

MENYIKAPI PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Febby Oktaviani Maulana Putri
Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. H.S. Ronggowaluyo Telukjambe Timur, Karawang, 41371
Email : oktavianifebby0@gmail.com

Imam Budi Santoso
Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. H.S. Ronggowaluyo Telukjambe Timur, Karawang, 41371
Email : imam.budi@fh.unsika.ac.id

Abstract

The purpose of this paper is to find out what causes the company to terminate the employment relationship of its workers, what rights are received by workers due to termination of employment by the company and what the government does in addressing the employment issues of termination of employment. The writing method used in this paper is a normative juridical method and a qualitative method. Normative legal research in the form of data obtained from literature studies consisting of legal provisions or regulations, books, articles, journals, etc. from observations. The results in this paper indicate that there are many causes or reasons that a company can use to terminate the employment of its employees, but the termination of employment cannot be done arbitrarily so that the cause or reason for termination of employment must be in accordance with Law no. 11 of 2020. Then there are three rights that can be received by workers as a result of termination of employment, namely getting severance pay and/or gratuity for years of service, and compensation for entitlements that should be received. And the government, in this case, is the Manpower Office, in addressing the employment issue of termination of employment, namely by conducting tripartite negotiations and bringing in a mediator.

Keywords: Rights; Address, Reason; Work Termination.

Abstrak

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui apa saja penyebab perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya, apa saja hak-hak yang diterima oleh pekerja akibat pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dan apa saja yang dilakukan Pemerintah dalam menyikapi permasalahan ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja. Metode penulisan yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode yuridis normatif dan metode kualitatif. Penelitian hukum normatif berupa data-data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang terdiri dari ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan hukum, buku, artikel, jurnal, dan lain-lain yang semuanya berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dan data yang diperoleh dalam penulisan ini juga dari hasil observasi. Hasil dalam penulisan ini menunjukkan bahwa banyak sekali penyebab atau alasan-alasan yang bisa digunakan perusahaan untuk melakukan pemutusan

hubungan kerja terhadap pekerjanya, namun pemutusan hubungan kerja tersebut tidak bisa dilakukan secara sembarangan sehingga penyebab atau alasan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2020. Lalu ada tiga hak-hak yang dapat diterima oleh pekerja akibat pemutusan hubungan kerja yaitu mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dan Pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan dalam menyikapi permasalahan ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja yaitu dengan cara melakukan perundingan Tripartit dan mendatangkan seorang mediator.

Kata Kunci: Hak-hak; Menyikapi; Penyebab; Pemutusan Hubungan Kerja.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan, tenaga kerja itu sendiri diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan tujuan menerima upah atau menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadinya atau untuk memenuhi kebutuhan masyarakat umum.

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnnya hubungan yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur ekonomis, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial.¹ Salah satu masalah ketenagakerjaan yang menjadi perhatian khusus akhir-akhir ini adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja atau sering disebut dengan PHK.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.² Mengenai PHK itu sendiri juga secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana dalam Undang-Undang tersebut disebutkan ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu 1. Perselisihan hak, 2. Perselisihan Kepentingan, 3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan 4. Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh.³

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak akan menimbulkan permasalahan karena pekerja yang bersangkutan telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, akan tetapi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh perusahaan ataupun karena adanya perselisihan, sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupnya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria Pemutusan Hubungan Kerja

¹ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Bandung: Sinar Grafika, Cet. II, 2001, hlm. 83.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

yang akan dijatuhkan kepada karyawannya. Sehingga perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu akan merugikan para pekerjanya.

Menurut rekapitulasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tahun 2019 tercatat kasus Pemutusan Hubungan Kerja di karawang ada 65 kasus yang terjadi kepada 139 tenaga kerja, pada tahun 2020 ada 163 kasus yang terjadi kepada 1.168 tenaga kerja, dan pada tahun 2021 dari bulan Januari-Agustus kasus Pemutusan Hubungan Kerja di karawang ada 45 kasus yang terjadi kepada 215 tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu, apa saja penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha terhadap pekerja ? apa sajakah hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja ? dan bagaimana Pemerintah dalam menyikapi permasalahan ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja ?. dan tujuan dalam penulisan ini yaitu, agar para pembaca mengetahui apa saja penyebab perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya, mengetahui apa saja hak-hak yang diperoleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dan mengetahui apa saja yang dilakukan pemerintah dalam menyikapi permasalahan ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja ini.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penulisan artikel ini menggunakan metode yuridis normatif dan metode kualitatif. Karena dalam pembuatan artikel ini menggunakan peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada kepustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan dan data yang diperoleh dalam pembuatan artikel ini juga dari hasil observasi. Metode kepustakaan ini mempelajari pustaka dan karya-karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti guna memperoleh landasan teori serta hukum yang berkaitan dengan pembahasan atau masalah yang diteliti. Penelitian hukum normatif berupa data-data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang terdiri dari ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan hukum, buku, artikel, jurnal dan lain-lain yang semuanya berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja

