

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT *CORPORATE ACTION* DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (CLUSTER KETENAGAKERJAAN)¹

¹Abdul Hadi, ²Dadan Herdiana
¹Fakultas Hukum Universitas Pamulang
²Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Email : ¹dosen02089@unpam.ac.id

Received: November 2021 / Revised: November 2021 / Accepted: Desember 2021

ABSTRACT:

This research is motivated by the birth of Article 154A Paragraph (1) Letter a of Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation (employment clusters). In this provision, it is explained that Termination of Employment can occur because the company merges, consolidates, takes over or separates the companies and the worker/laborer is not willing to continue the working relationship or the entrepreneur is no longer willing to accept the worker/labourer. However, layoffs due to the occurrence of this Corporate Action in practice are not always as expected, where workers/labourers who are not willing to continue working relationships due to merger, consolidation, takeover or separation of companies are considered to have resigned voluntarily which could have an impact on normative rights. workers/laborers when laid off. This study raises 2 (two) problems related to layoffs due to Corporate Action, namely first, how is the Corporate Action mechanism in the case of companies merging, consolidating, taking over, or separating companies. Second, what are the normative rights of workers/labourers that should be accepted in the event of layoffs due to Corporate Action. This study aims to find an appropriate Corporate Action mechanism when the company merges, consolidates, takes over, or separates companies, so that it can provide fair legal protection for both workers/labourers and employers. This study uses a qualitative research method with a normative juridical approach, where the data collected to answer the problem formulation is taken based on a literature study that is guided by laws and regulations, books, literatures, articles or journals. journals and other materials related to the issues discussed. After the data has been collected, the writer then analyzes it using the prescriptive analysis method, which is an analysis method based on the data collected to obtain clues which in the end draws a conclusion. The results of this study indicate that Article 154 A of Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation states that employers can lay off workers if there is a Corporate Action. The use of the word "can" has the meaning that the provision is non-coercive. So doing or not terminating the employment relationship in the event of a Corporate Action is the entrepreneur's constitutional right which is regulated by law. Although layoffs due to this corporate action are the prerogative of employers, in its implementation, layoffs cannot be carried out but must comply with the procedures for termination of employment. Where in the event of a layoff, the entrepreneur is obliged to pay severance pay and/or gratuity for the period of service and/or compensation for entitlements that should be received by the worker.

Keywords : layoffs, corporate action, job creation

¹ Dibiayai dengan Dana Kegiatan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Tahun Akademik 2020/2021 oleh Universitas Pamulang No Kontrak : 0627/D5/SPKP/LPPM/UNPAM/XI/2020

PENDAHULUAN

Berdasarkan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 disebutkan, “Setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan Pasal tersebut jelas bahwa negara telah memberikan pengakuan dan jaminan pada seluruh warga negara Indonesia bahwa pekerjaan ialah merupakan hak dasar yang penting dan harus dilindungi dalam mencapai kehidupan yang layak sebagai manusia. Dengan dasar itulah maka perlindungan hukum menjadi penting dalam mengatur hubungan antara sesama warga negara maupun antara negara dengan warga negara. Hubungan ini yang kemudian membentuk suatu hak dan kewajiban dimana memberikan perlindungan hukum merupakan kewajiban negara sedangkan mendapatkan perlindungan hukum menjadi hak warga negara termasuk saat terjadinya PHK.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/ buruh dan pengusaha. Oleh karenanya, semua pihak yang terlibat di dalam hubungan kerja baik itu pengusaha, pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus dapat mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Apabila dengan segala upaya dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka harus dirundingkan di antara pekerja/ buruh dengan pengusaha. Apabila perundingan tidak mencapai persetujuan maka pemutusan hubungan kerja tersebut harus memperhatikan penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial. (Rachmat Trijono, 2020: 130)

Pemutusan hubungan kerja atau yang biasa disingkat PHK merupakan suatu peristiwa yang sangat tidak diharapkan, khususnya pekerja/buruh karena dengan PHK pekerja/buruh akan kehilangan mata pencahariannya untuk menghidupi diri dan keluarganya. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat di dalam hubungan kerja baik pengusaha maupun pekerja/buruh dengan segala upaya harus berusaha agar tidak terjadi PHK. Dengan kata lain, PHK ini harus dijadikan upaya terakhir apabila terjadi perselisihan hubungan industrial di dalam suatu hubungan kerja untuk meminimalisir terjadinya PHK.

