

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pemerintah Indonesia telah menetapkan regulasi yang bertujuan untuk melindungi dan menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia seperti tertuang dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dalam Pasal 28 D Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Salah satu kebijakan dari suatu perusahaan yang sangat menyulitkan pekerja yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹ Sebenarnya PHK tidak dapat dilaksanakan begitu saja, karena pelaksanaan PHK sudah diatur didalam Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Maka untuk mewujudkan itu semua pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana telah dicabut dan diganti dengan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dengan konsep *Omnibus Law*, dimana *Omnibus law* menjadi fokus presiden dengan tujuan agar dapat menyelesaikan permasalahan tumpang tindihnya regulasi dan birokrasi. Kemudian lahirlah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

¹ Indra Agus Priyanto, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Pemberian Uang Kompensasi*, Jurnal Cakrawala, Vol. 6, No.2, 2023, hal. 925.

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. UU Cipta Kerja dibuat bertujuan untuk mewujudkan sebuah skema baru sebagai upaya pembangunan ekonomi di Indonesia, walaupun mendapatkan banyak penolakan dan menuai kontra di masyarakat serta menimbulkan ketidakstabilan politik pada tahun tersebut.² UU ini mengatur berbagai sektor usaha dengan ketentuan beberapa ketentuan bagi pekerjanya. Dalam UU Cipta Kerja pada Pasal 46A menjelaskan bahwa:

1. Pekerja/Buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan
2. Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat; Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketiga ketentuan inilah yang menjadi dasar hukum bagi para pekerja untuk memperjuangkan haknya di perusahaan sehingga PHK secara sepihak di Indonesia dapat berakhir.

Terkait ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) misalnya, sebelumnya diatur melalui Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang kemudian diubah dengan Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020. Fakta secara sosiologis, kedudukan pekerja ter subordinasi oleh pengusaha, dimana pengusaha memiliki kewenangan untuk memerintah pekerja dan menetapkan syarat-syarat kerja tertentu.³ Dengan demikian kedudukan pengusaha akan

² Adhi Setyo Prabowo, Andhika Nugraha Triputra, Yoyok Junaidi, dan Didik Endri Purwoleksono, *Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia*, Jurnal Pamator, Vol.13, No.1, 2020, hal.1.

³ A. Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti. 2014. hal.7

lebih dominan daripada pekerja, akan tetapi bukan berarti pengusaha lebih bebas memperlakukan pekerja, untuk mencegah dan mengatasi hal diatas, maka dibuatnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang diganti dengan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan-peraturan tersebut mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah kerja guna untuk menertibkan dan menjaga hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Ketidakadilan masih sering dialami oleh banyak pekerja, terutama bagi mereka yang tidak mengetahui secara jelas mengenai hak-haknya sebagai pekerja. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa pihak perusahaan atau pengusaha pun mendapat kerugian pula. Pengusaha dan pekerja membutuhkan payung hukum demi terciptanya perlindungan dan kepastian hukum dalam dunia kerja maka diperlukan adanya upaya perlindungan hukum dari pemerintah untuk tetap menjamin keadilan bagi pengusaha dan para pekerja

Didalam PP No. 35 tahun 2021 Pasal 60 yaitu:

Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.

Pasal tersebut Menjelaskan bahwa dinas ketenagakerjaan merupakan pengawas untuk melindungi hak-hak yang dimiliki dari karyawan apabila mengalami permasalahan didalam ruang lingkup ketenagakerjaan.

DATA JUMLAH PEKERJA DIPHK PROVINSI JAMBI

NO	TAHUN	JUMLAH
1	2021	4.034
2	2022	1.106
3	2023	454

Sumber Data Dinas Ketenagakerjaan

Dari table diatas dapat dilihat bahwa jumlah angka pekerja yang DiPHK masih cukup banyak yang dimana Pekerja yang diPHK tersebut memiliki Hak- Hak yang timbul sesuai dengan aturan PP No. 35 Tahun 2021:

Pasal 40 :

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar
- (2) uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. (21 Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada 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 tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan

- 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 dari 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; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud 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.

Pasal 41

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/ Buruh maka Pekerja/Buruh berhak atas:

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

Pasal 42

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan pengambilalihan Perusahaan maka Pekerja/Buruh 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); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

- (2) 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. 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); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 43

- (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh 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); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh 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); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 44

- (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun maka Pekerja/ Buruh 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); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh 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); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 45

- (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) maka Pekerja/ Buruh 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); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 46

- (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh 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); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh 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); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 47

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit maka Pekerja/Buruh 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); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 48

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh 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); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 49

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 50

Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 51

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 52

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan 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 maka Pekerja/ Buruh 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); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
 - b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (21).