Menurut Maier (2000:116), penyebab/faktor yang mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu : faktor pribadi (usia, lama kerja, dan keikatan terhadap perusahaan), kepuasan kerja dan budaya perusahaan.⁴

Sedangkan beberapa penyebab/alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja yaitu:

1. Masalah internal perusahaan

Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh (Pasal 154A ayat (1) poin a), Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian (Pasal 154A ayat (1) poin b), Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun (Pasal 154A ayat (1) poin c), Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) (Pasal 154A ayat (1) poin d), perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang (Pasal 154A ayat (1) poin e), dan perusahaan pailit (Pasal 154A ayat (1) poin f).;

2. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh (Pasal 154A ayat (1) poin g);
3. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan yang terdapat dalam permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan pekerja/buruh, sehingga pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (Pasal 154A ayat (1) poin h);
4. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Pasal 154A ayat (1) poin i);
5. Pekerja/buruh mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis (Pasal 154A ayat (1) poin j);
6. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 154A ayat (1) poin k);
7. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana (Pasal 154A ayat (1) poin l);

⁴ Mawey Z. Alfa, Sri Murni, Ferdy Roring, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara", *Jurnal EMBA*, Volume 4, Nomor 1, Maret 2016, hlm. 264.

8. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan (Pasal 154A ayat (1) poin m);
9. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun (Pasal 154A ayat (1) poin n);
10. Pekerja/buruh meninggal dunia (Pasal 154A ayat (1) poin o); dan
11. Alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 154 ayat (2)).

Dalam Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Ciptakerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam ketentuan Pasal 151-Pasal 160. Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha tidak dapat dilakukan secara sembarangan terhadap pekerjanya. Sehingga penyebab atau alasan pengusaha melakukan PHK, harus sesuai dengan Undang-Undang No. 11 tahun 2020. Dimana pada hakekatnya pengusaha harus sebisa mungkin untuk mengupayakan agar tidak terjadinya PHK terhadap pekerjanya.

Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25 memberikan pengertian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu berakhirnya hubungan kerja karena didasarkan oleh sesuatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya. Menurut Keputusan Menteri Pekerja Nomor 150 tahun 2000 yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin panitia daerah atau panitia pusat.⁵ Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwirjo Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu sebuah proses pelepasan keterikatan kerjasama antara perusahaan dan tenaga kerja, baik itu atas permintaan tenaga kerja atau atas kebijakan perusahaan karena di pandang tenaga kerja tersebut tidak mampu lagi atau karena perusahaan yang tidak memungkinkan (Siswanto Sastrohadiwirjo (2001:305)).⁶

Hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja.⁷ Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang berisi mengenai pengaturan hak dan kewajiban para pihak, juga merupakan suatu perjanjian yang akan mengatur mengenai jalannya sistem kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan syarat-syarat dan hak atau kewajiban yang akan diterima oleh pekerja.⁸ Hubungan

⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan

⁶ Pahlevi, *Pengertian PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), Syarat dan Jenis-Jenis*, diakses dari (<https://www.pahlevi.net/pengertian-phk/>), pada tanggal 9 Oktober 2021, pukul 19.45

⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 53.

⁸ Cristoforus Valentino Alexander Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja", *Kertha Partika*, Volume 39, Nomor 1, April 2017, hlm. 63.

antara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan hak-hak yang terdapat pada pekerja merupakan hubungan yang sangat erat kaitannya, dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilihat dalam Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu berupa : (1) dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.⁹

3 hak yang dijelaskan diatas merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mengenai rincian besar dan formulasinya diatur lebih lanjut didalam Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana pemberian besarnya uang pesangon dilihat dari masa kerja pekerja yang bersangkutan. Makin lama masa kerjanya maka makin besar pula uang pesangon yang diterima, begitupun sebaliknya. Pengaturan mengenai uang penghargaan masa kerja juga terdapat dalam Pasal yang sama yaitu Pasal 40, Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sama halnya seperti pemberian uang pesangon jumlah dari uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan masa kerja dari pekerja yang bersangkutan. Dalam ayat (3) tersebut dari butir A sampai butir H diatur mengenai masa kerja pekerja yang memperoleh uang penghargaan masa kerja paling sedikit selama 3 tahun atau lebih, sampai dengan masa kerja 24 tahun atau lebih. Sedangkan pengaturan mengenai uang penggantian hak yang seharusnya diterima terdapat dalam Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa, uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana pada ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pemerintah Dalam Menyikapi Permasalahan Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan adalah wadah tempat berlindungnya pekerja terkait dengan persoalan pemutusan hubungan kerja, dibutuhkan peranan pemerintah terutama dalam rangka menangani dan menyelesaikan konflik seperti kasus PHK, dengan mengadakan beberapa tindakan

⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

untuk menciptakan suasana kondusif yang diakibatkan dari adanya pemutusan hubungan kerja.