Pemutusan hubungan kerja adalah merupakan sesuatu yang sangat krusial di dalam sistem ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, setiap tindakan yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja perlu berlandaskan aturan-aturan yang jelas sehingga asas-asas keadilan dapat terpenuhi. Sehingga dengan demikian, baik pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha atau yang diberikan pekerjaan dalam hal ini ialah pekerja/buruh harus dapat terkendali terhadap segala ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku. (Abdul Hadi, 2020:51)

Meminimalisir terjadinya PHK bukan hal mudah apalagi bagi perusahaan yang sedang kesulitan secara finansial. Dengan kondisi tersebut, banyak perusahaan yang melakukan tindakan atau membuat kebijakan yang tujuannya adalah agar kondisi ekonomi perusahaan dapat bertahan sehingga perusahaan tetap mencapai sasaran-sasaran ekonominya. Tindakan atau kebijakan perusahaan ini yang disebut *Corporate Action*, seperti penggabungan (*merger*), pengambilalihan (*akuisisi*), peleburan (*konsolidasi*) maupun pemisahan (*spin off*).

Corporate Action merupakan akibat adanya suatu perubahan material yang berakibat dengan adanya perubahan dalam struktur kepemilikan saham yang akan berbeda dari sebelumnya. Perubahan itu dilakukan manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan nilai perseroan dan harga efek perseroan sebagai langkah strategis perusahaan dalam menghadapi ketatnya dan tekanan persaingan usaha.

Tujuan *Corporate Action* ini adalah untuk meningkatkan modal perusahaan terbuka serta meningkatkan likuiditas perdagangan saham dan dalam upaya mencapai sasaran ekonomi lain, termasuk tujuan khusus *Corporate Action* adalah distribusi pendapatan, membeli kembali maupun pelunasan hutang, meningkatkan modal perusahaan, merestrukturisasi modal, mengontrol dan

mengawasi perusahaan, meningkatkan likuiditas, merestrukturisasi terhadap kewajiban utang dengan mengeluarkan saham baru dan lainnya.(Agus Riyanto, 2020)

Corporate Action berupa penggabungan (*merger*), peleburan (*konsolidasi*), pengambilalihan (*akuisisi*) ataupun pemisahan perusahaan (*spin off*), tidak jarang berujung pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Hal ini seperti yang diatur dalam Pasal 154 A Ayat (1) Huruf a Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyebutkan, “Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan maupun pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh”. Dengan lahirnya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini, maka sudah tentu banyak perubahan yang terjadi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia salah satunya adalah PHK akibat terjadinya *Corporate Action*.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. (Dadan Herdiana, 2018: 406)

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis telah melakukan penelitian dengan judul “**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat *Corporate Action* Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan)**”.

PERMASALAHAN

Penelitian ini mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap pekerja dalam terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat *corporate action*, agar penelitian tidak melebar terlalu jauh dari substansi, maka penelitian ini penulis batasi hanya yang berkaitan dengan masalah-masalah yaitu, **Pertama** Bagaimana bentuk *Corporate Action* yang dapat mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan) ? dan **Kedua** Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja akibat *Corporate Action* setelah lahir Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan) ?.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum atau doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isu-isu hukum yang dihadapi. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif normatif. Penelitian kualitatif normatif merupakan “penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder”.(Peter Mahmud Marzuki, 2010: 35)

Penelitian kualitatif normatif disebut juga sebagai penelitian hukum doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki bahwa “penelitian kualitatif normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi”. Pada penelitian hukum jenis ini, sering hukum dikonsepsikan sebagai yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas”.(Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2003: 13)

Pendekatan yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif (normative juridical approach), yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Metode penelitian hukum normatif biasa disebut dengan penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. Dinamakan penelitian hukum doktriner karena penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis, sehingga penelitian sangat erat hubungannya dengan perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan.

