

Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Serta Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Kasus Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja PT. Tri Jaya Tangguh Kec. Boliyohuto

Husain Mulki Hilala

Universitas Negeri Gorontalo

ukihilala0@gmail.com

Weny Almoravid Dunga

Universitas Negeri Gorontalo

wenyad@ung.ac.id

Julius T. Mandjo

Universitas Negeri Gorontalo

mandjoulis@gmail.com

***Abstract.** This research aims to overcome and understand how legal protection is for employees upon termination of employment as well as what factors inhibit the implementation of legal protection for workers' rights due to termination of employment at P.T Trijaya Tangguh District. Boliyohuto, and what the solution is. In this research, the method used is the empirical method, which is a legal research approach that directly evaluates the application of normative legal provisions to specific legal situations that occur in society. The results of this research show that cases of layoffs have occurred at P.T Tri Jaya Tangguh which were caused by many factors. To overcome this problem, it is necessary for labor unions to make more efforts to improve education and provide information to their members about their rights and legal procedures related to layoffs and companies must improve the performance of company management. This can be done by taking steps to periodically evaluate the performance of company leaders, including assessing their ability to build good relationships with subordinates and lead effectively.*

Keywords: Termination of Employment, Legal Protection

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi dan memahami bagaimanakah perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja serta apa saja Faktor-faktor Penghambat Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja di P.T Trijaya Tangguh Kec. Boliyohuto, dan bagaimana solusinya. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode empiris, yang merupakan pendekatan penelitian hukum yang langsung mengevaluasi penerapan ketentuan hukum normatif pada situasi hukum spesifik yang terjadi dalam masyarakat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kasus PHK telah terjadi di P.T Tri Jaya Tangguh yang disebabkan oleh banyak faktor. Untuk mengatasi permasalahan tersebut perlu bagi serikat buruh lebih berupaya dalam meningkatkan pendidikan serta memberikan informasi kepada anggotanya tentang hak-hak mereka serta prosedur hukum terkait PHK serta perusahaan harus memperbaiki kinerja bagian manajemen perusahaan. Bisa dengan cara mengambil langkah evaluasi terhadap kinerja pemimpin perusahaan secara berkala, termasuk menilai kemampuan mereka dalam membangun hubungan yang baik dengan bawahan dan memimpin dengan efektif.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”, dimana Indonesia menggabungkan beberapa sistem hukum di dalam konstitusinya. Pada Pasal 88 ayat (1) UU No. 13/2003 menyatakan dengan tegas dan jelas, “Setiap pekerja/buruh

mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.¹ Serta pada pasal 90 dan 91 dalam undang-undang tersebut juga membahas secara konkret terkait pengaturan pengupahan kepada buruh yang nantinya akan dijadikan landasan rujukan dalam penulisan penelitian ini.

Selanjutnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat definisi dari tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri, maupun untuk masyarakat.² Maka dari itu, penting kiranya agar kita memiliki regulasi yang komprehensif serta menyeluruh yang diantaranya mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia. Maka dari itu, pemerintah Indonesia telah banyak mengupayakan Kebijakan demi mencapai tujuan terwujudnya perlindungan serta pemenuhan hak segala pihak terkait ketenagakerjaan.

Salah satu upaya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja adalah melakukan pengawasan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan menjadi penting dilakukan untuk menjamin proses penyelenggaraan ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada. Pasal 1 angka 32 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 Perpres No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan mendefinisikan pengawasan ketenagakerjaan sebagai kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.³

Permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja beberapa perusahaan perusahaan yang seharusnya memenuhi hak-hak para pekerja tidak memenuhinya dikarenakan pelaku usaha mengabaikan kewajibannya berupa pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya, sehingga banyak merugikan pihak pekerja. Perusahaan cenderung mencari cara memangkas upah sebagai hak pekerja demi menekan angka kerugian perusahaan. Sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pihak perusahaan yang

¹ Lihat: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

² Eriza, N., Hanifah, M., & Hasanah, U. (2016). “Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan

³ Dunga, W. A., & Tome, A. H. (2019). Identifikasi faktor penghambat penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo. *Jambura Law Review*, 1(1), 1-21

dimana tenaga kerja yang tidak memenuhi kewajibannya akibat pemangkasan upah yang telah disepakati.

