

**PERAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO DALAM
MELINDUNGI HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA**

SKRIPSI



Oleh :

NAUFAL AGSHFAREZA SOEDIONO

No. Mahasiswa: 18410560

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2024



**PERAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO DALAM
MELINDUNGI HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana

(Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Oleh:

NAUFAL AGSHFAREZA SOEDIONO

No. Mahasiswa 18410560

PROGRAM HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA

2024





**PERAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO
DALAM MELINDUNGI HAK PEKERJA YANG MENGALAMI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal 23 April 2024



Yogyakarta, 10 Februari 2024
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.



**PERAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO
DALAM MELINDUNGI HAK PEKERJA YANG MENGALAMI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

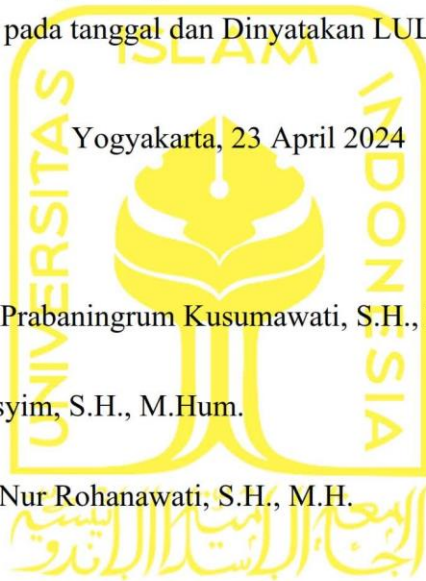
Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 23 April 2024

Tim Penguji

1. Ketua : Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.
2. Anggota : Moh Hasyim, S.H., M.Hum.
3. Anggota : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.

Tanda Tangan



Mengetahui:
Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.
NIK. 014100109

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH
BERUPA TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : **NAUFAL AGSHFAREZA SOEDIONO**

NIM : **18410560**

Adalah benar-benar Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul:

PERAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO DALAM
MELINDUNGI HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN

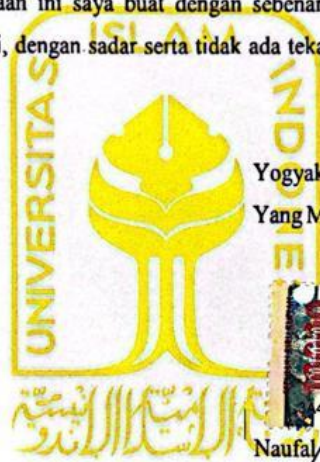
Karya Tulis ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/ Pendarasan yang akandiselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hasil tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa Karya Tulis Ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etik, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar asil (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai melakukan perbuatan ‘penjiplakan karya ilmiah (plagiat)’;
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demikian untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan

Perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal diatas (terutama pernyataan pada butir no.1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi baik sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melaukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan saya tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak- hak saya serta menanda-tangani Berita acara terkait yang menjadi hal dan kewajiban saya, didepan Majelis atau Tim Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun oleh siapapun.



Yogyakarta, 02 Februari 2024

Yang Memberikan Pernyataan



Naufal Agshfareza Soediono

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadarkesanggupannya”

(Al-Qur’an Surah Al-Baqarah Ayat 286)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar Bin Khattab)

“Sembilan bulan ibuku merakit tubuhku untuk menjadi mesin penghancur badai, maka tak pantas aku tumbang hanya karena mulut seseorang”

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri”

(Hindia)

For my self, thank you for not giving up

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan Skripsi ini untuk orang- orang “yang saya cintai”

Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebagai aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai?

Karena mungkin ada suatu hal dibalik terlambatnya mereka lulus, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Naufal Agshfareza Soediono
2. Tempat Lahir : Sidoarjo
3. Tanggal Lahir : 19 Desember 1999
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Golongan Darah : AB.
6. Alamat Asal : Villa Jasmine 1 Blok E-2, Suko, Sidoarjo
7. Identitas Orang Tua
 - a. Nama Ayah : Erfan Harjono
Pekerjaan Ayah : PNS
 - b. Nama Ibu : Hasrawati
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
8. Alamat Orang Tua : Villa Jasmine 1 Blok E-2, Suko, Sidoarjo
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : MINU Pucang Sidoarjo
 - b. SLTP : MTs Bilingual Muslimat NU Sidoarjo
 - c. SLTA : SMAN 1 Sioarjo
10. Hobi : Olahraga, *Road Race*



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Segala puji bagi Allah SWT yang karena kasih sayang dan petunjuk-Nya kepada hamba- hamba-Nya termasuk saya sebagai penulis, sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“PERAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO DALAM MELINDUNGI HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”**.

Sholawat beserta salam tidak lupa kita curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad shalallahu ‘alaihi wassalam, keluarga beliau, sahabat beliau, dan kita para pengikut beliau umat akhir zaman.

Penulisan Skripsi ini dilaksanakan dalam rangka untuk memenuhi syarat meraih gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan kalangan akademisi hukum pada khususnya. terselesaikannya Studi Kasus Hukum ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan memudahkan saya dalam menyelesaikan Studi Kasus Hukum ini. Dengan segenap rasa hormat dan sepuh hati, saya sebagai penulis menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah Swt. Karena atas rahmat dan hidayah serta bantuan-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Orang tua saya yakni bapak Erfan Harjono dan ibu Hasrawati yang senantiasa mendoakan, memotivasi, dan memberi dukungan baik moril maupun materil kepada saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir Studi Kasus Hukum ini dengan sebaik mungkin.
3. Bapak Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu, tenaga dan ilmunya serta dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, bantuan dan arahan kepada penulis dalam proses penyelesaian Studi Kasus Hukum ini.
5. Seluruh Dosen di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia atas ilmu yang telah disampaikan selama penulis menjalani kuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
6. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, demi lancarnya perkuliahan mahasiswa/mahasiswi.
7. Adik kandung saya, Mahatma Bintang Raya Soediono yang telah memberikan support dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Pekerjaan saya, yang telah membantu saya dalam menyokong kebutuhan saya serta keluarga dan alhamdulillah saya telah memiliki aset darinya. Semoga Allah selalu memberikan kelancaran dan rezeki yang luas dan berkah kepada saya dan keluarga, dan semoga semua masalah berat dalam pekerjaan saya diselesaikan oleh-Nya.

9. Kota Yogyakarta yang memberikan pengalaman, menyatukan banyak perbedaan, kenangan, bahagia, sedih, dan hitam putihnya dunia.

Mengingat kemampuan saya sebagai penulis yang terbatas baik dari segi ilmu pengetahuan, waktu, dan tenaga, maka penulisan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna dan bahkan banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak demi kesempurnaan Studi Kasus Hukum ini.

Yogyakarta

Penulis,

Naufal Agshfareza Soediono

NIM : 18410560

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR PENDADARAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
CURRICULUM VITAE.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	6
C. TUJUAN PENELITIAN	6
D. ORSINALITAS PENELITIAN	7
E. TINJAUAN PUSTAKA	8
F. METODE PENELITIAN	14
G. KESIMPULAN.....	68
H. SARAN.....	70
DAFTAR PUSTAKA	

ABSTRAK

Ketenagakerjaan merupakan potensi dalam penentuan keberhasilan pembangunan dalam suatu negara. Permasalahan yang kerap timbul dalam ketenagakerjaan ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tingginya jumlah tenaga kerja di dalam suatu perusahaan menyebabkan menurunnya efisiensi perusahaan, sehingga dilakukan PHK terhadap tenaga kerja. Kabupaten Sidoarjo merupakan salah kabupaten yang memiliki jumlah kawasan industri yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan tingginya permasalahan ketenagakerjaan yang melingkupinya. Permasalahan ketenagakerjaan juga merupakan tanggung jawab Negara melalui lembaga-lembaganya. Salah satu lembaga yang menangani permasalahan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Sidoarjo adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Penulis tertarik untuk membahas serta meneliti mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam melindungi hak-hak pekerja yang dilakukan PHK di wilayah Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini mengacu pada dua rumusan masalah, yakni bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam melindungi hak-hak pekerja yang mengalami PHK? Serta apa saja kendala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam memberikan perlindungan hak-hak pekerja yang mengalami PHK? Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris yang menganalisa serta mengkaji penerapan hukum dalam masyarakat. Pendekatan dalam penelitian ini ialah pendekatan kualitatif dengan menganalisa peristiwa maupun fenomena dalam masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode wawancara serta dokumentasi terhadap Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Hasil dari penelitian ini ialah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo bertanggungjawab untuk melaksanakan Lembaga Kerjasama (LKS) dalam Tripartit. Disnaker Kabupaten Sidoarjo berperan sebagai mediator, konsiliator, atau arbiter dalam sengketa PHK hubungan industrial. Kendala yang dihadapi oleh Disnaker Kabupaten Sidoarjo ialah minimnya jumlah mediator yang menangani perselisihan PHK serta para pihak yang tidak mengedepankan waktu penyelesaian LKS Tripartit.

Kata Kunci: *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, Hubungan Industrial, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan menjadi salah satu potensi yang berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Permasalahan yang sering timbul dalam aspek ketenagakerjaan adalah jumlah tenaga kerja yang tinggi menimbulkan adanya beberapa kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk mengurangi jumlah tenaga kerja. Terbatasnya lapangan pekerjaan menjadi salah satu penyebab terjadinya PHK. Jika PHK ini terus menerus terjadi maka akan menimbulkan permasalahan baru yaitu pengangguran. Jika pengangguran dibiarkan akan mengakibatkan penurunan terhadap kualitas sumber daya manusia karena pengangguran cenderung akan ketergantungan kepada orang lain.