Adapun dalam penelitian penulis tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Terjadinya *Corporate Action* Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan)” ini adalah merupakan suatu penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian terhadap bahan hukum berupa perundang-undangan atau hukum tertulis yang di dalam hal ini adalah Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. “Pada penelitian hukum diperlukan metode pendekatan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu-isu hukum yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya”.(Agus Yudha Hernoko, 2010: 38) Maka di dalam kaitannya dengan penelitian hukum normatif, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan maupun *Statute Approach*, yang dilakukan dengan menelaah peraturan undang-undang yang berhubungan dengan masalah hukum yang sedang dibahas, yaitu peraturan hukum yang berkaitan dengan *Corporate Action* dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer yaitu peraturan perundangan terkait dengan *Corporate Action* dan Pemutusan Hubungan Kerja, seperti Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang No 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Serta yaitu hasil karya ilmiah dari penelitian yang sebelumnya baik yang berhubungan langsung dengan judul pada penelitian ini berupa buku-buku, jurnal-jurnal dan dokumen-dokumen yang mengulas *Corporate Action* dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Data-data yang terkumpul kemudian penulis analisis dengan menggunakan metode analisis preskriptif yaitu metode analisis berdasarkan data yang terkumpul untuk mendapatkan petunjuk yang pada akhirnya diambil suatu kesimpulan dan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

***Corporate Action* Yang Mengakibatkan Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan)**

Seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa *Corporate action* atau tindakan korporasi ialah merupakan langkah atau tindakan yang diambil perusahaan yang berdampak langsung terhadap kepemilikan saham para pemegang saham atau investor. *Corporate action* merupakan langkah strategis yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan keunggulan dan daya saing perusahaan, meningkatkan nilai perusahaan serta nilai pemegang saham.

Keputusan *Corporate action* harus disetujui pada suatu rapat umum, baik Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) atau Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB). Hal ini penting dikarenakan kebijakan yang diambil selain mempengaruhi terhadap jumlah saham yang ada di pasar juga akan mempengaruhi para pemegang saham, sehingga persetujuan pemegang saham adalah hal yang mutlak agar suatu aksi dapat berjalan efektif.

Secara umum kebijakan yang dilakukan dapat berupa penggabungan (*merger*), peleburan (konsolidasi atau *consolidation*) atau pengambilalihan (akuisisi atau *acquisition*). Tujuan dilakukannya *corporate action* ini adalah meningkatkan modal kerja perusahaan, ekspansi usaha, pembayaran utang, memperkuat posisi strategis di dalam pasar Indonesia, dan tujuan lain dari perusahaan.

Pada dasarnya di dalam hal terjadinya penggabungan, peleburan atau pengambilalihan ialah merupakan tindakan korporasi yang dapat berdampak positif dan negatif bagi perusahaan termasuk pegawai perusahaan. Dampak positif penggabungan, peleburan maupun pengambilalihan adalah terjadinya sinergisitas dan konsoliditas usaha yang dapat mendorong pertumbuhan dan diversifikasi usaha. Dampak negatifnya adalah dengan adanya peningkatan konsentrasi dalam pasar bersangkutan maka dapat merugikan pelaku usaha pesaing, pelaku usaha sektor hulu (*upstream market*), pelaku usaha sektor hilir (*downstream market*), konsumen, dan/atau masyarakat. Penggabungan, peleburan, atau pengambilalihan perusahaan membawa dampak negatif bagi pekerja yaitu dapat menimbulkan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Lisa Guerin menyatakan bahwa dalam terjadinya Corporate Action berupa Merger, acquisitions atau consolidations, maka kemungkinan akan adanya perjanjian yang diberikan pimpinan perusahaan kepada pekerja untuk ditandatangani, berupa :