Pasal 53

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 2% (dua puluh lima persen) dari Upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

Pasal 54

- (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf I yang menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas: uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang

- berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf I yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
- a. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- (3) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah maka Pengusaha mempekerjakan Pekerja/ Buruh kembali.
 - (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
 - b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
 - (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (21) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/ Buruh berhak atas:
 - a. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 55

- (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- (2) Pekerja/Buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 56

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 57

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja/Buruh meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan: uang pesangon Pasal 40 ayat (2)'. , sebesar 2 (dua) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 58

- (1) Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57.
- (2) Jika perhitungan manfaat dari program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah maka selisihnya dibayar oleh Pengusaha.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 59

Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil dengan Pekerja/Buruh.

Dari ketentuan yang telah di atur dalam PP no. 35 Tahun 2021 tersebut dapat dilihat bahwa terdapat banyak Hak yang ditimbulkan Akibat dari PHK dimana dalam pemenuhan Hak tersebut Dinas Ketenagakerjaan memiliki

perang sebagai pengawas untuk menjamin hak-hak tersebut dapat terpenuhi sesuai dengan apa yang di atur didalam PP.No.35 Tahun 2021. Dengan demikian berdasarkan latar belakang dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas lebih jauh dalam bentuk skripsi dengan judul **“Peranan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Proses PHK Berdasarkan PP No 35 Tahun 2021 Di Wilayah Provinsi Jambi”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Pengawasan yang dilakukan Dinas ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) diwilayah Provnsi Jambi?
2. Apa saja kendala dalam Pengawasan yang dilakukan Dinas ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) diwilayah Provinsi Jambi?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Untuk memahami dan menganalisis Pengawasan yang dilakukan Dinas ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) diwilayah Provinsi Jambi.

Untuk mengetahui dan menganalisis Apa saja Kendala Pengawasan yang dilakukan Dinas ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) diwilayah Provinsi Jambi.

D. MANFAAT PENELITIAN

Dalam penelitian ini Penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua orang, manfaat tersebut yaitu :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan kontribusi serta manfaat dalam meningkatkan peran Pengawasan yang dilakukan Dinas ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) diwilayah Provinsi Jambi.

2. Secara praktis

Dapat dijadikan sebagai menumbuhkan jaminan kesejahteraan bagi karyawan dan perusahaan yang ada diwilayah Provinsi Jambi.

E. KERANGKA KONSEPTUAL

Untuk memahami maksud dan tujuan judul skripsi ini, dan untuk menghindari kesalahan penafsiran, maka penulis berpendapat perlu menjelaskan beberapa konsep yang digunakan dalam judul Skripsi ini. Adapun kerangka konseptual yang digunakan adalah :

1. Peran

Peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem. Peran

dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran tidak lepas hubungannya dengan tugas yang diemban seseorang.⁴ Pengertian lain dari peran adalah sebagaimana dikemukakan oleh J.R. da Allen. V.L yang dikutip oleh Miftah Thoha dalam bukunya kepemimpinan manajemen bahwa peran adalah “suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan”.⁵

2. Ketenagakerjaan

Pekerja identik dengan pekerjaan yang mengeluarkan tenaga dan atau pikiran, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1) tentang ketenagakerjaan dengan pengertian sebagai berikut :
“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelumnya, selama dan sesudah masa kerja.

3. Dinas Ketenagakerjaan

Departemen Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga pemerintahan yang melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai sebagai hasil kerjasama dengan lembaga lembaga latihan yang ada. Pengertian Sendjun berarti bahwa Departemen Tenaga Kerja merupakan lembaga pemerintah yang bekerjasama dengan lembaga latihan untuk memberikan pelayanan dan mempersiapkan tenaga kerja memasuki dunia kerja. Sendjun tidak

⁴ Tim Penyusun kamus Pusat Pembinaan & Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta : Balai Pustaka, 1990), Cet. Ke-2, hal. 240

⁵ Soerjono Soekarto, Tuntunan Dakwah dan Pembinaan Pribadi, (Jakarta : Pustaka Amini, 1983), Cet. Ke-2, hal. 15.

menyebutkan secara detail pelayanan apa saja yang diberikan dan lembaga-lembaga apa saja yang terkait.