Permasalahan ketenagakerjaan terutama pada tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja ini menimbulkan permasalahan di sektor pemerintahan. Menurut Bupati Kabupaten Sidoarjo Bapak H. Ahmad Muhdlor Ali angka tenaga kerja yang mengalami PHK harus segera diselesaikan demi mencapai terselenggaranya kesejahteraan masyarakat seperti tercantum pada tujuan negara¹.

Melaksanakan tujuan negara dalam menyejahterakan masyarakat diperlukan adanya faktor pendukung dan tentunya penting seperti pendidikan,

¹ Hartono, Perhatian Bupati Sidoarjo Terkait Ketenagakerjaan Sidoarjo, terdapat dalam <https://kumparan.com/hartanto99/perhatian-bupati-sidoarjo-terkait-ketenagakerjaan-sidoarjo-1vli0JzMvUB/1>, 2021. Diakses tanggal 21 Juli 2022, 23.32 WIB

kesehatan serta pekerjaan yang layak bagi setiap warga negara sehingga terwujudnya tujuan negara tersebut. Selain itu pekerjaan yang layak dapat membuat masyarakat memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan manusia yang berbeda-beda, tentunya diperlukan adanya suatu hukum yang mengatur sehingga dalam memenuhi kebutuhan yang berbeda-beda tidak terjadi benturan kepentingan satu sama lain.

Permasalahan ketenagakerjaan, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), muncul terutama karena adanya kesenjangan antara norma yang diharapkan dan kenyataan yang terjadi. Dalam hal ini, ada perbedaan antara idealita yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dan realita di lapangan, di mana PHK sering dilakukan secara tidak bijaksana dan berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja. Realitas empiris menunjukkan bahwa perlindungan hak-hak pekerja yang terkena PHK seringkali tidak sesuai dengan ketentuan normatif yang ada, sehingga menimbulkan permasalahan sosial dan ekonomi yang lebih luas.

Dalam konteks Kabupaten Sidoarjo, permasalahan ini menjadi semakin mendesak untuk ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja. Berdasarkan data dari Bupati Sidoarjo, Bapak H. Ahmad Muhdlor Ali, angka PHK harus segera diselesaikan demi tercapainya kesejahteraan masyarakat sebagaimana tercantum dalam tujuan negara. Dinas Tenaga Kerja memiliki peran penting dalam memastikan bahwa proses PHK dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan hak-hak pekerja terlindungi dengan baik.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk memahami peran dan efektivitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam melindungi hak-hak pekerja yang mengalami PHK, serta untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi peningkatan perlindungan hak-hak pekerja dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Sidoarjo. Melalui kajian ini, diharapkan tercipta keselarasan antara norma hukum yang ada dengan praktik di lapangan, sehingga dapat mengurangi dampak negatif PHK terhadap pekerja dan masyarakat secara umum.

Demi terwujudnya hubungan kerja yang baik perlu adanya kerjasama yang melibatkan beberapa pihak seperti yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak tersebut ialah:

1. Pekerja/Buruh
2. Serikat kerja
3. Pemberi kerja
4. Organisasi pengusaha
5. Lembaga Kerjasama bipartite/tripartite
6. Dewa pengupahan
7. Pemerintah²

Kedudukan manusia meskipun pengusaha dan pekerja dilihat dari segi yuridis yaitu setara dan kedudukannya sama, namun apabila dilihat dari

² Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2020, hlm. 33

sosiologis kedudukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada suatu kondisi tertentu tidak sama yaitu memiliki posisi yang lebih lemah³. Oleh karena itu di dunia ketenagakerjaan pekerja harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya.

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan PHK adalah pengakhiran hubungan kerja dikarenakan oleh suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Kebijakan PHK merupakan hal yang sangat ditakuti oleh setiap pekerja, kebijakan ini dikeluarkan oleh pengusaha dengan beberapa alasan seperti kondisi perusahaan yang tidak stabil ataupun terlalu jumlah tenaga kerja yang terlalu banyak, sehingga efisiensi perusahaan menurun. Pengusaha dalam melaksanakan PHK harus dapat secara bijaksana karena mengingat dampak dan akibat yang ditimbulkannya.⁴

Terjadinya PHK juga dapat mengakibatkan adanya penurunan kesejahteraan masyarakat yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap angka kriminalitas yang akan semakin meningkat karena masyarakat telah kehilangan pekerjaannya sedangkan kebutuhan hidup masyarakat masih terus berjalan. Selain itu adapun dampak buruk dari PHK bagi pekerja adalah hilangnya pekerjaan sehingga daya beli masyarakat juga ikut berkurang.

³ Fenny Natalia Khoe, "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, No. 1, Vol 2, 2013, hlm. 3

⁴ Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Media Informasi Hukum, terdapat dalam <https://jdih.kemnaker.go.id/jdih.php?page=semuaartikel&halartikel=16>, 2004, Diakses tanggal 22 Mei 2022, 19.39 WIB

Berkaitan dengan campur tangan pemerintah tentunya ini harus diawasi sehingga pelaksanaannya berjalan dengan sesuai berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah dalam hal ini ikut campur dalam urusan pengawasan dan memberikan kebijakan ketenagakerjaan serta menindalanjuti perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan terutama dalam ketentuan pemutusan hubungan kerja. Jadi perlu adanya peran penting dari Pemerintah dalam menegakkan permasalahan yang berkaitan dengan PHK Pemerintah yang berperan adalah instansi ketenagakerjaan.

Arti ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sistem ketenagakerjaan ini diatur dan diawasi oleh instansi ketenagakerjaan yang disebut dinas tenaga kerja. Dinas tenaga kerja sendiri tidak memiliki arti khusus sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang, tetapi pada umumnya dinas tenaga kerja merupakan pelaksana bidang pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan perindustrian. Penulis dalam hal ini meneliti peran Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Sidoarjo. Dinas Tenaga Kerja harus bijaksana dalam melaksanakan perannya supaya para pekerja tidak mengalami Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan semena-mena.

Uraian di atas menggambarkan tentang permasalahan ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan bagaimana

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo berperan dalam melindungi hak-hak pekerja yang mengalami PHK. Pembahasan tersebut mencakup beberapa aspek utama. Dengan hal itu pentingnya peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah PHK dan melindungi hak-hak pekerja di Kabupaten Sidoarjo, serta menyoroti kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah guna menjawab permasalahan hukum yang terjadi mengenai PHK antara lain:

1. Apakah peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam melindungi hak-hak pekerja yang mengalami PHK sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku??
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sebagai tindak lanjut dari rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, maka tujuan dilakukannya perumusan masalah di atas dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam melindungi hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum diberikan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

D. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas sebuah karya, tentu kita tahu bahwa dalam membuat karya kita haruslah menjaga orisinalitas dari karya kita, terutama pada karya akademik. Karya akademik, khususnya skripsi, tesis, dan disertasi harus memperlihatkan bahwa karya itu orisinal. Maka penulis mengambil sampel tiga penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan masalah dengan penelitian yang akan dilakukan penulis untuk dijadikan perbandingan agar terlihat keorisinalitasan dari penulis.

Penelitian yang pertama pernah dilakukan oleh Wahyu Adi Prasetyo yang melakukan penelitian tentang “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Waktu Tertentu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 dalam penelitian tersebut memang ada kesamaan dengan penelitian penulis yaitu tentang penafsiran, dan juga waktu yaitu di masa Pandemi Covid-19, namun permasalahan yang diteliti oleh saudara Wahyu Adi Prasetyo lebih menekankan pada pekerja waktu tertentu saja bukan seluruhnya.

Penelitian kedua pernah dilakukan oleh Aditya Tri Wijaya yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan

Kabupaten/ Kota Terhadap Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19' dalam penelitian tersebut memang ada kesamaan dengan penelitian penulis yaitu tentang penafsiran, dan juga waktu yaitu di masa Pandemi Covid-19, namun permasalahan yang diteliti oleh saudara Aditya Tri Wijaya yaitu mengambil data dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang dan juga penelitian ini hanya meneliti tentang bentuk pengawasan yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pekerja, Pengusaha dan Hubungan Kerja

Istilah pekerja menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja juga bisa dikatakan sebagai tulang punggung dalam suatu perusahaan karena perannya yang penting. Suatu perusahaan tidak mungkin bisa berjalan baik dalam pembangunannya apabila tidak adanya pekerja.⁵

Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁶

⁵ L. Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997, hlm. 75.

⁶ H. Zaeni Asyhadie, S.H M.Hum dan Rahmawati kusuma, SH M.H, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam teori & praktek di Indonesia)*, CET I, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 1

Perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila pekerjanya memiliki hubungan yang baik atau saling membutuhkan. Pekerja adalah sumber daya perusahaan untuk mengantarkan visi misi perusahaan untuk mencapainya sebuah tujuan. Dilihat dari pentingnya pekerja bagi perusahaan, perlu dilakukan upaya perlindungan dan keselamatan bagi para pekerjanya sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaannya dapat semaksimal mungkin. Adapun unsur-unsur dalam pengertian pekerja itu adalah:

- a. Bekerja pada orang lain
- b. Dibawah perintah orang lain
- c. Mendapatkan upah.

Hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini dibentuk berdasarkan dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja ini tidaklah selalu berakhir dengan baik. Bisa saja sewaktu-waktu memberikan kebijakan dengan adanya pemutusan hubungan kerja.

Hubungan kerja itu sesuatu yang abstrak sedangkan perjanjian itu bersifat konkret atau nyata sebab dengan adanya perjanjian kerja inilah maka akan ada ikatan diantara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh.