1. *Retention Agreement* : If your employer wants you to stay with the company, it might ask you to sign a retention agreement. The company will offer an incentive (often, a retention bonus) for you to stay with the company during the transition, rather than quit to move to another job.
2. *Severance Agreement* : Hal ini terjadi apabila perusahaan ingin pekerja yang tidak ingin dipertahankan perusahaan saat terjadi corporate action untuk keluar dari perusahaan dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Pengusaha akan memberi uang penghargaan atas kinerja mereka selama bertahun-tahun di perusahaan dan juga uang pesangon, dengan catatan pengusaha tidak ingin para pekerja/buruh yang telah sepakat untuk menandatangani perjanjian pemutusan hubungan kerja tidak akan menuntut perusahaan apabila timbul suatu permasalahan kemudian hari akibat pemutusan hubungan kerja. (Lisa Guerin, J.D, 2021)

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 154 A ayat (1) menyebutkan bentuk-bentuk *corporate actions* apa saja yang bisa berakhir dengan pemutusan hubungan kerja yaitu karena Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja.

Penggabungan (*merger*) adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva serta pasiva Perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum. Peleburan (*konsolidasi*) adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua Perseroan atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara mendirikan satu Perseroan baru yang karena hukum memperoleh aktiva dan pasiva dari Perseroan yang meleburkan diri dan status badan hukum Perseroan yang meleburkan diri berakhir karena hukum. Pengambilalihan (*akuisisi*) ialah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan. Pemisahan (*demerger*) adalah perbuatan hukum yang dilakukan suatu perseroan untuk memisahkan usaha yang mengakibatkan seluruh aktiva dan pasiva Perseroan beralih karena hukum kepada 2 (dua)

Perseroan atau lebih maupun sebagian aktiva dan pasiva Perseroan beralih karena hukum kepada 1 (satu) Perseroan atau lebih

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa dalam Pasal 154A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja apabila terjadi bentuk *corporate action*. Penggunaan kata “dapat” memiliki arti bahwa ketentuan tersebut bersifat tidak memaksa. Sehingga melakukan atau tidak melakukan pemutusan hubungan kerja adalah hak konstitusional pengusaha yang diatur berdasarkan undang-undang.

Meskipun pemutusan hubungan kerja (PHK) atas alasan *corporate action* merupakan merupakan hak penuh pengusaha, pengusaha tetap tidak boleh asal melakukan PHK, melainkan harus mematuhi tata cara pemutusan hubungan kerja yang telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang masing-masing berbunyi :

Pasal 37 :

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di dalam perusahaan apabila pekerja/buruh yang bersangkutan ialah merupakan anggota dari serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (4) Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan dalam masa percobaan surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.

Pasal 38 :

Dalam hal pekerja/buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak atas pemutusan hubungan kerja maka pengusaha harus melaporkan pemutusan hubungan kerja itu pada kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang ketenagakerjaan di tingkata provinsi dan kabupaten/kota.

Pasal 39 :

- (1) Pekerja/buruh yang telah mendapatka surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan menyatakan menolak maka harus membuat surat penolakan disertai alasannya paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- (2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja tahap berikutnya dilakukan

dengan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Akibat *Corporate Action* Setelah Lahir Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan).

