



<https://doi.org/10.61292/eljbn.253>

## Analisis Hak Pekerja STIKes Nurliana Setelah Diakuisisi Oleh Universitas Haji

Muhammad Zhafran Natigor Siregar \*

Sudarma Sumadi \*\*

Fakultas Hukum Universitas Udayana

Correspondence: \* [zhafransrg25@gmail.com](mailto:zhafransrg25@gmail.com)

\*\* [sudarma\\_sumadi@unud.ac.id](mailto:sudarma_sumadi@unud.ac.id)

---

### Abstrak

*This article examines the rights and impacts of the acquisition of Hajj University on STIKes Nurliana workers so that the formulation of the problems raised include: what are the rights obtained by STIKes Nurliana workers after being transferred by Hajj University and how the positive and negative impacts obtained by STIKes Nurliana workers after being transferred by Hajj University. The method in this research uses empirical juridical methods with a qualitative approach. Collecting data and legal materials in this research using interviews, non-participant observation, and documentation. This research results in the conclusion that STIKes Nurliana workers have obtained their rights and obligations in accordance with PP No. 35 of 2021 and the Statute of Hajj University and the negative impact obtained by workers, namely increased workload and demands, but the negative impact is in line with the positive impact, namely promotion, income, and a better management environment.*

*Keywords: Rights, Workers, Acquisition*

### Abstrak

Artikel ini mengkaji hak-hak dan dampak akuisisi Universitas Haji terhadap pekerja STIKes Nurliana sehingga rumusan masalah yang diangkat diantaranya: apa saja hak-hak yang didapatkan pekerja STIKes Nurliana setelah dialihkelola oleh Universitas haji dan bagaimana dampak positif dan negatif yang didapatkan oleh pekerja STIKes Nurliana setelah dialihkelola oleh Universitas haji. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dan bahan hukum penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi nonpartisipan, dan dokumentasi. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu para pekerja STIKes Nurliana telah mendapatkan hak dan kewajibannya sesuai dengan PP Nomor 35 tahun 2021 dan Statuta Universitas Haji serta dampak negatif yang didapatkan oleh pekerja yaitu penambahan beban dan tuntutan kerja, akan tetapi dampak negatif tersebut sejalan dengan dampak positifnya yaitu kenaikan jabatan, pendapatan, dan lingkungan manajemen yang lebih baik.

Kata Kunci: Hak, Pekerja, Akuisisi

---

## I. Pendahuluan

Pada masa kini perguruan tinggi negeri maupun swasta mempunyai peranan yang sama meskipun memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing.<sup>1</sup> Pemerintah sudah berusaha memberikan kebijakan yang sesuai pada perguruan negeri maupun perguruan tinggi swasta, meski demikian perguruan swasta masih harus tetap berjalan sendiri dalam mengelola institusi, modal, kerjasama, dan merekrut mahasiswa. Sumber daya manusia didalamnya dapat dimanfaatkan dengan mengoptimalkan manajemen

---

<sup>1</sup> Kaare Aagaard, et. al., "Mergers Between Governmental Research Institutes and Universities in the Danish HE Sector", *European Journal of Higher Education*, Vol. 6, 2016, hlm. 41-55.

perguruan tinggi.<sup>2</sup> Kebanyakan perguruan tinggi swasta berada dalam naungan Yayasan yang mengedepankan tujuan akademik dan bersifat non-profit. Yayasan adalah badan hukum yang bertujuan non-profit, pengelolaan perguruan tinggi swasta akan berjalan dengan lancar ataupun tidak bergantung oleh Yayasan yang mengurus, tidak semata-mata bergantung pada pejabat yang berada dalam tingkat fakultas dan universitas.<sup>3</sup> Dalam perguruan tinggi kerjasama antara pihak struktur perguruan dengan Yayasan menjadi penentu dalam kemajuan suatu perguruan tinggi.