Peran pemerintah sebagai regulator adalah menyiapkan arah untuk menyeimbangkan penyelenggaraan pembangunan melalui penerbitan peraturan-peraturan. Sebagai regulator, pemerintah memberikan acuan dasar kepada masyarakat sebagai instrumen untuk mengatur dan menangani persoalan yang terjadi dari adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam menangani konflik antara perusahaan dan pekerja yang diakibatkan dari adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) pemerintah dalam hal ini dituntut mengeluarkan aturan ataupun, kebijakan yang tujuannya untuk menghasilkan kesepakatan antara pihak pekerja dan perusahaan untuk menciptakan suasana yang kondusif. Perundingan Tripartit menjadi langkah yang ditempuh Dinas Ketenagakerjaan untuk mempertemukan, melakukan negoisasi dan perundingan antara serikat pekerja dan perusahaan untuk mendapatkan kesepakatan bersama. Tripartit berperan sebagai forum komunikasi dan musyawarah antara pekerja, pemerintah dan perusahaan untuk membahas tuntutan-tuntutan pekerja yang diputus hubungan kerjanya.¹⁰

Dalam Undang-Undang PPHI No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 10 disebutkan bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit dan perundingan Tripartit, keduanya bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial antara pengusaha/perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sedangkan, perundingan Tripartit adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pihak ketiga.¹¹

Sebelum melakukan penyelesaian melalui perundingan Tripartit, harus melakukan perundingan Bipartit terlebih dahulu. Dilakukannya penyelesaian melalui perundingan Tripartit, apabila dalam perundingan Bipartit tidak ditemui kesepakatan bersama.

Peran pemerintah sebagai fasilitator adalah menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksana pembangunan untuk menjembatani berbagai kepentingan masyarakat dalam mengoptimalkan kinerja pemerintah yang bergerak di bidang pendampingan melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan, serta di bidang pendanaan atau bantuan melalui pemberian bantuan sarana dan prasarana kepada masyarakat setempat. Dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai fasilitator yaitu untuk menemukan dan menyelesaikan masalah, membantu beberapa pihak dalam mengambil keputusan dan mencapai kesepakatan dalam hasil pertemuan. Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai fasilitator yaitu untuk menemukan dan

¹⁰ Fatwal Fahrunnisa, Rosdianti Razak, Alimuddin Said, "Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep", *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 3, Nomor 3, Desember 2017, hlm. 318.

¹¹ Ibid, hlm. 318-319

menyelesaikan masalah, membantu beberapa pihak dalam mengambil keputusan dan mencapai kesepakatan dalam hasil pertemuan. Dinas Ketenagakerjaan dalam upaya menyelesaikan konflik antara pekerja dan perusahaan yaitu dengan dengan cara mendatangkan seorang mediator, dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikatakan bahwa mediator penyelesaian hak, penyelesaian kepentingan dan perselisihan hubungan kerja diselesaikan dengan musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator. Mediator bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Dinas Ketenagakerjaan memfasilitasi pekerja dengan mengadakan pertemuan dengan pihak perusahaan, Dinas Ketenagakerjaan sebagai pihak ketiga bekerja sebagai penengah antara perusahaan dan pekerja untuk mempermudah penyelesaian perselisihan hak-hak kepentingan karyawan.¹²

PENUTUP

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan dapat terjadi karena berbagai macam penyebab atau alasan. Namun perusahaan tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sembarangan/sepihak terhadap pekerjanya, perusahaan jika ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya harus sesuai dengan yang telah diatur didalam Pasal 153 dan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja. Serta untuk pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaannya, pekerja memiliki 3 hak yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). 3 hak itu yaitu mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, 3 hak itu diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 dan diatur juga di dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Dan apabila terjadinya konflik antara perusahaan dan pekerja yang diakibatkan dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan sebagai regulator menyikapi permasalahan ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut dengan melakukan perundingan Tripartit. Dimana dilakukannya perundingan Tripartit ini untuk mempertemukan, melakukan negosiasi dan perundingan antara serikat pekerja dan perusahaan untuk mendapatkan kesepakatan bersama. Sedangkan sebagai fasilitator Dinas Ketenagakerjaan menyikapi permasalahan ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan memfasilitasi pekerja dengan mengadakan pertemuan dengan pihak perusahaan dan Dinas Ketenagakerjaan sebagai pihak ketiga yang bertugas sebagai penengah antara pekerja dan perusahaan.

¹² Ibid, hlm. 321-322

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

Sutendi, Ahmad., 2001, *Hukum Perburuhan*, Bandung: Sinar Grafika.

Husni, Lalu., 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Alfa dkk. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. PLN (Perseroan) Rayon Manado Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 264.

Putra, C. (2017). Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Kertha Partika*, 39(1), 63.

Fahrunnisa, F. (2017). Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(3), 318-322.

Pahlevi. (2019). *Pengertian PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), Syarat dan Jenis-Jenis*. Diakses pada 9 Oktober 2021, dari <https://www.pahlevi.net/pengertian-phk/>