Pemutusan hubungan kerja ini tentunya hal ini menimbulkan perselisihan diantara pihak tenaga kerja dan perusahaan yang dengan hal tersebut dibutuhkan penanganan yang adil dalam produk peraturan yang nantinya akan memberikan perlindungan hukum serta dapat memenuhi hak-hak dari pekerja sesuai undang-undang yang berlaku. Seperti halnya kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Kasus P.T Trijaya Tangguh Kec. Boliyohuto Kab. Gorontalo terhadap 16 karyawannya yang berujung aksi demo yang dilakukan oleh para korban tersebut di depan kantor bupati Gorontalo yang dilansir dari TribunGorontalo.com, ada 16 orang yang jadi korban pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT Tri Jaya Tangguh demonstrasi di depan Kantor Bupati Gorontalo di Jalan Rauf Mo'o No 357, Desa Kayubulan, Kecamatan Limboto, Kabupaten Gorontalo pada tanggal 3 November 2022.

Para korban PHK yang melakukan aksi demo tersebut menuntut agar perusahaan mencabut putusan PHK yang di keluarkan oleh pihak perusahaan Tri Jaya Tangguh. Pada demo tersebut juga, massa turut menuntut pesangon yang diberikan sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), jika mereka tetap di-PHK. "Kami menuntut bagaimana 16 orang ini bisa dipekerjakan kembali, yang di-PHK sebanyak 16 orang, mereka tiba-tiba langsung menerima surat PHK. Sebelumnya tidak tahu apa penyebabnya, selain itu, pesangon yang diberikan tidak sesuai dengan hitung-hitungan". Kata Koordinator Lapangan, Edy Esraat kepada TribunGorontalo.com, Kamis (3/11/2022).

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur agar dapat memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha ketenagakerjaan yang berlaku saat ini. Hal ini diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu hubungan Ketenagakerjaan dan hubungan industrial.⁴

Pemenuhan dan perlindungan hak bagi karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam membangun kemajuan Indonesia. Karyawan yang memiliki hak-haknya terpenuhi dan dilindungi akan mampu bekerja secara efektif, produktif, dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam konteks industri yang dinamis di Indonesia, hubungan kerja yang sehat antara perusahaan dan pekerjanya menjadi kunci dalam

⁴ Fajrianty, N. P., Wantu, F. M., & Dungga, W. A. (2023). Perlindungan Terhadap Pekerja Disabilitas Berupa Penyediaan Fasilitas Kerja pada Perusahaan. *Jurnal Ilmu Hukum The Juris*, 7(2), 411-417

menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan aspek penting dalam menjaga kesejahteraan mereka, termasuk hak-hak mereka terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai aturan atau tidak adil. Di tengah dinamika ini, kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Tri Jaya Tangguh Kec. Boliyohuto menjadi sorotan karena mencerminkan kompleksitas yang mungkin terjadi antara perusahaan dan pekerjanya. Dengan memahami konteks tersebut, penelitian tentang bentuk tanggung jawab perusahaan serta perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. Tri Jaya Tangguh Kec. Boliyohuto menjadi sangat relevan untuk diperdalam dan dipahami lebih lanjut.

B. PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah tentang melihat pemenuhan bentuk tanggung jawab perusahaan serta perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Tri Jaya Tangguh Kec. Boliyohuto

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum empiris yang menggunakan analisis data deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dan menjelaskan data serta fakta lapangan. Dengan kata lain, ini dapat disebut sebagai penelitian lapangan yang mengkaji implementasi ketentuan hukum dan realitasnya dalam masyarakat. Atau dengan ungkapan lain, ini merupakan penelitian yang menyelidiki keadaan aktual di masyarakat dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menemukan fakta serta data yang relevan.

Penelitian ini dilakukan di wilayah Desa Motoduto, khususnya di P.T Trijaya Tangguh Kec. Boliyohuto Kab. Gorontalo. Alasan penentuan lokasi penelitian tersebut disebabkan karena perkara yang dibahas dalam penelitian ini terjadi di lokasi tersebut. Sehingga mudah untuk mendapatkan data yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dikaji oleh penulis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kualitatif, yang terkenal dengan ciri deskriptifnya dan kecenderungannya untuk menerapkan analisis. Penelitian kualitatif menekankan pada pemahaman proses dan makna, sementara landasan teori digunakan sebagai panduan untuk menjaga fokus penelitian agar sesuai dengan realitas lapangan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pekerjaan dipandang sebagai suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap individu karena melalui pekerjaan, seseorang bisa mendapatkan penghasilan yang diperlukan untuk mencapai kesejahteraan. Terkait dengan struktur kehidupan dan masyarakat, ini mencerminkan pentingnya kesejahteraan bagi setiap anggota tenaga kerja di Indonesia.⁵ Kemudian lebih lanjutnya dipaparkan kembali dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menegaskan, bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Selanjutnya dari pasal 27 ayat (2) yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sudah jelas bahwa kesejahteraan merupakan hak bagi setiap warga negara untuk menjalani kehidupan yang layak.