Pada saat ini, Indonesia memiliki 2.982 perguruan tinggi berdasarkan data resmi dari BPS (Badan Pusat Statistik) di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi pada tahun 2022.<sup>4</sup> Data tersebut masih tidak sepenuhnya merata dan masih tidak cukup jika dibandingkan Pada bobot Pendidikan tinggi yang jumlahnya belum sepenuhnya berjalan, terlebih lagi beberapa diantaranya melakukan kegiatan dengan kurang mematuhi pedoman hukum. Pada tahun 2022 lalu, STIKes Kartika Bangsa ditutup paksa oleh Kemendikbud. Aris Junaidi yang merupakan kepala Lembaga Layanan Pendidikan tinggi (L2Dikti) Wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menjelaskan bahwa adanya pelanggaran berat dan yang dilaporkan yang diserahkan tidak sesuai dengan yang dijalankan maka, menjadi alasan kampus tersebut ditutup. Selanjutnya, Kemendikbud telah mengecek PTS tersebut dan menemukan beberapa kejanggalan pada informasi mengenai mahasiswa, penjadwal kuliah yang tidak jelas, hingga karya ilmiah mahasiswa pascasarjana yang kurang sesuai dengan aturan yang ada.<sup>5</sup> Kemudian, pada tahun 2018 lalu, STIKes Nurliana menjual kepemilikan perguruan tingginya kepada Universitas Haji (sebelumnya masih dalam bentuk STIKes Haji) selanjutnya akan disebut dengan Universitas Haji, peristiwa tersebut terjadi dikarenakan STIKes Nurliana tidak mampu mengelola perguruan tingginya akibat keterbatasan financial, keterbatasan sumber daya manusia, dan tidak mencukupi standar jumlah dosen yang harus memiliki 6 dosen setiap prodinya. Menurut hasil wawancara dengan narasumber M dari Universitas Haji, peristiwa tersebut menjadi salah satu kesulitan dalam mengelola perguruan tinggi swasta serta koordinasi antara lembaga dengan pemerintah yang sulit menjadi hambatan dalam manajemen perguruan tinggi swasta.

Dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam perguruan tinggi swasta, pihak manajemen tentu melakukan upaya untuk mengatasi permasalahan yang tidak diinginkan, terdapat beberapa cara untuk mengatasinya seperti restrukturisasi badan hukum melalui akuisisi. Akuisisi merupakan pengalihkelolaan atau pembelian aset sebuah perusahaan oleh perusahaan lain, dimana seluruh manajemen perusahaan yang dialihkelola berpindah tangan kepada pihak yang mengakuisisi.<sup>6</sup> Dengan diakuisisinya suatu perguruan tinggi, maka terjadinya pembaharuan struktur perguruan tinggi swasta yang dapat meningkatkan kualitas akademik, kualitas riset institusi, menstabilkan keuangan lembaga, bertambahnya sumber daya manusia, serta membenahi manajemen perguruan tinggi. Namun, tidak jarang fenomena yang terjadi pada saat akuisisi perusahaan, para pengusaha (Lembaga/Yayasan) tidak membicarakan tentang hak-hak pekerja sebelum pelaksanaan akuisisi sehingga hak-hak pekerja diabaikan.

Penulis melakukan penelitian bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui aspek perlindungan hukum hak-hak pekerja yang terabaikan pada saat pengalihkelolaan Universitas Haji terhadap STIKes Nurliana. Menurut fenomena yang sering terjadi, sebelum melakukan alihkelola suatu perguruan tinggi swasta

---

<sup>2</sup> Syahrizal Abbas, *Manajemen Perguruan Tinggi*, Prenada Media, Surabaya, 2008, hlm. 1.

<sup>3</sup> Chatamarrasjid Ais, *Hukum Yayasan : Suatu Analisis mengenai Yayasan sebagai Suatu Badan Hukum Sosial*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm. 1-2.

<sup>4</sup> Badan Pusat Statistika (<https://www.bps.go.id/searchengine/>)2022

<sup>5</sup> Prass, Ary B. 2023. *Lakukan Pelanggaran Beerat Akademik, STIKes Kartika Bangsa Ditutup Paksa*. *Krjogja.com*. Diakses pada 23 Oktober 2023.