Dengan kata lain ikatan karena timbul dari perjanjian kerja yang merupakan hubungan kerja.⁷

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja mungkin termasuk hal yang sensitif. Diatur didalam Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan dalam Pasal 1 angka 25 pengertian dari Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran perjanjian/kontrak kerja karena adanya hal khusus yang bisa menyebabkan selesainya suatu hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Ada beberapa jenis PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

a. PHK karena melanggar perjanjian kerja

Pekerja juga bisa diberhentikan dengan cara sepihak. Dalam hal ini penyebabnya adalah karena pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan pelanggaran perjanjian kerja.

b. PHK demi hukum

PHK ini terjadi ketika pekerja yang meninggal atau jangka waktu perjanjian yang sudah habis. Sehingga perusahaan tidak perlu memberikan surat PHK dikarenakan pelaksanaannya sudah otomatis.

c. PHK karena kesalahan berat

Jenis pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya adalah karena pekerja melakukan kesalahan berat/kriminal sehingga perusahaan diperbolehkan untuk melakukan PHK.

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika , Jakarta. 2009, hlm 45

d. PHK karena adanya kondisi tertentu

Contohnya seperti pekerja yang sakit dalam waktu berkepanjangan, kepailitan, efisiensi perusahaan atau perusahaan yang terus menerus mengalami kerugian.

3. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan suatu hak asasi manusia kepadanya untuk melakukan tindakan dalam kerangka kepentingan tersebut.⁸ Masyarakat sangat memerlukan perlindungan hukum guna mendapat kepastian hukum dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan dan kemakmuran. Oleh karena itu, penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan HAM, merupakan dua aspek vital dalam membangun bangsa yang beradab.⁹

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknik serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Maka dari itu, pekerja juga berhak mendapatkan kasih sayang dan perlakuan adil tanpa adanya membedakan dari pengusaha, tergantung bagaimana pengusaha dalam mewujudkannya. Hal itu bisa

⁸ Satjipto Raharjo, Sisi- sisi lain dari Hukum di Indonesia, Penerbit Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121

⁹ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, “Perlindungan Hak- Hak Pekerja dalam Hubungan ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurnal Teknologi Industri* No. 5 Vol. 6, 2017, hlm. 64

dilakukan oleh pekerja setelah mereka diterima sebagai pekerja hingga pada masa pekerja melaksanakan kerjanya di perusahaan.¹⁰

Hak pekerja sudah dijelaskan di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 sampai dengan Pasal 97 Undang- Undang Ketenagakerjaan. Hak sendiri memiliki arti ialah segala sesuatu yang harus di dapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Dalam dunia pekerjaan/perusahaan, dijelaskan mengenai hak pekerja. Hak-hak pekerja ini seperti pesangon dan upah yang didapatkan pada saat bekerja ataupun setelah mengalami pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjabarkan hak-hak tersebut antara lain ialah:¹¹

a. Menjadi anggota serikat tenaga kerja

Pengusaha wajib memperbolehkan karyawan untuk mengembangkan potensi dan skill yang disukai (UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 104).

b. Jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja

Berupa BPJS Tenaga Kerja wajib didaftarkan oleh perusahaan (UU No. 3 Tahun 2003, UU No. 3 Tahun 1992 tentang jamsostek).

c. Menerima upah yang layak

Wajib memenuhi penghidupan yang layak. Jumlah yang diterima oleh pekerja cukup untuk mencukupi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar. Pengusaha juga tidak boleh membayarkan

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Disnakertrans, *Hak – hak perusahaan dan karyawan dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan.* terdapat dalam <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>, 2020, Diakses tanggal 3 Oktober 2021,

upah lebih rendah daripada upah minimum (UU No. 3 tahun 2003 Pasal 88 ayat 1)¹²

d. Membuat perjanjian kerja atau PKB

Karyawan wajib mempunyai hak untuk membuat perjanjian kerja atau PKB berdasarkan musyawarah antar pekerja dan pengusaha.

e. Hak atas perlindungan keputusan PHK yang tidak adil.

f. Hak karyawan perempuan seperti libur PMS atau cuti hamil

Pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan yang sedang hamil karena ditakutkan akan berbahaya bagi kandungan dan dirinya sendiri.¹³

g. Pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur

Perusahaan wajib memberikan waktu istirahat kepada setiap pekerja.¹⁴

Selain itu hak-hak pekerja/buruh juga meliputi:

a. Hak atas pekerjaan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 telah menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

b. Hak untuk memperoleh upah yang adil

Pekerja atau buruh berhak memperoleh upah secara adil, sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati. Maka itu pekerja/buruh dapat mengajukan tuntutan dengan alasan hukum yang sudah mengaturnya

¹² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Mengenai Pengupahan.

¹³ Pasal 74 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dengan ketentuan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Hal ini dilakukan guna menjadi wadah bagi para pekerja untuk menyampaikan aspirasi kepada perusahaan.

d. Hak atas perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

e. Hak untuk mendapatkan jaminan sosial dan tenaga kerja

Hal ini termuat didalam Pasal 99 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”¹⁵

f. Hak atas kebebasan suara hati

Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan Tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik.¹⁶

g. Hak untuk membuat perjanjian kerja.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang tidak menggunakan

¹⁵ Sri Arifah dan Yulianto Bambang Setiadi, “Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, No. 1, Vol. 28, 2018, hlm. 12

¹⁶ Grace Vina, “Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan yang Terkena Putusan Pailit”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016, hlm.5

perhitungan atau diistilahkan dengan penelitian ilmiah yang lebih menonjolkan pada karakter alamiah sumber data. Penelitian ini sifatnya deskriptif. Penelitian kualitatif menurut sukmadinata adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi pemikiran orang secara individu maupun kelompok.¹⁷

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini antara lain :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo;
- b. Pekerja/buruh di wilayah Kabupaten Sidoarjo

Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah peran Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan perlindungan terhadap hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Sidoarjo.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari kata yang dapat diperoleh. Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan.

- a. Data Primer

Data yang cara memperolehnya secara langsung oleh peneliti pada saat melakukan studi lapangan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Asal muasal data primer yang bersumber asli atau utama. Data

¹⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007, hlm. 60

primer tidak tersaji dalam kerangka kompilasi atau file-file yang sudah ada¹⁸

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang perolehannya tidak secara langsung yang sifatnya menyempurnakan. Data sekunder dalam penelitian ini bisa didapatkan dengan cara memungut data-data yang sifatnya mendukung yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sesuai permasalahan yang terjadi dilapangan pada lokasi penelitian berupa kepustakaan, laporan penelitian dan juga macam-macam bacaan¹⁹.

4. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara yaitu salah satu catat dalam mengumpulkan data dengan cara melakukan interaksi secara 2 pihak oleh peneliti secara langsung kepada narasumber atau pihak yang berkuasa dalam permasalahan.²⁰

Wawancara dilaksanakan secara langsung dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.

b. Dokumentasi

Berasal dari kata dokumen, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik

¹⁸ Jonathan, Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. Graha Ilmu. 2006, hlm. 2

¹⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2007, hlm. 12.

²⁰ *Ibid* 24

dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.²¹ Penelitian akan melakukan pencacatan secara lengkap dan cepat setelah datanya terkumpul, untuk menghindari kemungkinan hilangnya data.

5. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan ke dalam pola, kategori, dan uraian dasar sehingga dapat dipahami dan disampaikan kepada orang lain.²² Penelitian kualitatif adalah metode dan teknik pengumpulan data dengan cara mengkaji data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, dokumen, buku kepustakaan dan referensi lainnya. Lalu data sekunder ini digabungkan dengan data primer yang perolehannya secara langsung dari studi lapangan oleh penulis.

Pengumpulan Data, pada penelitian ini pengumpulan data didapatkan dari lapangan baik itu berupa arsip-arsip, dokumen, wawancara, gambar-gambar dan lainnya. Kemudian diperiksa kembali dan diurutkan. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. Reduksi Data, merupakan suatu proses pemilahan, pemusatan perhatian pada penyerderhanaan data yang didapat dari catatan tertulis dilapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, menelusuri tema, membuat gugus,

²¹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2011, hlm. 216.

²² Suharsimiarikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta. Roneke Cipta), 2002, hlm. 9

menulis memo dan lainnya sehingga akan memberikan gambaran yang lebih jelas dalam memfokuskan pada hak-hak yang penting.

- b. Penyajian Data, hal ini dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan atas pemahaman yang penulis dapat dari penyajian-penyajian tersebut.
- c. Kesimpulan, adalah hasil penelitian guna menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil Analisa data.

G. Sistematika Penulisan

Judul yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah “Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Dalam Melindungi Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”. Sub judul yaitu berisi BAB I, BAB II, BAB III, BAB IV. Untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan penelitian ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang memberi gambaran umum serta menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM

Pada bab ini memuat tinjauan pustaka yang digunakan oleh penulis sebagai tinjauan teori dalam menganalisis atau sebagai pisau analisis penulis.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas secara lengkap untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan oleh penulis terhadap pemenuhan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya dan juga berisi saran kepada pembaca sebagai acuan guna memanfaatkan maupun mengembangkan penelitian dalam skripsi ini agar lebih baik dan sempurna.