Secara yuridis, kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah sama sesuai dengan ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada ketentuan Pasal 5 menyatakan, setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Selanjutnya pada Pasal 6 menyatakan bahwa, pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Tetapi pada praktiknya, hubungan antara pengusaha dengan pekerja tidak hanya ditinjau secara yuridis, namun juga ditinjau dari sosial ekonomis. Secara sosial ekonomis, kedudukan antara pengusaha dan pekerja menjadi tidak sama, khususnya pekerja yang minim akan keterampilan. Negara tidak boleh membiarkan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari warga negara hilang apapun alasannya, oleh karena itu sesuai fungsinya dalam negara kesejahteraan, negara harus mengupayakan membuat regulasi yang menjamin tidak adanya pelanggaran terhadap aturan ketenagakerjaan. (Dadan Herdiana, 2017: 418)

Hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul akibat perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama baik oleh pengusaha atau pekerja/buruh. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang berisi tentang pengaturan antara hak/kewajiban para pihak yang merupakan suatu perjanjian yang akan mengatur mengenai jalannya sistem kerja yang akan dijalani pekerja berdasarkan syarat dan hak maupun kewajiban yang akan diterima pekerja/buruh. (Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017:63)

Pekerja yang melakukan suatu hubungan kerja berhak mendapatkan perlindungan hukum, terlebih saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja akibat *Corporate Action*. Perlindungan hukum terhadap pekerja dilakukan demi terpenuhinya hak-hak dasar dan melindungi pekerja dari mendapat perlakuan diskriminatif. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan hak yang terdapat pada pekerja mempunyai hubungan yang sangat erat, karena pada setiap hubungan kerja akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang terdapat didalamnya. Berbicara tentang hak pekerja berarti membicarakan hak-hak asasi yang merupakan hak yang melekat pada diri pekerja itu sendiri, maupun hak yang bukan asasi berupa hak-hak pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hak-hak pekerja hanya dapat terwujud secara efektif apabila pekerja sebagai pemegang hak dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak mana pun dan dapat dilakukan tuntutan melalui prosedur hukum. (Ida Hanifah, 2020)

Berlakunya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bukan berarti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku, tetapi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang ketentuan pasal-pasal didalamnya belum diatur, diubah, dihapus di dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 185 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja dapat tercapai dalam praktik apabila telah adanya kepastian hukum. Berbicara tentang kepastian hukum tidak dapat dipisahkan dari keadilan itu sendiri. Menurut Jimly Ashiddiqie, bahwa di dalam hukum harus ada keadilan dan kepastian hukum, kepastian hukum itu penting agar orang tidak bingung. Keadilan dan kepastian hukum merupakan 2 (dua) sisi dari satu mata uang. Antara keadilan dan kepastian

hukum tidak perlu dipertentangkan. Kalimat tersebut tidak boleh dipotong, keadilan pasti identik dengan kepastian yang adil. Apabila ketidakpastian itu terjadi maka berarti terjadi ketidakadilan bagi banyak orang. (Ida Hanifah, 2020) Oleh karenanya, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan) hadir sebagai upaya pemerintah dalam hal memberikan kepastian hukum, keadilan, keteraturan dan perlindungan tidak hanya bagi pengusaha tetapi juga pekerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan) tetap memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat adanya *Corporate Action*. Pasal 151 UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Apabila PHK terjadi dan pekerja menolak maka dilakukan perundingan bipartit. Apabila setelah perundingan bipartit masih belum ada kesepakatan maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Artinya, meskipun PHK akibat *Corporate Action* ini merupakan hak pengusaha namun ketentuan dalam Pasal 161 tidak memberikan ruang bagi pengusaha untuk melakukan tindakan yang sewenang-wenang pada pekerja termasuk melakukan PHK secara sepihak akibat *Corporate Action*.

Dalam Pasal 61 ayat (3) menyatakan, apabila terjadinya pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja. Artinya, meskipun terjadi pengalihan perusahaan, dimana pengalihan perusahaan merupakan salah satu bentuk *Corporate Action* maka hak-hak pekerja/buruh merupakan tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dan tidak mengurangi hak-hak pekerja.