<sup>6</sup> Moin, A. 2010. *Merger, Akuisisi, dan Divestasi*. Jilid Satu. Ekonisa. Yogyakarta.

harusnya sudah dibicarakan terlebih dahulu dengan pekerjanya, agar mendapatkan kepastian hukum terhadap hak-haknya sesuai dengan peraturan dan perUU yang berlaku. Sesudah adanya perundingan dan dilakukan perjanjian oleh pihak pekerja dengan pihak pengusaha lalu menghasilkan perjanjian hukum bersama lalu menjadi acuan hukum yang mengikat kedua belah pihak tersebut.

## II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian metode yuridis empiris dan menggunakan pendekatan kualitatif, dalam mengumpulkan bahan hukum penulis menggunakan metode wawancara. Penulis mengumpulkan informasi melalui responden dengan cara mewawancarai eks pekerja STIKes Nurliana dan Bidang Kepegawaian dari Universitas Haji. Penulis terfokus pada hak-hak eks pekerja STIKes Nurliana dan dampak yang didapatkan setelah dilakukannya alihkelola oleh Universitas Haji. Lokasi penelitian dilakukan di Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. Selanjutnya, data yang digunakan pada penelitian ini yaitu informasi mengenai hak-hak pekerja dan dampak yang didapatkan oleh eks pekerja STIKes Nurliana berdasarkan pada dua jenis data, yaitu data primer dan sekunder: (1) Data primer merupakan suatu informasi diambil berdasarkan hubungan langsung kepada pengumpul data dan informan, dalam penelitian ini sumber datanya adalah eks pekerja STIKes Nurliana dan Bidang Kepegawaian Universitas Haji; (2) Data sekunder merupakan petunjuk yang dikumpulkan berdasarkan hasil studi keputusan dan publikasi resmi dari berbagai instansi. Penulis juga memanfaatkan teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu metode wawancara, observasi nonpartisipan dan juga dokumentasi. Wawancara merupakan metode yang paling sering digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian kualitatif. Metode wawancara memudahkan peneliti/penulis dalam mengumpulkan data dari berbagai responden.<sup>7</sup> Observasi dilakukan pada penelitian ini adalah observasi nonpartisipan, yang merupakan suatu metode pengumpulan data yang tidak melibatkan peneliti pada kegiatan subjek namun observasi tersebut dilaksanakan saat melakukan wawancara.<sup>8</sup>

## III. Hasil dan Pembahasan

Pada kenyataannya perguruan tinggi swasta di Indonesia saat ini, belum berbanding dengan terpenuhinya standar bobo perguruan tinggi dan rendahnya lulusan yang berpengaruh. Oleh karena itu, STIKes Haji melakukan upaya untuk dapat meningkatkan kualitas institusi serta lulusannya dengan cara mengakuisisi atau mengalihkelola STIKes Nurliana. Upaya tersebut dilakukan juga untuk dapat bertahan dan mampu untuk bersaing dengan institusi lainnya dan sebagai salah satu alasan untuk mengubah bentuk STIKes menjadi Universitas. Namun, dari dilakukannya alihkelola dapat berdampak pada pihak dalam sebuah institusi, yaitu pekerja institusi tersebut. Dalam hal alihkelola atau akuisisi, memungkinkan institusi untuk melakukan pengaturan kembali pada struktur organisasi yang ada, pada posisi pekerjaan, dan pada total pekerja. Akan tetapi, kepentingan pekerja harus tetap diperhatikan oleh institusi.

Pada saat institusi melakukan penggabungan ataupun alihkelola, hak si pekerja terlindungi sesuai dengan PerUU yang berlaku, kontrak kerja, peraturan institusi, serta perjanjian kerja sama maka hak pekerja yang mengikat harus diberikan jika terjadi penggabungan ataupun alihkelola. Hasil dan pembahasan dituangkan dalam subjudul selanjutnya, bagian tersebut adalah bagian paling penting dari keseluruhan jurnal ini untuk mempermudah pemahaman pembaca.