BAB II

TINJAUAN TEORI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, PERLINDUNGAN HUKUM, PERAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO SERTA TINJAUAN HUKUM ISLAM

A. Tinjauan Teori Pemutusan Hubungan Kerja

1. Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial

a) Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur-unsur berupa pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja, hal ini dikarenakan suatu hubungan kerja didasarkan pada perjanjian antara dua pihak atau lebih yang berdasarkan perjanjian tersebut telah menyepakati mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak sehingga mengikat bagi para pihak.²³

Berdasarkan definisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yaitu:

1. Perintah

Perintah dalam hal ini memegang peranan yang penting dikarenakan apabila tanpa adanya perintah kerja maka suatu perjanjian kerja tidak

²³ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Prima, Medan, 2020, hlm. 63.

dapat dikatakan sah, apabila terdapat perintah dalam perjanjian kerja, maka kedudukan kedua belah pihak tidak sebanding yang mana salah satu pihak kedudukannya berada di atas. Kedudukan yang tidak seimbang ini disebut sebagai hubungan sub-ordinasi dalam arti lain hubungan kedinasan.²⁴

Berdasarkan Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat melakukan perekrutan sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan ataupun melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal tersebut memberi kewajiban atas perlindungan sejak proses rekrutmen hingga penempatan tenaga kerja. Perlindungan yang diberikan oleh pemberi kerja mencakup kesejahteraan, kesehatan fisik ataupun mental pekerja/buruh dan keselamatan.

Berdasarkan hal tersebut apabila kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja tidak sama (sub-ordinasi), maka hal tersebut telah memenuhi salah satu unsur perintah di dalam hubungan kerja, namun apabila tidak terdapat sub-ordinasi maka perjanjian tersebut bukan perjanjian kerja.²⁵

2. Pekerjaan

Tentunya dalam suatu hubungan kerja terdapat suatu pekerjaan yang

²⁴ Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2014, hlm. 39.

²⁵ *Ibid*, hlm. 45.

diperjanjikan atau ditugaskan kepada pekerja/buruh. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja/buruh haruslah berpedoman kepada perjanjian kerja. Pekerja/buruh yang mana pekerjaan itu wajib untuk dilaksanakan oleh dirinya sendiri. Apabila seorang pekerja memiliki kebebasan untuk mengalihkan atau membebaskan pekerjaan tersebut kepada orang lain, maka suatu perjanjian kerja akan sulit dikatakan telah dilaksanakan.

Hal tersebut diatur sebagaimana Pasal 1603a KUH Perdata yang menegaskan bahwa pekerja/buruh wajib melaksanakan sendiri pekerjaannya dan hanya atas seizin pemberi kerja seorang pekerja dapat melibatkan pihak ketiga untuk menggantikan pekerjaannya.

3. Adanya upah

Upah diatur di dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau majikan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan/atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya terhadap suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun mengalami revisi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun

2020 tentang Cipta Kerja. Bahwa pengusaha dalam menentukan struktur dan skala upah tetap berpedoman dan memperhatikan kemampuan perusahaan serta produktivitas sebagaimana Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah direvisi melalui Undang-Undang Ciptaker.

b) Hubungan Industrial

Pancasila merupakan dasar negara Indonesia yang berimplikasi terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pancasila merupakan manifestasi dari nilai-nilai kehidupan sosial masyarakat Indonesia yang diimplementasikan oleh konstitusi, UUD NRI 1945. Pancasila menegaskan bahwasanya Negara berkewajiban untuk melindungi segenap warga negaranya dan seluruh tumpah darah Indonesia berdasarkan prinsip persatuan dan kesatuan untuk pemenuhan segala hak dan kewajiban serta menjamin keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia khususnya kelas pekerja/buruh.²⁶

Pekerja/buruh merupakan aspek kritis dalam kerangka pembangunan nasional sehingga hukum ketenagakerjaan menjadi hukum yang penting di Indonesia karena sebagai hukum positif yang berlaku bagi masyarakat pada sektor industri. Bidang ketenagakerjaan merupakan pembahasan utama dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja yang mengalami degradasi nilai kesejahteraan bagi pekerja/buruh di Indonesia karena terdapat pergeseran muatan tentang

²⁶ Fritje Rumimpunu, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat dari Aspek (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), *Jurnal Hukum*, Vol. 2, No. 2, 2014, hlm. 15.

konsep ketenagakerjaan, di antaranya mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), sistem pengupahan, dan lain sebagainya.²⁷

Konsep ketenagakerjaan di Indonesia berusaha untuk menempatkan pekerja/buruh dengan pengusaha dalam kedudukan yang sama (proporsional). Sistem ketenagakerjaan Indonesia merupakan sub sistem dari sistem integralistik demokrasi ekonomi Pancasila dan sistem hubungan industrial merupakan sub sistem dari sistem integral ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga sistem hubungan harus secara integral bersamaan dengan sistem demokrasi ekonomi Pancasila.²⁸

Hubungan industrial mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah sistem hubungan yang terjalin atau terbentuk antara masing-masing pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD NRI 1945. Definisi tersebut secara eksplisit menyatakan kedudukan pemerintah untuk mengintervensi hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh.²⁹

²⁷ Anjar Kususiyanah, "Hubungan Industrial Pancasila dalam Undang-Undang Cipta Kerja, *Journal of Sharia and Economic Law*, Vol. 1, No. 2, 2021, hlm. 43.

²⁸ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial", *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 2, 2016, hlm. 410.

²⁹ Dewa Ayu Febryana Putra Nuryanti dan Putu Gede Arya Sumertayasa, "Peran dan Fungsi Pemerintah dalam Hubungan Industrial", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 4, No. 4, 2016, hlm. 4.

Terdapat beberapa ciri dari konsep hubungan industrial Pancasila, di antaranya .³⁰

- 1) Mengakui dan meyakini bahwa pekerja/buruh bukan hanya sekedar mencari nafkah atau penghidupan, melainkan sebagai bentuk pengabdian seorang manusia kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara;
- 2) Berpandangan bahwa pekerja/buruh bukan hanya sebagai faktor produksi belaka, melainkan sebagai manusia secara utuh yang melekat padanya hak-hak kodrati yang berkaitan dengan hak asasi manusia;
- 3) Berpandangan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bukan hanya sebatas kepentingan yang bertentangan, melainkan memiliki kepentingan bersama untuk kemajuan perusahaan; dan
- 4) Mewujudkan keseimbangan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha demi terwujudnya rasa keadilan dan kepatutan.

Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa dalam pelaksanaan hubungan industrial, pemerintah memiliki peranan yang penting dalam menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melaksanakan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan

³⁰ Christian Daniel Hermes, "Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Hubungan Industrial di Kota Pematang Siantar", *Jurnal Elektronik Dading*, Vol. 1, No. 1, 2014, hlm. 18.

pasal tersebut mencakup segala tindakan baik yang dilakukan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha yang tidak patuh terhadap ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia.

Pemerintah sebagai penguasa negara secara otomatis berkepentingan terhadap roda perekonomian nasional dan pendistribusian penghasilan agar dapat berjalan secara tertib dan semestinya, sehingga tidak membahayakan stabilitas perekonomian negara. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban untuk memastikan bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat dijalankan sesuai dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Agar tujuan tersebut tercapai, maka pemerintah bertanggung jawab untuk turut serta dalam perselisihan hubungan industrial melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi pada tingkat pusat dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tingkat daerah.³¹

Terhadap timbulnya kasus perselisihan hubungan industrial, pemerintah memainkan peran sebagai pengawas yang menjalankan fungsi fasilitator terhadap pihak pekerja/buruh dan pengusaha yang bersengketa. Fungsi pengawasan tersebut dapat dilaksanakan secara maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi

³¹ Mustakim, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Bipartit, Tripartit, Gugatan ke PHI)*, Fakultas Hukum Universitas Nasional, Jakarta, 2018, hlm. 20.

dari para pihak yang diawasi (pekerja/buruh dan pengusaha).³² Peran pemerintah tidak terlepas dari 3 (tiga) aspek, yakni pengasuh, pembimbing dan pelindung yang pada intinya berperan sebagai pengayom dan pamong bagi para pihak yang berkaitan dengan proses produksi industri.³³

Peran dan fungsi pemerintah tersebut tidak terlepas dari resiko terjadinya tindakan anarkis yang timbul akibat perselisihan hubungan industrial, hal ini juga menjadi ranah kewenangan dari pemerintah untuk mencari akar permasalahan dan mengupayakan pemecahan dengan mengedepankan prinsip *win-win solution* dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.³⁴

Hal tersebut tidak dapat terlepas dari tujuan pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengharapkan agar terwujudnya suasana saling pengertian dan menguntungkan (*mutual symbiosis* dan *mutual benefit*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha sebagai suatu bentuk kemitraan dengan semangat egaliter.³⁵

³² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 77.

³³ Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2004, hlm. 58.

³⁴ Subijanto, "Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, No. 6, 2011, hlm. 711.

³⁵ *Ibid*, hlm. 712.

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha di lingkup tempat kerja. Hubungan ini didasarkan pada perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak (pekerja/buruh dengan pengusaha) yang terdapat kemungkinan hubungan kerja akan berakhir. Berakhirnya hubungan kerja tersebut dikenal sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK merupakan proses lepasnya ikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja yang bersangkutan ataupun terhadap kebijakan perusahaan di mana pekerja tersebut dipandang tidak cakap atau kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.³⁶

Selain itu pula PHK juga didefinisikan sebagai penghentian hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebabkan oleh beberapa alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban antara mereka.³⁷ PHK tentunya menjadi momok yang menakutkan bagi pekerja/buruh karena merupakan suatu awal hilangnya mata pencaharian akibat hilangnya pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Atas hal tersebut, maka PHK dianggap haruslah dapat dicegah oleh para pihak agar

³⁶ Imam Soepomo, "Hukum Perburuhan", dalam Nindry Sulistyia Widiastiani, "Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011", *Jurnal Konstitusi*, Vol. 18, No. 2, 2021, hlm. 419.