Ditinjau dalam pandangan yuridis, hubungan antara pekerja dan pengusaha dianggap bebas dan setara. Tidak ada yang boleh diperlakukan sebagai budak atau diperhambakan, karena hal itu tidak sesuai dengan prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjadi landasan hukum negara. Namun, secara praktis, pekerja atau buruh tidak selalu merasakan kebebasan tersebut. Terkadang, seorang pekerja terpaksa menerima kondisi kerja yang memberatkan dari pengusaha, karena lapangan kerja tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Meskipun hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan dan upaya menciptakan keadilan sosial bagi pekerja yang merupakan pihak utama dalam ketenagakerjaan, masih sering terjadi ketidakadilan sosial terhadap mereka. Salah satunya adalah melalui tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang seringkali tidak adil.⁶

Masalah pemutusan hubungan kerja selalu menarik dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri, namun undang-undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena *law enforcement* yang terdapat di lapangan juga masih sangat

⁵ Fathammubina dan Apriani, “Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja,” hlm. 118

⁶ Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1). hlm 108-130

rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam undang-undang.⁷

Perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian menjadi Undang-Undang jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Regulasi ini mengatur berbagai aspek terkait pekerjaan, termasuk alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Aturan-aturan ini mencakup mekanisme pemutusan hubungan kerja dan prosedur yang harus diikuti setelah terjadi PHK.

Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan di P.T Tri Jaya tangguh, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bersifat Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum dikarenakan para pekerja yang di PHK tersebut merupakan pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) atau Borongan. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Manager HRD Tri Jaya Tangguh Boliyohuto, Eti Sinaga menjelaskan, jika kehadirannya ditugaskan oleh manajemen untuk menyampaikan surat tentang perusahaan yang sudah berakhir kontrak dengan pemerintah daerah terkait sewa 49 gedung, dikatakan bahwa, semua ini dikarenakan sudah berakhirnya kontrak sewa menyewa atau tidak dilanjutkannya kontrak gedung pengelolaan pabrik tepung kelapa di Isimu sehingga pihak manajemen perusahaan mengambil beberapa kebijakan yang berdampak pada seluruh pekerja yang ada di sana diantaranya seperti, Perpindahan Pekerja (*Employee Transfer*). Perpindahan pekerja adalah proses pemindahan seorang karyawan dari satu posisi atau lokasi ke posisi atau lokasi lainnya dalam perusahaan tanpa mengubah status karyawan tersebut maka para pekerja disana dipindahkan ke Paguyaman dan mungkin juga inilah yang mempengaruhi keputusan perusahaan sehingga mengambil tindakan Pengurangan Pekerja (*Downsizing*) dengan cara melakukan PHK kepada para pekerja disana.⁸

Selain daripada beberapa kasus PHK bermasalah yang didapat dari wawancara narasumber, banyak juga dari kasus ini yang bisa kita lihat di berbagai sumber jejaring sosial. Seperti yang dilansir dari jurnalmediaindonesia.com yang memberitakan masa aksi yang melakukan demonstrasi terkait masalah pekerjaan yang dimana ada 16 pekerja/buruh yang di kabarkan mengalami Pemutusan Hubungan Kontrak kerja (PHK) oleh pihak perusahaan No. Tri

⁷ Annisa Fitria, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK akibat Efisiensi di Perusahaan," *Lex Jurnalica* 15, no. 3 (2018). Hlm. 328

⁸ Wawancara Bersama Manager HRD Tri Jaya Tangguh Boliyohuto, Eti Sinaga

Jaya Tangguh, Para pekerja melakukan demonstrasi di halaman kantor Bupati Gorontalo karena merasa tidak terima dengan perlakuan perusahaan yang tiba-tiba menerbitkan surat PHK tersebut. Aksi masa meminta kepada pemerintah Kabupaten Gorontalo agar dapat dilakukan pertimbangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan, karena jika hal ini terjadi akan mengakibatkan angka pengangguran tambah besar seperti yang di sampaikan oleh Bakri Walangadi yang mewakili sejumlah para pekerja di jln. Rauf No.o No. 357 di halaman kantor bupati gorontalo di kayu bulan di kecamatan Limboto kabupaten Gorontalo.⁹ Dari Kronologi diatas, sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja maka pekerja/buruh berhak mendapatkan uang kompesasi dengan perhitungan sebagai berikut :¹⁰

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$ (satu) bulan upah;
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$

Terkait Solusi dari permasalahan PHK yang terjadi di PT. Tri Jaya Tangguh ini, Pemerintah Kabupaten Gorontalo melakukan mediasi terhadap pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan PT. Tri Jaya Tangguh. Mediasi dilakukan Wakil Bupati Hendra Hemeto bersama Dinas Nakertrans (Tenaga Kerja dan Transmigrasi) di Ruang Madani Kantor Bupati Gorontalo, Selasa, (8/11/2022). Bapak Hendra menjelaskan dengan adanya mediasi ini tuntutan dari para pekerja untuk bisa mendapatkan hak dan kewajiban pasca di PHK akan bisa diselesaikan.