---

<sup>7</sup> Sarosa, Samiaji. 2017. *Metodologi Pengembangan Sistem Informasi*. Jakarta: Indeks Jakarta

<sup>8</sup> Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

### 3.1. Hak-hak eks pekerja STIKes Nurliana setelah dialihkelola oleh Universitas Haji

Hak menurut KBBI merupakan suatu kebenaran maupun kepemilikan yang dimiliki oleh seseorang, serta wewenang untuk melakukan sesuatu pada jabatan tertentu.<sup>9</sup> Eks pekerja STIKes Nurliana mendapatkan hak-hak yang sama dengan eks pekerja STIKes Haji, dimana keduanya melebur menjadi Universitas Haji dan dinaungi oleh Yayasan Haji. Ketentuan-ketentuan pekerja, pegawai, dosen sudah ditetapkan berdasarkan PP No. 35/2021, ADRT Yayasan, Statuta Universitas No. 17/2022, dan perjanjian Kontrak gawai yang sudah disetujui oleh pihak pegawai dan pihak universitas.

Beberapa Kewajiban pihak universitas yang harus diberikan kepada pekerjanya tertuang didalam PP No. 35/2021 pada pasal 6, 7 dan 8 mengenai pemberian upah, waktu lembih dan upah lembur. Pasal 6 PP No. 35/2021 menjelaskan bahwa seorang pekerja mendapatkan upah sebagai imbalan atas hasil kerja atau jasanya yang diberikan oleh universitas dalam bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan ataupun perUU, hingga tunjangan kepada pekerja dan juga keluarganya. Pasal 7 menjelaskan tentang waktu kerja lembur, dimana Jam kerja lebih dari 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja/minggu atau 8 jam/hari dan 40 jam/minggu dalam 5 hari/minggu atau jam kerja pada hari istirahat mingguan dan pada hari libur resmi ditetapkan oleh pemerintah. Selanjutnya, Pasal 8 menjelaskan tentang upah kerja lembur yang dibayarkan oleh pengusaha, dalam hal jurnal ini universitas, kepada pekerja yang melakukan pekerjaan dalam waktu kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur juga dituangkan dalam PP No.35/2021 pada Bagian Ketiga Pasal 26 sampai dengan Pasal 30. Selanjutnya, perincian upah kerja lembur dituangkan dalam PP No.35/2021 pada Bagian Keempat Pasal 31 sampai Pasal 34.<sup>10</sup>

Pada Bab V PP No.35/2021 dalam bagian kesatu terdapat cara-cara pemutusan hubungan kerja. Kemudian, pada bagian kedua kita dapat memahami hak apa saja yang diakibatkan dari pemutusan hubungan kerja.Pasal 40 ayat 1 menjelaskan, apabila terjadi pemberhentian maka pemberi kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau tunjangan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pada Pasal 40 ayat 2 terdapat perincian pembayaran uang pesangon yang diterima oleh pekerja, yaitu:

- 1) Pekerja dengan saat bekerja tidak sampai dari 1 tahun, dibayar dengan 1 bulan gaji;
- 2) pekerja dengan saat bekerja 1 tahun atau tidak sampai 2 tahun, dibayar dengan 2 bulan gaji;
- 3) pekerja dengan saat bekerja 2 tahun atau tidak sampai 3 tahun, dibayar dengan 3 bulan gaji;
- 4) pekerja dengan saat bekerja 3 tahun atau tidak sampai 4 tahun, dibayar dengan 4 bulan gaji;
- 5) pekerja dengan saat bekerja 4 tahun atau tidak sampai 5 tahun, dibayar dengan 5 bulan gaji;
- 6) pekerja dengan saat bekerja 5 tahun atau tidak sampai 6 tahun, dibayar dengan 6 bulan gaji;
- 7) pekerja dengan saat bekerja 6 tahun atau tidak sampai 7 tahun, dibayar dengan 7 bulan gaji;
- 8) pekerja dengan saat bekerja 7 tahun atau tidak sampai 8 tahun, dibayar dengan 8 bulan gaji; dan
- 9) pekerja dengan saat bekerja 8 tahun dibayar dengan 9 bulan gaji