³⁷ Made Indah Puspita, "Peran Serikat Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Hotel Bali Hyatt", FH Universitas Udayana, Denpasar, 2015, hlm. 44.

pekerja/buruh tidak kehilangan mata pencaharian dan pengusaha dapat menjalankan perusahaan dengan baik.³⁸

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

5. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut hukum perburuhan dikenal empat jenis pemutusan hubungan kerja, di antaranya:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

PHK jenis ini dijelaskan melalui Pasal 1603 KUHPerdara yang menjelaskan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum apabila habis waktunya yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau apabila semuanya itu tidak ada menurut kebiasaan. Berdasarkan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur beberapa penyebab pemutusan hubungan kerja, diantaranya:

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, apabila telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

³⁸ FX Djumialdji, “Perjanjian Kerja”, dalam Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, “Perlindungan Bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3, No. 1, 2021, hlm. 113.

2. Pekerja/buruh mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kehendaknya sendiri tanpa ada indikasi terdapat tekanan atau intimidasi dari pihak pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
3. Pekerja/buruh mencapai usia pension sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja sama atau peraturan perundang-undangan; atau
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum baik pihak pengusaha atau pekerja/buruh bersifat pasif, hal ini diartikan karena hubungan tersebut berakhir sebagaimana ketentuan yang telah diatur di dalam perjanjian kerja sehingga pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Buruh;

Pemutusan hubungan kerja jenis ini lebih dikenal sebagai pengunduran diri oleh pekerja/buruh. Pengunduran diri haruslah didasarkan pada kehendak sendiri tanpa adanya paksaan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan terdapat beberapa syarat pengunduran diri yang wajib untuk dipenuhi, diantaranya:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal pengunduran diri dimulai;
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

3. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri dimulai.

Pekerja/buruh juga dapat mengajukan PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh dapat mengajukan PHK terhadap tindakan pengusaha di antaranya :³⁹

1. Melakukan penganiayaan, penghinaan secara kasar dan/atau melakukan pengancaman kepada pekerja/buruh;
2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar upah tepat waktu sebagaimana yang telah disepakati dalam jangka waktu tiga bulan secara berturut-turut atau lebih;
4. Tidak melaksanakan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada pekerja/buruh;
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
6. Memberikan pekerjaan yang dapat membahayakan keselamatan jiwa, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak terdapat dalam perjanjian kerja.

- c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha/Majikan.

³⁹ Abdul Hakim, *Loc. Cit*, hlm. 182.

Pemutusan hubungan kerja ini merupakan kehendak dari pengusaha yang disebabkan oleh pelanggaran dan/atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Pemutusan ini juga dapat dilakukan terhadap kondisi di mana perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan atau *merger* dan pengusaha tidak bersedia untuk mempekerjakan seseorang di perusahaannya. Selain itu PHK dapat dilaksanakan terhadap kondisi perusahaan tutup akibat mengalami kerugian yang dibuktikan berdasarkan laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah dilakukan audit oleh akuntan publik atau dalam keadaan memaksa.⁴⁰

PHK dapat dilaksanakan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya :⁴¹

1. Pekerja/buruh tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaannya;
2. Perilaku serta kedisiplinan pekerja/buruh tidak dan/atau kurang baik;
3. Pekerja/buruh melanggar peraturan serta tata tertib perusahaan;
4. Pekerja/buruh tidak dapat bekerja sama dan menimbulkan konflik sesama pekerja/buruh dalam satu perusahaan;
5. Pekerja/buruh melakukan tindakan-tindakan yang melanggar norma kesusilaan dalam perusahaan.

⁴⁰ Ryan A. Turangan, "Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Lex Privatum*, Vol. IV, No. 1, 2016, hlm. 70.

⁴¹ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3, Edisi 3, 2015, hlm. 5.

Terhadap tindakan-tindakan pekerja/buruh tersebut, maka pengusaha wajib untuk melaksanakan proses pemberhentian sebagai berikut :⁴²

1. Mengadakan musyawarah antara pekerja/buruh dengan pengusaha;
2. Jika musyawarah terjadi *dead lock*, maka musyawarah diajukan kepada pengadilan atau instansi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan;
3. Jika pekerja/buruh melakukan tindak pidana, maka pengusaha langsung melimpahkan proses kepada pihak kepolisian tanpa persetujuan dari instansi terkait;
4. Apabila terhadap pekerja/buruh yang akan pensiun, maka dapat diajukan sesuai dengan peraturan perusahaan. Hal ini juga diterapkan terhadap pekerja/buruh yang mengundurkan diri atau berdasarkan kehendak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

PHK pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pengusaha dengan pekerja/buruh dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri sesuai dengan domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya

⁴² *Ibid*, hlm. 6.

Pengadilan Negeri akan mengabulkan permohonan dengan memanggil dan/atau mendengar alasan dari para pihak.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan berdasarkan pengajuan dari pengusaha tidak memerlukan izin dari instansi terkait. Pemutusan hubungan kerja ini pun juga tidak menimbulkan masalah yang berarti terhadap para pihak. Pihak pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja seperti ini sudah mengerti atas posisi dan kedudukannya dalam melaksanakan perjanjian kerja. Pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan yang lain apabila sewaktu-waktu pemutusan hubungan kerja tersebut dilaksanakan.⁴³

6. Tata Cara Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada prinsipnya pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib menyampaikan surat pemberitahuan kepada pekerja/buruh selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK dilaksanakan. Apabila PHK dijatuhkan kepada pekerja/buruh yang dalam masa percobaan, maka selambat-lambatnya diajukan 7 (tujuh) hari kerja sebelum PHK dilaksanakan. Surat pemberitahuan merupakan surat yang memuat maksud dan alasan terjadinya PHK serta memuat kompensasi beserta hak-hak yang wajib diterima oleh pekerja/buruh.

⁴³ Sri Hidayani dan Riswan Munthe, "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha", *Jurnal Mercatoria*, Vol. 11, No. 2, 2018, hlm. 131.

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemberitahuan dari pengusaha, maka ia dapat melakukan penolakan terhadap PHK. Pengusaha berkewajiban untuk melaporkan kepada instansi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan setempat bahwa telah terjadi PHK terhadap pekerja/buruh. Terhadap penolakan pekerja/buruh, maka ia berkewajiban untuk membuat surat penolakan disertai alasan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah pekerja/buruh menerima surat pemberitahuan.

Perselisihan atau perbedaan pendapat tersebut wajib untuk diselesaikan melalui perundingan bipartit dan apabila perselisihan tidak mencapai kesepakatan (*dead lock*), maka mekanisme sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berlaku. Hasil bipartit yang telah gagal disampaikan kepada instansi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Terhadap laporan tersebut, maka instansi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan setempat memberikan rekomendasi untuk dilanjutkan pada tahap pendaftaran gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

B. Tinjauan Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum memiliki makna sebagai pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan akibat tindakan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada seluruh masyarakat agar dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dalam artian lain, perlindungan hukum sebagai upaya

hukum yang dilaksanakan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman baik dalam ranah fisik maupun pikiran dari gangguan-gangguan serta ancaman dari pihak manapun.⁴⁴ Perlindungan hukum di Indonesia berlandaskan Pancasila sebagai suatu bentuk ideologi dan falsafah negara yang berdasarkan pada konsep negara hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*. Prinsip ini berarti bahwa perlindungan hukum ditujukan terhadap harkat dan martabat manusia sebagai suatu subjek hukum dengan tujuan untuk menghindari tindakan sewenang-wenang terhadapnya.⁴⁵

Untuk memberikan suatu pemahaman yang mendalam mengenai perlindungan hukum, tentunya terdapat bentuk-bentuk dari perlindungan hukum itu sendiri. Secara umum yang dipahami oleh akademisi hukum terdapat 2 (dua) bentuk perlindungan hukum, yakni berbentuk preventif (*prohibited*) dan berbentuk represif (*sanction*). Perlindungan hukum yang secara umum dikenal di masyarakat adalah bentuk represif (*sanction*) yang dilaksanakan oleh aparat penegak hukum.⁴⁶

Hal tersebut juga tidak dapat terlepas dari prinsip negara hukum yang mana dibangun serta dikembangkan melalui penerapan cara-cara demokratis yang berlandaskan kedaulatan rakyat (*people sovereign*). Prof. Muladi berpendapat bahwasanya hukum bukan lagi merefleksikan kekuasaan, namun di balik itu, ia harus memancarkan perlindungan terhadap hak-hak dari warga negara.⁴⁷ Amanat

⁴⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 74.

⁴⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 38.

⁴⁶ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbaeni, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Thesis dan Disertasi*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 261.

⁴⁷ Muladi, *Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana*, Universitas Diponegoro, Semarang, 1995, hlm. 45.

konstitusi UUD NRI 1945 dalam Pasal 28G ayat (1) menyebutkan sebagai berikut :

“Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.”

Philipus M. Hadjon memberikan penjelasan spesifik mengenai bentuk perlindungan hukum, di antaranya :⁴⁸

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif memiliki artian bahwasanya subjek hukum diberikan kesempatan untuk melakukan tindakan-tindakan pembelaan atau keberatan terhadap suatu kebijakan atau keputusan yang mana hal tersebut dapat dikatakan sebagai tindakan permulaan. Perlindungan hukum preventif lebih mengarah kepada tindakan peringatan dan teguran untuk mengantisipasi suatu hal yang lebih besar. Tujuan dari perlindungan hukum ini sebagai upaya pencegahan sebelum sengketa atau perselisihan yang lebih besar akan terjadi.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif dapat dimaknai sebagai upaya untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi. Perlindungan hukum represif lebih mengarah kepada penanganan litigasi dan non-litigasi yang mana telah timbul suatu sengketa yang membutuhkan penanganan baik dari para pihak maupun aparat penegak hukum. Pelaksanaan hukum represif oleh aparat penegak hukum inilah yang harus dilandasi dengan prinsip hak asasi manusia, agar tidak mengurangi penghormatan terhadap hak asasi individual.

