftarkan ke Pengadilan

---

<sup>10</sup> I Made Udiana, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, hal.6

<sup>11</sup> Eko Wahyudi et. al., 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.65

Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus berada dibawah peradilan umum yang berpuncak pada Mahkamah Agung.<sup>12</sup> Sehingga dipastikan bahwa Bank Mantap dan Pekerja yang ter-PHK sudah mendapat penyelesaian di tahap Bipartit. (wawancara, Selasa 29 Mei 2018)

Perselisihan secara bipartit dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atas perselisihan hubungan industrial. Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menganut prinsip bahwa Setiap perselisihan harus diupayakan penyelesaian perundingan bipartit terlebih dahulu untuk mendapatkan Mufakat.

Pengunduran diri merupakan jenis-jenis dari pemutusan hubungan kerja, hanya saja hak-hak yang di peroleh dari pengunduran atas kemauan sendiri tidak sama dengan hak-hak yang di peroleh dari pemecatan, pada pasal 162 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

---

<sup>12</sup> I Made Udiana, 2015, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, hal.135

Sedangkan hak-hak yang didapat dari pemecatan meliputi pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang dijelaskan pada Pasal 156 ayat (1)

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Tetapi dalam perjanjian yang dibuat oleh Bank Mantap dimana pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja atas kemauan sendiri berhak atas hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (1), yang terdiri dari uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, menurut keterangan dari Ni Made Mintari (Kepala Kantor Fungsional unit Ahmad Yani) bahwa yang diperoleh Ibu Mintari akibat pemutusan hubungan kerja atas kemauan sendiri ini adalah :

- a. Uang Pesangon
- b. Cuti tahunan yang belum diambil atau belum gugur
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% (lima belas perseratur) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat

d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. (wawancara: Senin, 28 Mei 2018)

Dari Pasal 156 ayat (1) menjelaskan bahwa yang di peroleh dari perjanjian kerja yakni terdiri dari uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, tetapi untuk uang penghargaan masa kerja tidak disebutkan oleh Ni Made Mintari (Kepala Kantor Fungsional unit Ahmad Yani).

### III. PENUTUP

#### 3.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di depan maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan, sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kurang efektif, dikarenakan masih ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya kekurangan, diantaranya adalah Pekerja sendiri menyadari keberatan terhadap Pemutasian yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena keterpaksaan mereka untuk memilih resign dibandingkan harus di Mutasi, beberapa faktor yang menyebabkan tidak sedianya pekerja untuk Mutasi adalah faktor keluarga dan faktor usia. Selain itu hal yang

menyebabkan kurang efektif yakni Pemenuhan uang Penghargaan Masa Kerja yang di tetapkan dalam Perjanjian Kerja Bank Mantap.

2. Upaya-upaya yang dilakukan pekerja untuk mendapatkan haknya dari kegiatan Pemutusan Hubungan Kerja ini dengan cara Bipartit atau Musyawarah untuk mendapatkan Mufakat. Hak-hak yang pekerja dapatkan dari Pemutusan Hubungan Kerja ini adalah sesuai dengan pasal 156 (1) yang mana dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

### 3.2 Saran

Agar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat di implementasikan ke dalam Perusahaan dan Perusahaan sendiri hendaknya bisa menganalisis bentuk usahanya secara baik agar nantiya tidak menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku-Buku**

- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Bogdan, 2012, *Metode Penelitian Analisis Data*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Eko Wahyudi et. al., 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta

- I Made Udiana, 2011, Rekontruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing, Udayana University Press, Denpasar
- I Made Udiana, 2015, Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Udayana University Press, Denpasar
- Sugiyono, 2003, Memahami Penelitian Kualitatif, Alfabeta, bandung
- Zainal Asikin dkk, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Zainudin Ali, 2014, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta

### **Jurnal**

- Dharmawan, N. (2015). Keberadaan Pemegang Saham Dalam Rups Dengan Sistem Teleconference Terkait Jaringan Bermasalah Dalam Perspektif Cyber Law. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 4(1). doi:10.24843/JMHU.2015.v04.i01.p15
- Putri, N., & Dharmawan, N. (2018). Pengaturan Hak Pekerja Yang Di PHK Berkaitan Dengan Perusahaan Pailit. *Kertha Semaya*, 6(4), 1-15. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/41731>
- Udiana, I., Westra, I., & Sri Utari, N. (2015). Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali Safari And Marine Park. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 4(3). doi:10.24843/JMHU.2015.v04.i03.p13

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Indonesia, Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Indonesia, Undang-undang Tentag Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6)