Pasal 156 UU Cipta Kerja :

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah ;
 - b Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah ;
 - c Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah ;
 - d Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah ;
 - e Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah ;
 - f Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah ;

- g Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah ;
 - h Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah ;
 - i Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah ;
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah ;
 - b Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah ;
 - c Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah ;
 - d Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah ;
 - e Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah ;
 - f Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah ;
 - g Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah ;
 - h Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang harus diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur ;
 - b Biaya maupun ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarga ke tempat pekerja/buruh diterima kerja ;
 - c Hal-hal lain yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama ;
 - d Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ialah merupakan Peraturan Pemerintah pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan), pada Peraturan Pemerintah ini juga memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat adanya *Corporate Action*.

Pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana yang dimaksud ayat 1 diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah ;
 - b Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah ;
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah ;
 - b Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah ;
 - c Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah ;
 - d Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah ;
 - e Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah ;
 - f Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah ;
 - g Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah ;

- h Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang harus diterima sebagaimana dimaksud di dalam ayat (1) meliputi:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan juga keluarga ketempat pekerja/buruh diterima kerja;
 - c. Hal-hal lain yang ditetapkan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.

Pasal 41 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerja karena alasan perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maupun pengusaha tidak bersedia menerima pekerja maka pekerja berhak atas:

- a Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) ;
- b Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) ;
- c Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 42 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja karena alasan pengambilalihan perusahaan maka pekerja berhak atas :
 - a Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) ;
 - b Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- (2) Dalam hal terjadi pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadi perubahan syarat kerja dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja pengusaha dapat melakukan PHK dan pekerja berhak atas ;
 - a Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) ;
 - b Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) ;
 - c Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2019 menyebutkan bahwa hanya 27% pengusaha yang memenuhi pembayaran kompensasi sesuai dengan ketentuan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sisanya, 73% tidak melakukan pembayaran kompensasi PHK sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan berbagai alasan terutama bahwa ketentuan pesangon pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberatkan perusahaan. (<https://www.jpnn.com/>)

Undang-Undang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan lebih memberikan kepastian hukum terhadap perlindungan hak-hak pekerja yang terkena PHK dengan memberi kepastian pemberian pesangon kepada pekerja pada berbagai sektor. Hal ini dapat terlihat dari

penggunaan kata “wajib” kepada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja. Kata “wajib” memiliki pengertian bahwa ketentuan Pasal 156 harus dilaksanakan pengusaha, apabila pengusaha melanggar dapat dikenai sanksi pidana penjara dan perbuatannya merupakan tindak pidana kejahatan sesuai dengan ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja.

Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja :

- (1) Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1) atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana dengan penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Selain dari itu, pengusaha tetap wajib melaksanakan kewajibannya membayarkan hak-hak pekerja meski telah mendapat sanksi pidana penjara, kurungan dan/atau denda sebagaimana ketentuan Pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang masih berlaku meski telah ada Undang-Undang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan). Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut : **Pertama.** bentuk *Corporate Action* yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan) adalah baik di dalam terjadi penggabungan (*marger*), pengambilalihan (*akuisisi*), peleburan (*konsolidasi*) maupun pemisahan. Pasal 154 A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja apabila terjadinya *Corporate Action*. Penggunaan kata “dapat” memiliki pengertian bahwa ketentuan tersebut bersifat tidak memaksa. Sehingga melakukan atau tidak melakukan pemutusan hubungan kerja dalam terjadi *Corporate Action* adalah hak konstitusional pengusaha yang diatur berdasarkan undang-undang. **Kedua,** bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam terjadinya PHK akibat *Corporate Action* setelah lahir Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan) diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Meskipun PHK akibat *Corporate Action* merupakan hak prerogatif pengusaha, namun di dalam pelaksanaannya tidak boleh asal melakukan PHK melainkan harus mematuhi tata cara pemutusan hubungan kerja. Dimana dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan/atau uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut : **Pertama**, dalam hal perusahaan melakukan *Corporate Action* baik di dalam hal perusahaan akan melakukan penggabungan (*merger*), pengambilalihan (*akuisisi*), peleburan (*konsolidasi*), pemisahan diharapkan perusahaan selalu menjaga itikad baik dalam menjaga hubungan kerja. Itikad baik ini dapat dilakukan dengan memberikan informasi yang akurat terkait rencana *Corporate Action* yang akan dilakukan dengan memberikan pengumuman ringkasan rancangan *Corporate Action* secara tertulis kepada pekerjanya dan pengumuman tersebut dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum pemanggilan RUPS. Sehingga ketentuan ini dapat memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengetahui rencana tersebut serta dapat mengajukan keberatan apabila merasa ada kepentingan pekerja yang dirugikan. **Kedua**, pada dasarnya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi akibat *Corporate Action* bersifat fakultatif atau tidak memaksa. Pemutusan hubungan kerja akibat *Corporate Action* merupakan hak pekerja atau hak pengusaha dalam terciptanya keseimbangan perlindungan hukum dan kesetaraan antara pekerja dengan pengusaha secara yuridis formil. Oleh karena itu diharapkan baik pengusaha atau pekerja selalu dapat terkendali dan masing-masing pihak harus menundukan diri terhadap segala ketentuan dan peraturan yang berlaku serta dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas kewajiban masing-masing, sehingga keserasian dan keselarasan dalam hubungan kerja dapat terwujud dan berjalan sebagaimana mestinya..