⁴⁸ Philipus M. Hadjon, *Loc. Cit*, hlm. 2.

Perlindungan hukum harus beriringan dengan cita-cita hukum yakni terwujudnya kepastian, keadilan dan kemanfaatan dalam penegakan hukum. Tentunya kepastian hukum menjadi salah satu faktor yang penting di dalam penegakan hukum dalam artian bahwa terdapat aturan-aturan yang jelas, konsisten dan mudah diakses oleh masyarakat dan memiliki legitimasi yang sah. Selain itu kepastian hukum juga berbentuk pada instansi pemerintah yang secara konsisten melakukan tindakan-tindakan hukum tanpa membeda-bedakan (diskriminasi).⁴⁹

C. Tinjauan Teori Dinas Tenaga Kerja

1. Pengertian Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja merupakan organisasi pemerintah yang berada di tingkat Provinsi atau Kabupaten/Kota yang menangani bidang ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur atau Bupati/Walikota.

Eksistensi Dinas Tenaga Kerja tidak dapat terlepas dari Pasal 18 ayat (6) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa Pemerintahan Daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Berdasarkan Pasal 217 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa dinas dibentuk untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

⁴⁹ Jan Michiel Otto, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berpikir*, Terj. Tristam Moeliono, PT. Revika Aditama, Bandung, 2006, hlm. 85.

2. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Secara garis besar pembagian urusan pemerintahan bidang tenaga kerja telah dirinci sedemikian rupa dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tingkat Provinsi memiliki beberapa peran yakni:

- a. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
 1. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan kluster kompetensi;
 2. Pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
 3. Konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah; dan
 4. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi.
- b. Penempatan Tenaga Kerja
 1. Pelayanan antar kerja lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi;
 2. Penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi;
 3. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi;
 4. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di daerah provinsi;
- c. Hubungan Industrial
 1. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi;

2. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah provinsi;
 3. Penempatan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).
- d. Pengawasan Ketenagakerjaan
1. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.

Dinas Tenaga Kerja pada tingkat kabupaten/kota memiliki beberapa peran, diantaranya:

- a. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
 1. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
 2. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
 3. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja;
 4. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil;
 5. Pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten/kota.
- b. Penempatan Tenaga Kerja
 1. Pelayanan antar kerja di daerah kabupaten/kota;
 2. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota;
 3. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam daerah kabupaten/kota;
 4. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di daerah kabupaten/kota;

5. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota.

c. Hubungan Industrial

1. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota; dan
2. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota.

Di Indonesia, peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) diatur oleh berbagai undang-undang dan peraturan terkait ketenagakerjaan. Berikut adalah beberapa pasal dan undang-undang yang relevan:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a. Pasal 176: Menyatakan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk membina dan mengembangkan tenaga kerja yang meliputi pendidikan dan pelatihan kerja.
- b. Pasal 182: Mengatur tentang peran pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan yang diatur oleh pemerintah pusat.

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

- a. Pasal 12: Menyatakan bahwa pemerintah daerah memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

- b. Pasal 14: Menguraikan bahwa pemerintah daerah kabupaten/kota mempunyai kewenangan dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan di daerahnya.

3. Dasar Pelaksana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

Dasar pelaksana kerja dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 5 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Peraturan ini mengacu kepada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur, Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, dan Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sidoarjo.

D. Tinjauan Hukum Islam

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh telah lama dikenal oleh Islam. Islam memiliki pandangan bahwasanya kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah sejajar/setara, yang mana secara dasarnya kedua pihak saling membutuhkan. Hubungan kedua pihak tersebut bersifat kemitraan yang mana terhadap hubungan satu sama lain. Islam juga mengenal konsep PHK dengan istilah “*fasakh*” terhadap perjanjian kerja (*ijarotul ajir*) yang mana hal tersebut termasuk sebagai akad yang tetap (*aqd al-luzum*). Secara garis besar, salah satu pihak tidak dapat membatalkan suatu akad tanpa adanya persetujuan dari pihak lainnya. Pemutusan akad harus dalam keadaan saling menyepakati/menyetujui dan tanpa adanya paksaan terhadap salah satu pihak.⁵⁰

Secara ketentuan Islam dasar hukum yang dapat digunakan yakni dengan menggunakan akad ijarah. Ijarah merupakan bentuk sewa-menyewa atau dalam bentuk pengupahan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Tujuan dari disyariatkannya al-Ijarah tersebut adalah untuk meringankan umat dalam pergaulan hidup, sebagai contoh di satu sisi terdapat orang yang memiliki harta yang banyak namun tidak bekerja, namun di satu sisi terdapat orang yang memiliki tenaga atau keahlian namun membutuhkan uang. Berdasarkan hal tersebut, maka al-Ijarah menjembatani kedua hal tersebut sehingga saling mendapat keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.⁵¹

Al-Ijarah merupakan akad pemindahan suatu hak guna atas barang atau jasa melalui pembayaran upah tanpa diikuti dengan peralihan kepemilikan atas barang

⁵⁰ Ana Rochmatul Laili, “Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Jurnal Jesya : Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No. 2, 2022, hlm. 6.

⁵¹ Abdul Rahman Ghazali dkk, *Fiqh Muamalat*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm. 277.

tersebut.⁵² Al-Ijarah merupakan konsep awal dari pengupahan dengan dasar kata al-ajru. Konsep pemutusan hubungan kerja dalam Islam hanya dikenal dengan 2 (dua) bentuk, yakni :⁵³

1. Separasi Alami

Separasi alami adalah putusnya hubungan kerja akibat pekerja/buruh yang bersangkutan memasuki masa pensiun atau meninggal dunia.

2. Separasi Terpaksa

Separasi terpaksa adalah putusnya hubungan kerja yang tidak dilandasi dengan keinginan Ikhlas dari kedua belah pihak, namun salah satu pihak terpaksa untuk melakukannya.

Islam tentunya mengantisipasi terjadinya kedzaliman oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Islam beranggapan bahwa hal tersebut merupakan ranah kewenangan dari pemerintah, karena pemerintah bukan hanya mengurus pemeliharaan keamanan dalam negeri dan luar negeri, namun juga bertanggung jawab untuk melindungi orang-orang yang dari kedzaliman atau kesewenang-wenangan.⁵⁴

Hal tersebut di atas selaras dengan perintah Allah SWT di dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 58 sebagai berikut :

⁵² Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Gema Insani, Jakarta, 2001, hlm. 52.

⁵³ Asyraf Wajdi Dusuki, *Sistem Keuangan Islam*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 279.

⁵⁴ Yusuf Qardhawi, *Fatwa-Fatwa Kontemporer I*, Gema Insani Press, Jakarta, 1993, hlm. 729.

تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسِ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنِ تَوَدُّوا أَنْ يَأْمُرُكُمْ اللَّهُ إِنَّ

بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ ۖ بِهِ يَعِظُكُمْ نِعَمًا اللَّهُ إِنَّ ۖ بِالْعَدْلِ

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Islam mengajarkan keadilan dalam semua transaksi, termasuk hubungan kerja antara majikan dan pekerja. Al-Qur'an menyatakan:

وَالْمُنْكَرِ الْفَحْشَاءِ عَنِ وَيَنْهَى الْقُرْبَى ذِي وَإِيتَائِي وَالْإِحْسَانِ بِالْعَدْلِ يَأْمُرُ اللَّهُ إِنَّ

تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ وَالْبَغْيِ

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran." (QS. An-Nahl: 90)

Prinsip dalam melakukan keputusan hubungan kerja dalam Islam bersandar pada 4 (empat) prinsip, yakni :⁵⁵

1. Kemerdekaan

Islam sangat menjunjung tinggi kemerdekaan seorang manusia dari perbudakan atau kesewenang-wenangan. Rasulullah SAW telah menunjukkannya di dalam pergaulan hidupnya dengan membangun tatanan

⁵⁵ Reza Rosyadi, “Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 1, No. 4, 2004, hlm. 5.

masyarakat yang toleran serta berkeadilan. Islam merubah tatanan budaya Arab yang sarat akan perbudakan yang sangat merendahkan harkat dan martabat seorang manusia.

2. Kemuliaan

Setiap manusia memiliki kemuliaan dalam kaitannya dengan derajat seseorang dalam tatanan masyarakat. Manusia yang mulia adalah manusia yang bekerja sebagaimana Al-Qur'an menjelaskan secara eksplisit di dalam Surat At-Taubah ayat 105 sebagai berikut :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Islam sangat menghormati manusia yang bekerja untuk menghidupi dirinya maupun keluarganya dengan cara-cara yang diridhoi oleh Allah SWT.

3. Keadilan

Islam tidak mengenal adanya kasta di dalam masyarakat, begitu pula halnya dengan urusan ketenagakerjaan. Islam menghendaki adanya kesetaraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sehingga hak-hak dapat dipenuhi tanpa adanya diskriminasi. Perintah berlaku adil tersebut terdapat

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ
أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ أَعْدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

dalam Firman Allah SWT dalam QS Al-Maidah ayat 8 sebagai berikut

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adil itu, lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

4. Kelayakan

Pemberian gaji/upah merupakan pemenuhan hak ekonomi dari seorang pekerja/buruh dan hal tersebut merupakan kewajiban dari pengusaha. Upah pekerja dalam kerangka Islam haruslah mencakup 2 (dua) hal, yakni adil dan mencukupi. Berdasarkan hal tersebut, maka pengusaha harus memberikan upah yang layak bagi seorang pekerja/buruh dan mengegerakan pembayaran upah tersebut karena bersifat wajib.