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara serta usaha-usaha sosial lainnya. Berdasarkan Pasal 1 Ayat (15) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 memberikan pengertian bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.”

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi Peran Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap PHK Berdasarkan PP No 35 Tahun 2021 Di Wilayah Hukum Jambi adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap Departemen Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga pemerintahan yang melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai sebagai hasil kerjasama dengan lembaga lembaga latihan yang ada serta menjadi pengawas dalam pemenuhan hak pekerja.

F. LANDASAN TEORI

1. Ketenagakerjaan

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.
- b. Menurut Molenaar hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh dan antara penguasa dan penguasa.
- c. Menurut Levenbanch hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan yang pekerjaannya dilakukan dibawah pimpinan Menurut Van Esveld hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan dibawah pimpinan tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri.

d.M.G Levenbach merumuskan hukum “arbeidsrecht” sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain berbagai peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti luas, latihan dan magang) mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi dilapangan perburuhan.

e. MOK berpendapat bahwa “arbeidsrecht” (hukum perburuhan) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsungbergandengan dengan pekerjaan tersebut.

Dalam undang undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerja dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja. Menurut undang undang ini tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁶

2. Dinas Ketenagakerjaan

Departemen Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga pemerintahan yang melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai sebagai hasil kerjasama

⁶ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pusaka Setia, 2013, hal. 45.

dengan lembaga lembaga latihan yang ada Pengertian Sendjun berarti bahwa Departemen Tenaga Kerja merupakan lembaga pemerintah yang bekerjasama dengan lembaga latihan untuk memberikan pelayanan dan mempersiapkan tenaga kerja memasuki dunia kerja. Sendjun tidak menyebutkan secara detail pelayanan apa saja yang diberikan dan lembaga-lembaga apa saja yang terkait.

Berdasarkan definisi dan konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa peran merupakan tingkah laku yang diharapkan sebagai proses penyesuaian diri seseorang atau kelompok saat menduduki suatu posisi untuk menjalankan suatu fungsi dalam masyarakat. Apabila konsep tersebut dikaitkan dengan fungsi pemerintah, maka definisi peran adalah proses keterlibatan lembaga pemerintah dalam menjalankan fungsi-fungsi lembaga pemerintah daerah, dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosialutif.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan

merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK.

Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa : “ Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Menurut Halim A Ridwan bahwa : “Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu

G. ORIGINALITAS PENELITIAN

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Emil Kesuma UNIVERSITAS SRIWIJAYA PALEMBANG 2020	<i>ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK</i>	Pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak

			<p>terelakan.</p> <p>Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang akan tetapi tampaknya hal itu bertentangan dengan hak</p>
--	--	--	--

			<p>konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan</p>
2	Rizki Ayu Margina UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM 2022	<i>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI COVID- 19 DI KOTA MATARAM</i>	<p>pengaturan Pemutusan Selama perusahaan dapat memenuhi hak-hak pekerja/buruh, seperti hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kedua, dihapusnya</p>

			<p>ketentuan Pasal 152 diganti dengan pasal-pasal yang lebih memudahkan proses PHK. Ketiga, pengaturan tentang kompensasi atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Serta, keempat alasan perusahaan dan perkerja terkait PHK dan mekanisme perundingan dan penetapannya. Bahwa sejak adanya putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 maka kedudukan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku dengan sifat inkonstitusional</p>
--	--	--	---

			<p>bersyarat.</p> <p>Penyelesaian PHK pada masa covid-19 di Dinas Tenaga Kerja yaitu dengan jalur non litigasi dengan cara mediasi yang telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata kerja Mediasi dan mediasi yang dilakukan selama pandemi covid-19 harus tetap mematuhi protokol kesehatan</p>
3.	Pratiwi Ulina Ginting UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN 2016	<i>TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN</i>	Peran lembaga bipartit dan tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK

		<p><i>HUBUNGAN KERJA) SECARA SEPIHAK DAN TANPA GANTI RUGI DARI PERUSAHAAN(Studi kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)</i></p>	<p>yaitu penggugat telah berupaya menyelesaikan perkara aquo secara musyawarah kekeluargaan (bipartit), akan tetapi gagal mencapai kesepakatan dikarenakan tergugat tetap pada pendiriannya, maka penggugat melimpahkan perkara aquo ke Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang. Bahwa mengenai Pertimbangan Hakim terhadap tenaga kerja yang di PHK secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan yaitu mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian,</p>
--	--	---	---

			dan menghukum tergugat untuk membayar uang
--	--	--	--

Fokus Penelitian hukum yang diteliti dan dikaji dalam penelitian ini secara khusus dan komprehensif memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya, oleh karena itu, penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan keilmuan dalam rangka membuka ruang untuk diberikan kritikbersifat membangun.