Sementara itu dalam pertemuan ini pun, Ketua Kasbi (Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia) Provinsi Gorontalo Edi S Raa, menambahkan bahwa tuntutan dari para pekerja itu sendiri yakni pihak PT. Tri Jaya Tangguh agar bisa membayar kewajiban setelah di PHK. Bapak Edi menerangkan bahwa semua perundingan telah berjalan dengan baik. antara manager HRD PT. Tri Jaya Tangguh ibu Etty Mariana S dan para pekerja yang didampingi Serikat

⁹ Tahir, Lukman. (3 November 2022). “Keluhan 16 Orang Para Pekerja yang di PHK Oleh Perusahaan PT. Tri Jaya Tangguh”. <https://www.jurnalmediaindonesia.com/2022/11/keluhan-16-orang-para-pekerja-yang-di.html>. Diakses tanggal 29 Februari 2024

¹⁰ Lihat : Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja KASBI sudah menerima solusi yg ditawarkan oleh Pemda dalam hal ini yang dimediasi oleh Wakil Bupati dan Dinas Nakertrans, Sehingga tidak lama setelah pertemuan ini, perusahaan telah beroperasi kembali seperti sedikala.¹¹

Khusus untuk pekerja/buruh yang hubungan kerjanya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dapat diberikan apabila PHK dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini sebagai upaya untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Perlindungan hukum ini dapat dikategorikan sebagai perlindungan hukum represif disebabkan oleh perlindungan berupa hak-hak tersebut timbul setelah terjadinya sengketa hubungan industrial (PHK) dan sebagai hukuman kepada pengusaha karena telah melakukan PHK kepada pekerja tersebut.¹²

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. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. PENUTUP

Dengan mempertimbangkan status pekerja yang di PHK sebagai pekerja waktu tertentu, dirasa bahwa perusahaan telah efektif dalam memenuhi hak-hak para buruh yang di PHK, termasuk perhitungan pesangon yang sesuai dengan kriteria yang berlaku. Ini mencerminkan komitmen untuk memberikan perlakuan yang adil dan transparan kepada semua karyawan, bahkan dalam situasi yang menantang seperti pemutusan hubungan kerja. Terbukti dengan tindakan aktif dari manajemen perusahaan yang melakukan pertemuan langsung dengan para pekerja terdampak yang didampingi oleh Serikat Pekerja KASBI (kongres serikat buruh Indonesia) serta dimediasi oleh Wakil Bupati serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Sehingga didapati solusi yang dianggap mampu memenuhi tuntutan para pekerja yang di PHK tersebut.

¹¹ rri.co.id. "Pemkab Gorontalo Mediasi PHK Karyawan Oleh PT. Tri Jaya Tangguh". <https://rri.co.id/gorontalo/daerah/82884/pemkab-gorontalo-mediasi-phk-karyawan-oleh-pt-tri-jaya-tangguh>. Diakses tanggal 8 April 2024

¹² Yogaswara, M. F., & Novera, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Simbur Cahaya*, 29(2), 293-306

F. DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Dungga, W. A., & Tome, A. H. (2019). Identifikasi faktor penghambat penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo. *Jambura Law Review*, 1(1)
- Fajrianty, N. P., Wantu, F. M., & Dungga, W. A. (2023). Perlindungan Terhadap Pekerja Disabilitas Berupa Penyediaan Fasilitas Kerja pada Perusahaan. *Jurnal Ilmu Hukum The Juris*, 7(2)
- Yogaswara, M. F., & Novera, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Simbur Cahaya*, 29(2)
- Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1)

Buku:

- Eriza, N., Hanifah, M., & Hasanah, U. (2016). “Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Fathammubina dan Apriani, “Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”

Undang-Undang:

- Undang-Undang Dasar Negara 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Website:

- rri.co.id. “Pemkab Gorontalo Mediasi PHK Karyawan Oleh PT. Tri Jaya Tangguh”. <https://rri.co.id/gorontalo/daerah/82884/pemkab-gorontalo-mediasi-phk-karyawan-oleh-pt.-tri-jaya-tangguh>. Diakses tanggal 8 April 2024
- Tahir, Lukman. (3 November 2022). “Keluhan 16 Orang Para Pekerja yang di PHK Oleh Perusahaan PT. Tri Jaya Tangguh”. <https://www.jurnalmediaindonesia.com/2022/11/keluhan-16-orang-para-pekerja-yang-di-phk.html>

Wawancara:

- Wawancara Bersama Manager HRD Tri Jaya Tangguh Boliyohuto, Eti Sinaga