BAB III

PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MELINDUNGI HAK- HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN SIDOARJO

A. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidoarjo dalam Melindungi Hak Pekerja yang Mengalami PHK di Kabupaten Sidoarjo.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu perangkat daerah dari Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang bertugas untuk menangani permasalahan di bidang ketenagakerjaan. Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu wilayah yang merupakan kawasan industri dengan jumlah perusahaan sebanyak 953 mencakup industri besar dan sedang.⁵⁶

Banyaknya perusahaan yang menjalankan usaha tersebut tentunya menyerap tenaga kerja yang banyak di wilayah tersebut. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sebagaimana amanat UUD NRI 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pengawasan, pelayanan, dan penindakan terhadap masalah hubungan industrial. Pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagaimana Pasal 5 Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 92 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yakni:

⁵⁶ Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo, "Profil Industri Besar dan Sedang Kabupaten Sidoarjo Tahun 2017", Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo, Sidoarjo, 2018, hlm. 45.

1. Melakukan perumusan kebijakan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
2. Melaksanakan kebijakan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
3. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
4. Melaksanakan administrasi Dinas Tenaga Kerja; dan
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya.

Visi dari Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo ialah terwujudnya tenaga yang berkualitas, terwujudnya perluasan kesempatan kerja dan terjalinnya hubungan industrial yang harmonis menuju pelayanan prima. Misi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai berikut :⁵⁷

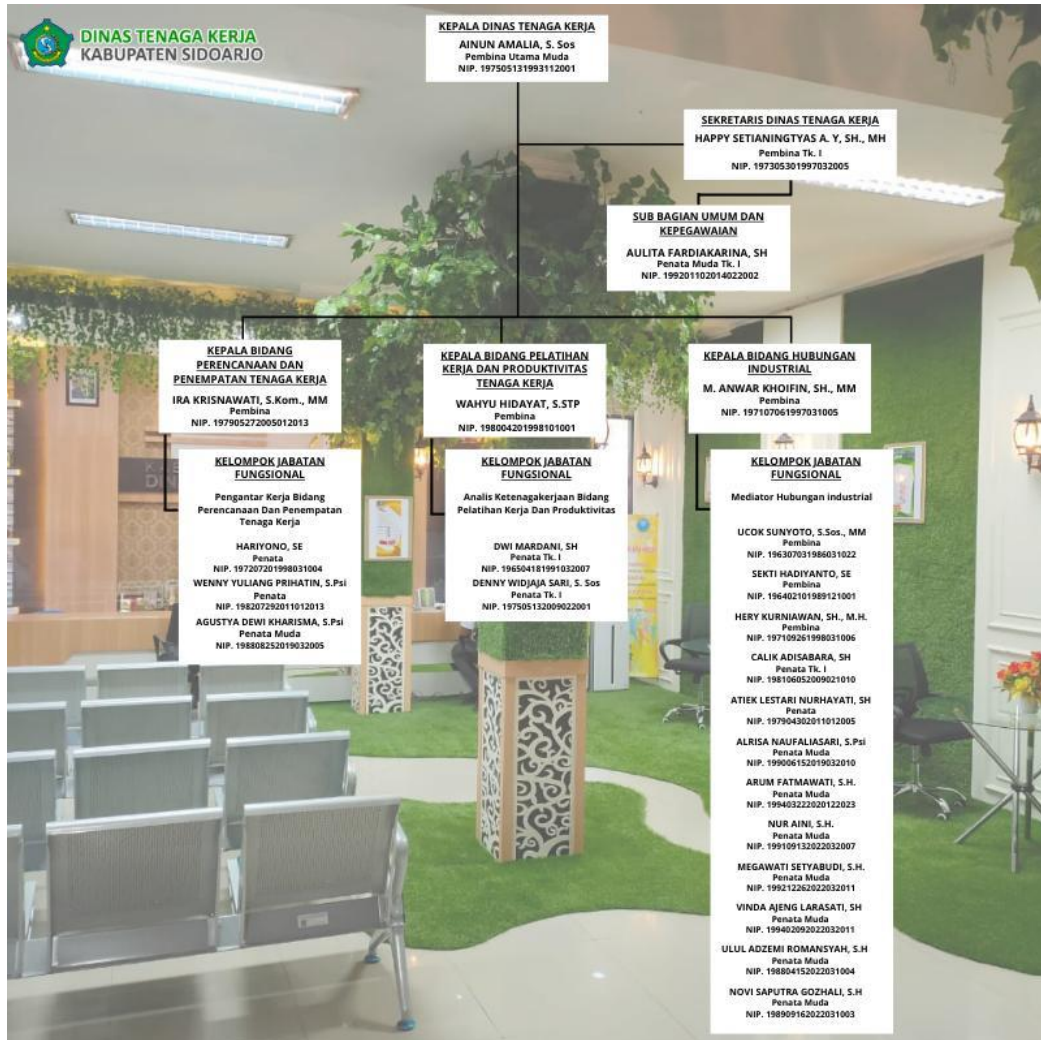
1. Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang memiliki daya saing dan memperluas kesempatan kerja;
2. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan ketenangan dalam bekerja; dan
3. Meningkatkan produktivitas dan daya saing daerah.

Susunan organisasi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagaimana Peraturan Bupati Nomor 92 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo terdiri dari:

⁵⁷ <https://disnaker.sidoarjokab.go.id/?page=visi-misi> Diakses pada tanggal 30 April 2023.

1. Unsur Pimpinan : Kepala Dinas;
2. Unsur Staf : Sekretariat yang terdiri atas:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
3. Unsur Pelaksana:
 - a. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, yang terdiri dari:
 - 1) Seksi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan;
 - 2) Seksi Penyelenggaraan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas;
 - b. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi, yang terdiri dari:
 - 1) Seksi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja;
 - 2) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi;
 - c. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, yang terdiri dari:
 - 1) Seksi Persyaratan Kerja;
 - 2) Seksi Kesejahteraan Pekerja;
 - 3) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 4) Unit Pelaksana Teknis Daerah;
 - 5) Kelompok Jabatan Fungsional.

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO



Sumber : <https://disnaker.sidoarjo.kab.go.id/images/uploads/banners/IMAGE-BANNER-1673832977.png>

Bidang yang mengurus bidang perselisihan hubungan industrial ialah Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Bidang tersebut memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
2. Pelaksanaan kegiatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
3. Penyusunan dan perumusan usulan penetapan lembaga Kerjasama tripartite, dewan pengupahan dan tim deteksi dini kabupaten;
4. Pelaksanaan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
5. Pelaksanaan penerbitan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh;
6. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan dan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu;
7. Menyusun rekomendasi izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
8. Pelaksanaan penyusunan dan pengusulan besaran upah minimum kabupaten;
9. Pelaksanaan pencatatan lembaga kerja sama bipartit tingkat perusahaan dan pencatatan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh;

10. Pelaksanaan pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan;
11. Pelaksanaan pembinaan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartite tingkat perusahaan dan pemberdayaan serikat pekerja/serikat buruh;
12. Pelaksanaan penyusunan dan pengusulan formasi serta melakukan pembinaan mediator;
13. Pelaksanaan verifikasi dan klarifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh;
14. Pelaksanaan bimbingan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit kepada pelaku hubungan industrial;
15. Pelaksanaan penetapan peta kerawanan dan melaksanakan deteksi dini masalah ketenagakerjaan;
16. Pelaksanaan bimbingan teknis penyusunan dan syarat kerja di perusahaan;
17. Pemberian layanan konsultasi permasalahan hubungan industrial;
18. Pelaporan pelaksanaan kegiatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
19. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugasnya.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo mengemban tugas dan tanggung jawab untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial dalam hal ini terkait perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Perselisihan PHK diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memberikan definisi sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Kabupaten Sidoarjo memiliki banyak industri yang beragam dan yang paling dominan adalah industri makanan dan minuman yang dapat menyumbang 55,58 triliun rupiah terhadap perekonomian Kabupaten Sidoarjo. Adapun secara spesifik data jenis industri besar sedang sebagai berikut:

Tabel 1

Jenis Industri Besar Sedang	2023	
	Jumlah	(%)
Makanan dan Minuman	265	22,19
Pengolahan Tembakau	32	2,68
Tekstil dan Pakaian Jadi	38	3,18
Kulit, Barang dari Kulit, dan Alas Kaki	60	5,03
Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus dan Barang dari Bambu, Rotan dan sejenisnya	24	2,01
Kertas dan Barang dari Kertas	52	4,36
Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman	42	3,52
Produk dari Batubara dan Penggilingan Minyak Bumi	9	0,75
Bahan Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	93	7,79
Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	24	2,01
Karet, Barang dari Karet dan Plastik	182	15,24
Barang Galian Bukan Logam	46	3,85
Logam Dasar	16	1,34
Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	121	10,13
Komputer, Barang Elektronik dan Optik	6	0,50
Peralatan Listrik	30	2,51
Mesin dan Perlengkapan	39	3,27
Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	15	1,26

Alat Angkutan Lainnya	16	1,34
Furniture	44	3,69
Pengolahan Lainnya	34	2,85
Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	6	0,50
Jumlah	1.194	100

Sumber: BPS Kabupaten Sidoarjo 2023

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa harus dilaksanakan berbagai upaya oleh pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah agar tidak terjadinya PHK sebagaimana diatur di dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat beberapa jenis PHK sebagaimana aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya:

1. PHK yang disebabkan oleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri diatur di dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana berkewajiban untuk mengajukan permohonan pengunduran diri selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri, tidak terikat dalam ikatan dinas dan tetap melaksanakan kewajibannya hingga tanggal pengunduran diri. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kehendaknya sendiri memiliki hak untuk menerima uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4). PHK dengan alasan pengunduran diri oleh pekerja/buruh tidak memerlukan penerapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena sifatnya kesepakatan kedua belah pihak tanpa adanya paksaan.