Kemudian, pasal 40 ayat 3 menjelaskan tentang perincian uang pernghargaan yang didapat oleh pekerja, yaitu:

- 1) pekerja dengan saat bekerja 3 tahun atau tidak sampai 6 tahun, dibayar dengan 2 bulan gaji;
- 2) pekerja dengan saat bekerja 6 tahun atau tidak sampai 9 tahun, dibayar dengan 3 bulan gaji;
- 3) pekerja dengan saat bekerja 9 tahun atau tidak sampai 12 tahun, dibayar dengan 4 bulan gaji;
- 4) pekerja dengan saat bekerja 12 tahun atau tidak sampai 15 tahun, dibayar dengan 5 bulan gaji;
- 5) pekerja dengan saat bekerja 15 tahun atau tidak sampai 18 tahun, dibayar dengan 6 bulan gaji;
- 6) pekerja dengan saat bekerja 18 tahun atau tidak sampai 21 tahun, dibayar dengan 7 bulan gaji;

---

<sup>9</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2023.

<sup>10</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

- 7) pekerja dengan saat bekerja 21 tahun atau tidak sampai 24 tahun, dibayar dengan 8 bulan gaji; dan
- 8) pekerja dengan saat bekerja 24 tahun atau lebih, dibayar dengan 10 bulan gaji.

Lalu, pasal 40 ayat 4 menjelaskan tentang uang penggantian hak yang semestinya diterima oleh pekerja, yaitu:

- 1) pekerja pada saat tersebut belum memakai masa cuti tahunan dan tidak hilang;
- 2) upah pulang yang diterima pekerja hingga pada keluarganya di tempat si pekerja bekerja; dan
- 3) hal lain yang bersangkutan dan sudah tertulis pada surat perjanjian gawai, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Tentang hak bagi para pekerja, berhubungan dengan akuisisi, mengenai hal tersebut ini pengalihan pengelolaan institusi memiliki kekuatan hukum yang diatur dalam PP No. 35/2021 yang menjelaskan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan pekerjaannya setelah terjadi akuisisi sebuah perusahaan, maka pekerja dapat mengajukan PHK. Ketentuan ini sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 42 ayat 2 PP No. 35/ 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa “Dalam hal terjadi pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan pekerja/buruh berhak atas:
  - a) Duit pesangon diterima oleh pekerja, yaitu 0,5 kali sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (2);
  - b) Duit penghargaan pekerja dengan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  - c) Duit penggantian hak yang diterima oleh pekerja sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- 2) Pada saat terjadi akuisisi, perusahaan yang mengakuisisi keberatan dan tidak bersedia menerima pekerja dari perusahaan lama, maka pengusaha dapat melakukan PHK yang mengakibatkan timbulnya kewajiban pengusaha terhadap pekerja sebagaimana dijelaskan dalam ketentuan dalam Pasal 42 ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pengambilalihan Perusahaan maka pekerja/buruh berhak atas:
  - a) Duit pesangon yang diterima oleh pekerja, yaitu sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
  - b) Duit penghargaan pekerja dengan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  - c) Duit penggantian hak yang diterima pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pada kenyataannya, perselisihan yang sering ditemukan antara perusahaan dengan pekerja terjadi dikarenakan adanya pihak yang tidak setuju dengan ketentuan-ketentuan diatas. Sehingga pemerintah merancang UU No. 2/2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mengatasi hal tersebut.

Perusahaan yang melakukan akuisisi atau alihkelola harus mencegah terjadinya PHK (pemutusan hubungan kerja) supaya tidak terjadi suatu permasalahan. PHK semestinya menjadi keputusan terakhir yang diambil apabila tidak ada lagi jalan lain. Keputusan tersebut telah diberikan sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang terkait dengan pencegahan pemutusan hubungan kerja (Nomor: SE.9907/MEN/PHIPPHI/X/2004), yakni:

- 1) Perusahaan memotong gaji dan fasilitas pekerja tingkat atas.