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdul Hadi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Putusan MA Tentang Mogok Kerja Yang Mengakibatkan PHK*, Banyumas: Pena Persada.
- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Agus Yudha Hernoko, 2010, *Hukum Perjanjian, Asas Proposionalitas di dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Kencana.
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2006, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asri Wijayanti, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hadi Setia Tunggal, *Hukum Perseroan Terbatas (Teori, Tanya Jawab Dan Kasus)*, 2011, Jakarta: Harvarindo.
- J. Satrio, 1999, *Hukum Perikatan Pada Umumnya*, Bandung: Alumni.
- Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____ , 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M. Yahya Harahap, 2009, *Hukum Perseroan Terbatas*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana.

PeraturanPerundang-Undangan :

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 117/PUU/X/2012.

Artikel Jurnal :

Cristoforus Valentino Alexander Putra, (2017), *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Jurnal Kertha Patrika, Vol. 39.

Herdiana, D. (2017). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Diputus Dipekerjakan Kembali Melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Eksekusinya Tidak Dijalankan Ditinjau Dari Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR) Dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)*. Proceedings Universitas Pamulang, 2(1).

_____. (2018). *Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan, 5(1).

Ida Hanifah. (2020). *Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 17, No. 2.

Website :

Agus Riyanto, *Corporate Action Apakah Itu*. <https://business-law.binus.ac.id/2020/05/17> diakses tanggal 2 November 2020.

Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang di PHK Karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://www.blogspot.com>, diakses tanggal 30 Maret 2012.

<https://www.jpnn.com/> UU Cipta Kerja: Jumlah Pesangon untuk Pekerja Terkena PHK, diakses tanggal 24 Juli 2021.

Irmansyah, [http://www.PenyelesaianPerselisihanHubunganIndustrial\(PPHI\)_blogspot.com](http://www.PenyelesaianPerselisihanHubunganIndustrial(PPHI)_blogspot.com), diakses November 2011.

Lisa Guerin, J.D., UC Berkeley School of Law, *Job Protections in a Merger*, pada situs <https://www.lawyers.com/> diakses tanggal 26 Juli 2021.

Malcolm Tatum, *What is a Corporate Action*, <https://www.wisegeek.com/2020/11/01> diakses tanggal 2 November 2020.

Malcolm Tatum, *What is a Corporate Action*, <https://www.wisegeek.com/2020/11/01>, diakses tanggal 2 November 2020.

Ray Pratama Siadari, *Perselisihan Hubungan Industrial*, <http://www.blogspot.com>, diakses tanggal 11 Februari 2012.