H. METODE PENELITIAN

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian ini agar lebih terarah pendekatan masalahnya maka diperlukan suatu metode, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1) Tipe Penelitian

Penelitian ini berdasarkan penelitian hukum yuridis empiris, yaitu tipe penelitian yang dilakukan berdasarkan dari data yang didapat atas lokasi yang dijadikan sampel penelitian, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana bekerjanya hukum dalam masyarakat.⁷ Yaitu Dinas Ketenagakerjaan Jambi karena dinas tersebut merupakan tempat yang menangani tentang persoalan pendataan terhadap ketenagakerjaan sehingga peneleiti dapat melihat Peran Pengawasan yang dilakukan.

2) Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian dalam rangka memperoleh data

⁷ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: CV. Madar Maju, 2008,hal. 93.

dalam penulisan skripsi ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Jambi, dimana Lokasi penelitian ini merupakan instansi terkait dalam melakukan pengawasan dibidang ketenagakerjaan.

3) Penentuan Jenis Dan Sumber Data Hukum

Jenis penelitian ini yang digunakan penulis adalah penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan fakta-fakta yang ada secara lengkap yang bertujuan memberikan gambaran bagaimana peran Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan alasan menggunakan

a. Data Premier

Dalam penelitian ini digunakan data premier yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian lapangan yang berupa wawancara dan pengambilan data dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jambi dan Kepala Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jambi.

b. Data Sekunder

Bahan hukum sekunder kajian ini meliputi buku, tesis, jurnal dan dokumen yang mengkaji pembentukan produk hukum daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan Indonesia.

c. Data Terstier

Apakah data memberikan petunjuk atau penjelasan bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain

4) Populasi dan Sample Penelitian

Adapun populasi penelitian ini adalah semua pejabat yang terlibat didalam melakukan Pengawasan terhadap PHK oleh perusahaan terhadap karyawanya yaitu Dinas Ketenagakerjaan Terhadap. Metode pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah *purposive sample*. pengambilan sampel dilakukan sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Berdasarkan kriteria tersebut, untuk mendapatkan gambaran yang baik tentang masalah yang akan diteliti, maka diambil sampel sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jambi
2. Kepala Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jambi.

5) Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitiannya adalah wawancara untuk mendapatkan informasi langsung dari sumbernya, penulis mewawancarai narasumber yang sebenarnya. Yaitu satu orang Kepala Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jambi.

6) Pengolahan Dan Analisis Data

Semua Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara inventarisasi, sinkronisasi, dan interpretasi sesuai kebutuhan penelitian. Inventarisasi dilakukan untuk memperoleh gambaran secarajelas mengenai regulasi dan konsep yang terkait dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Sinkronisasi dilakukan untuk menilai data yang telah diinventarisasi yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan penelitian.

I. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan rinci tentang keseluruhan isi karya dan penelitian ini, maka dalam karya ini penulis menyusun suatu sistematika surat, antara lain. sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan penulisan, landasan teori, metode penelitian dan penulisan serta sistematika penulisan. Bab ini berfungsi sebagai paragraf pengantar yang memberikan arahan atau panduan untuk melakukan penelitian dan penulisan, dan menentukan topik yang akan dibahas dalam bab ketiga dengan menggunakan landasan teori yang terdapat dalam pembahasan di bab pertama ini.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PERAN, KETENAGAKERJAAN, DINAS KETENAGAKERJAAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

Bab ini berisikan tentang uraian dasar teori skripsi ini yang meliputi: Pengertian Peran, Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB III: PERANAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP PROSES PHK BERDASARKAN PP NO 35 TAHUN 2021 DI WILAYAH PROVINSI JAMBI.

Bab ini berisikan tentang pembahasan yang menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang bagaimana Peran Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap PHK Berdasarkan PP No 35 Tahun 2021 Di Wilayah Hukum Jambi serta apa saja yang menjadi kendalanya Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap PHK Berdasarkan PP No 35 Tahun 2021 Di Wilayah Provinsi Jambi.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini adalah bab penutup, merupakan bab yang berisikan kesimpulan dari bab pembahasan serta berisikan saran-saran yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat pada skripsi ini