- 2) Perusahaan memotong shift pekerja pada pekerjaannya;
- 3) Perusahaan membatasi atau menghapuskan kerja lembur pekerja pada pekerjaannya;
- 4) Perusahaan mengurangi jam kerja pekerja;
- 5) Perusahaan mengurangi hari kerja pekerja;
- 6) Perusahaan meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu pada pekerjaannya;
- 7) Perusahaan memberikan pensiun untuk pekerja bagi yang sudah memenuhi syarat.

### **3.2 Dampak positif dan negatif eks pekerja STIKes Nurliana setelah berpindah struktur organisasi ke dalam Universitas Haji**

Setiap universitas pasti memiliki statuta universitas itu sendiri, yang mana dosen dan pekerja lainnya mengikat kepada statuta tersebut serta perjanjian kerja maupun kontrak kerja lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 (tiga) partisipan perwakilan eks pekerja STIKes Nurliana yang telah bergabung dalam struktur organisasi Universitas Haji, diketahui bahwa terdapat beberapa dampak yang diperoleh setelah bergabung ke dalam Universitas Haji. Dampak secara umum memiliki arti yaitu pengaruh maupun akibat, maka terdapat dampak buruk atau baik dari suatu keputusan yang diambil oleh sekelompok atau individu.

Menurut narasumber A, pada saat bekerja di STIKes Nurliana beliau bekerja sebagai Puket 3, dan setelah bergabung dalam Universitas Haji beliau diangkat menjadi staf LPPM dan Dosen tetap Yayasan Haji, beliau mendapat beban kerja minimal 12 SKS dan memberikan tugas akademik kepada yang bersangkutan sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat sesuai dengan SK Yayasan Pendidikan Haji Sumatera Utara tentang Pengangkatan Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Haji Sumatera Utara Program Studi Farmasi. Beliau mengatakan, dampak yang dirasakan ialah kenaikan jabatan yang sebelumnya beliau bekerja sebagai puket 3 kemudian menjadi Staf LPPM dan dosen tetap Yayasan setelah berpindah ke dalam struktur organisasi Universitas Haji. Dengan naiknya jabatan otomatis pendapatan gaji beliau juga bertambah dan terkait kondisi kampus dan kesepakatan dengan pihak universitas di awal, beliau tidak pernah complain terkait perpekerjaan dengan masalah gaji yang diberikan universitas. Pihak universitas juga memberikan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan karena beliau termasuk sebagai pegawai tetap Yayasan, kemudian universitas juga memberikan bonus honor tambahan pada saat kerja lembur seperti kerja lembur pada saat persiapan akreditasi.

Menurut narasumber AP, pada saat bekerja di STIKes Nurliana beliau bekerja sebagai Staf Laboratorium, dan setelah bergabung dalam Universitas Haji beliau diangkat menjadi Sekretaris Kaprodi Farmasi dan Dosen Tetap Yayasan Haji, beliau mendapat beban kerja minimal 12 SKS dan memberikan tugas akademik kepada yang bersangkutan sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat sesuai dengan SK Yayasan Pendidikan Haji Sumatera Utara tentang Pengangkatan Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Haji Sumatera Utara Program Studi Farmasi. Beliau mengatakan, dampak positif yang beliau dapatkan terdapat pada perbedaan sistem manajemen dan SDM yang lebih baik dan terstruktur pada saat bekerja di Universitas Haji dibandingkan dengan STIKes Nurliana. Kemudian, kenaikan jabatan yang sebelumnya Staf Laboran berubah menjadi Sekretaris Prodi Farmasi. Beliau mengatakan bahwa universitas telah memberikan gaji yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan kesepakatan kerja serta kesanggupan pekerjaannya. Pihak universitas juga memberikan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai insentif tambahan karena bekerja sebagai pegawai tetap Yayasan.

Menurut narasumber IA, pada saat bekerja di STIKes Nurliana beliau bekerja sebagai TKU, dan setelah bergabung dalam Universitas Haji beliau diangkat menjadi Sekretaris Prodi Profesi Nurse, , beliau mendapat beban kerja minimal 12 SKS dan memberikan tugas akademik kepada yang bersangkutan sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat sesuai dengan SK Yayasan Pendidikan Haji Sumatera Utara tentang Pengangkatan Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Haji Sumatera Utara Program Studi Farmasi. Beliau mengatakan, pihak

universitas memberikan gaji dan insentif tambahan seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan kepada pegawai tetap Yayasan dan telah terapkan dengan baik selama beliau kerja kurang lebih 3 tahun setelah pindah ke Universitas Haji. Beliau mengatakan juga pada saat kerja lembur persiapan akreditasi, universitas memberikan bonus tambahan honor atas jasa pekerjaannya pada saat persiapan akreditasi. Fakta ini menunjukkan bahwa universitas telah menjalankan dengan baik sesuai PP No.35/2021 pada Bagian Keempat Pasal 31 sampai Pasal 34 tentang upah Kerja Lembur.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan dampak negatif dari berpindahnya narasumber IA kedalam struktur organisasi Universitas Haji yakni, bertambahnya beban kerja tetapi beban kerja tersebut sesuai dengan dampak positifnya yakni, kenaikan jabatan yang sebelumnya staf Tata Usaha menjadi Sekretaris Prodi Profesi Nurse, hal ini pula yang menjadikan pendapatan gaji beliau bertambah. Peneliti juga menyimpulkan tidak adanya perpekerja dengan masalah yang ditimbulkan oleh ketidaksesuaian universitas memberikan kewajiban-kewajibannya kepada pegawai.

#### IV. Kesimpulan

Sesuai dengan pemaparan hasil penelitian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa eks pekerja Nurliana telah mendapat hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan PP Nomor 35 tahun 2021 dan Statuta Universitas Haji seperti pendapatan gaji, upah/honor kerja lembur, uang pesangon dan/atau uang penghargaan berdasarkan peraturan yang berlaku. Perpindahan eks pekerja Nurliana kedalam struktur organisasi Universitas Haji juga menimbulkan dampak negatif seperti beban dan tuntutan kerja yang bertambah, namun dampak negatif tersebut sejalan dengan dampak positifnya yakni adanya kenaikan jabatan, kenaikan pendapatan, lingkungan manajemen yang lebih baik dan terstruktur sehingga menunjang kualitas akademik dan kualitas universitas yang lebih baik. Maka dari itu, diharapkan perpindahan STIKes Nurliana ke dalam struktur organisasi Universitas Haji telah memberikan manfaat yang signifikan, meskipun ada beberapa dampak negatif yang harus dihadapi.

#### V. Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistika (2022). Diakses pada 23 Oktober 2023 pada (<https://www.bps.go.id/searchengine/>)
- Chatamarrasjid, Ais. Hukum Yayasan : Suatu Analisis mengenai Yayasan sebagai Suatu Badan Hukum Sosial. Citra Aditya Bakti, Bandung. hlm. 1-2 (2002).
- Kaare Aagaard, dkk. Mergers Between Governmental Research Institutes and Universities in the Danish HE Sector. *European Journal of Higher Education*, Vol. 6/hlm. 41-55 (2016).
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Kamus versi online/daring (Dalam Jaringan). di akses pada 23 Oktober 2023 dari <https://kbbi.web.id/hak>
- Moin, A. *Merger, Akuisisi, dan Divestasi*. Jilid Satu. Ekonisa, Yogyakarta (2010).
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung (2012).
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Diakses pada 23 Oktober 2023 dari [https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_puu/PP352021.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP352021.pdf)
- Prass, Ary B. Lakukan Pelanggaran Berat Akademik, STIKes Kartika Bangsa Ditutup Paksa. *Krjogja.com*. (2023). Diakses pada 23 Oktober 2023 dari <https://www.krjogja.com/kampus/1242455855/lakukan-pelanggaran-berat-akademik-stikes-kartika-bangsa-ditutup-paksa->

Sarosa, Samiaji. *Metodologi Pengembangan Sistem Informasi*. Indeks Jakarta, Jakarta (2017).

Syahrizal, Abbas. *Manajemen Perguruan Tinggi*. Prenada Media, Surabaya. hlm. 1 (2008).