2. PHK yang disebabkan oleh pekerja/buruh yang pensiun;

Seorang pekerja/buruh yang telah mencapai usia pensiun, maka dapat dilaksanakan PHK tanpa memerlukan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila perusahaan telah mendaftarkan pekerja/buruh yang mencapai usia pensiun ke dalam program pensiun yang iurannya dibayarkan oleh pengusaha, maka tidak terdapat kewajiban oleh perusahaan untuk membayarkan uang pesangon kepada pekerja/buruh tetapi tetap wajib membayarkan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4).

3. PHK yang disebabkan oleh pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran berat.

Pengusaha berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh apabila melakukan kesalahan berat, diantaranya:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

- e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat tersebut harus didukung oleh bukti-bukti yang kuat yakni tertangkap tangan, adanya pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan atau bukti lain yang berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pekerja yang di PHK karena kesalahan tersebut tetap mendapatkan uang penggantian hak sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. PHK yang disebabkan oleh perusahaan yang tutup akibat kerugian

Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memperbolehkan pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus dalam jangka waktu 2 (dua) tahun. Hal ini bukan hanya saja terhadap kerugian secara terus-menerus, namun juga terhadap keadaan *force majeure*.

Hal ini tidak melepaskan tanggung jawab pengusaha untuk membayarkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4).

5. PHK yang disebabkan oleh perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan

Perusahaan yang melakukan *merger* atau akuisisi dalam pelaksanaannya memiliki perjanjian kerja bersama, maka pengusaha harus mengupayakan perjanjian kerja bersama yang menguntungkan bagi pekerja/buruh. Apabila *merger* atau akuisisi dilaksanakan, maka pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak apabila pengusaha menolak untuk mempekerjakan pekerja/buruh pada perusahaan sebelum *merger* dan akuisisi.

6. PHK yang disebabkan oleh perusahaan yang pailit

Perusahaan tentunya mendapatkan resiko-resiko tertentu dalam bisnis, hal ini juga berdampak pada munculnya resiko perusahaan pailit.

Keadaan pailit menyebabkan pengelolaan perusahaan di bawah naungan kurator. Kondisi tersebut diantisipasi dengan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak lainnya dari pekerja/buruh wajib didahulukan pembayarannya. Hak-hak lainnya ialah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

7. PHK yang disebabkan oleh pekerja/buruh meninggal dunia

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang meninggal dunia sebagaimana diatur dalam Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila seorang pekerja/buruh meninggal dunia, maka pengusaha wajib untuk membayarkan uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada ahli warisnya.

8. PHK yang disebabkan oleh pekerja/buruh yang tidak melaksanakan kewajiban (mangkir).

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa adanya keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti-bukti yang sah dan

telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 (dua) kali, maka secara otomatis pekerja/buruh tersebut dinyatakan telah putus hubungan kerja karena dikualifikasikan sebagai pengunduran diri.

PHK tersebut tentunya menimbulkan kewajiban bagi pengusaha untuk memenuhi uang penggantian hak dan pemberian uang pisah sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama. Adanya keragaman dalam perselisihan PHK tersebut menjadi faktor utama beroperannya Lembaga Kerjasama (LKS) melalui mediator, konsiliator dan arbiter. Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial dalam suatu perusahaan yang anggotanya terdiri atas pengusaha dan serikat pekerja yang telah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan.

Tentunya LKS tersebut merupakan ranah kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk memastikan bahwa upaya-upaya perdamaian telah dilakukan oleh pengusaha atau serikat pekerja/serikat buruh dalam menghadapi perselisihan hubungan industrial. LKS diharapkan sebagai wadah komunikasi yang bersifat sejajar dan secara suka rela memberikan informasi yang kredibel mengenai permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh pengusaha terkait produksi, pengembangan usaha, produktivitas dan kesejahteraan pekerja.⁵⁸

⁵⁸ Darwis Anatami, "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Luar Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. 10, No. 2, 2015, hlm. 297.

B. Bentuk Perlindungan Hukum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidoarjo dalam Melindungi Hak Pekerja yang Mengalami PHK di Kabupaten Sidoarjo.

1. Perlindungan Hukum Preventif terhadap Hak Pekerja yang Mengalami PHK

Disnaker Kabupaten Sidoarjo dalam ranah kewenangannya sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berperan sebagai wakil dari Negara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan berlandaskan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia 1945. Hal tersebut merupakan bentuk daripada perlindungan hukum represif dengan menerapkan peraturan perundang-undangan terhadap perkara hubungan industrial. Disnaker Kabupaten Sidoarjo juga melakukan upaya-upaya preventif yang bersifat edukasi untuk memberikan pemahaman terhadap pekerja, bahwasanya untuk mengantisipasi terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hery Kurniawan, S.H., M.H., selaku Mediator Hubungan Industrial pada Disnaker Kabupaten Sidoarjo menjelaskan bahwa pada awal tahun 2023 Disnaker Kabupaten Sidoarjo telah melaksanakan Rapat Koordinasi dengan lembaga ketenagakerjaan, yakni Dewan Pengupahan, Lembaga Kerja Sama Tripartit serta Tim Deteksi Dini. Rapat tersebut membahas terkait proyeksi pelaksanaan peran serta tugas dari Lembaga

Ketenagakerjaan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Sidoarjo.

Selain itu, pada bulan Maret 2023, Disnaker Kabupaten Sidoarjo juga menyelenggarakan Bimbingan Teknis Perencanaan Tenaga Kerja Mikro Tahun 2023 yang dihadiri oleh beberapa perwakilan perusahaan swasta di Kabupaten Sidoarjo.

Acara tersebut bertujuan untuk mensosialisasikan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dengan arah terwujudnya produktivitas kerja pada perusahaan. Selain itu sosialisasi ini juga mendorong agar pengusaha dapat menekan angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja/Buruh karena pada saat ini tingkat pengangguran terbuka di wilayah Kabupaten Sidoarjo masih cenderung tinggi di Provinsi Jawa Timur. Selain itu juga dalam acara tersebut, Disnaker memberikan penjelasan kepada Pengusaha terkait hak-hak pekerja dan pengusaha sehingga timbul pemahaman dan kasus-kasus perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat berkurang.

Disnaker juga membuka ruang pengaduan dari pekerja/buruh atas hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya (perusahaan). Disnaker akan menindaklanjuti laporan/pengaduan tersebut dengan mengajukan klarifikasi kepada perusahaan dan pada nantinya Disnaker Kabupaten Sidoarjo akan menjembatani permasalahan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Apabila diduga terjadi pelanggaran oleh pengusaha, maka Disnaker Kabupaten Sidoarjo akan

berkoordinasi dengan Bidang Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur untuk melakukan penindakan yakni pemberian sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Tabel 2

Bulan	Jumlah Penyuluhan	Topik Utama	Peserta
Januari	4	Hak Dan Kewajiban Pekerja	110 orang
Februari	3	Keselamatan Kerja	90 orang
Maret	5	Penyelesaian Sengketa	125 orang
April	4	Upah Minimum Regional	100 orang
Mei	6	Kesehatan Dan Kesejahteraan	80 orang
Juni	3	Peraturan Ketenagakerjaan	90 orang
Juli	5	Hak Cuti Dan Istirahat	115 orang
Agustus	4	Keselamatan Kerja	93 orang
September	6	Pengelolaan Konflik	86 orang
Oktober	4	PHK Dan Pesangon	111 orang
November	5	Perlindungan Pekerja	120 orang
Desember	3	Program Jaminan Sosial	100 orang
Total	52		1.220 orang

Sumber : Rekapitulasi Data Hubinsyaker Tahun 2023 Disnakertrans Kab. Sidoarjo

2. Perlindungan Hukum Represif terhadap Hak Pekerja yang Mengalami PHK

Upaya penyelesaian bipartit merupakan kewajiban yang harus ditempuh oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebelum diajukannya gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah para pihak. Pelaksanaan perdamaian merupakan suatu upaya untuk menghindari terjadinya penumpukan perkara pada Pengadilan,

selain itu juga memaksimalkan fungsi lembaga peradilan dalam penyelesaian sengketa di samping proses pengadilan yang bersifat ajudikatif (memutus) sehingga terbuka *access to justice* bagi masyarakat pencari keadilan.⁵⁹

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo bertanggung jawab sebagaimana aturan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, yakni apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Pada tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidoarjo telah berhasil mencatatkan beberapa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jumlah sebagai berikut:

Tabel 3

No.	Uraian	Tahun 2023
1.	Jumlah Perusahaan	741
2.	Jumlah PKWT	46.213
3.	Jumlah Pekerja/Buruh	46.213

⁵⁹ Dewi Rezki Sri Astarini, *Mediasi Pengadilan Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, Biaya Ringan*, PT. Alumni, Bandung, 2013, hlm. 5.

Sumber: Rekapitulasi Data Hubinsyaker Tahun 2023 Disnakertrans
Kab. Sidoarjo

Tabel 4

Bulan	Jumlah Kasus Mediasi	Kasus yang Diselesaikan	Kasus yang Masih Berjalan
Januari	13	8	5
Februari	19	16	3
Maret	16	14	2
April	22	20	2
Mei	20	18	2
Juni	14	12	2
Juli	21	18	3
Agustus	23	21	2
September	24	22	2
Oktober	26	23	3
November	22	20	2
Desember	18	15	3
Total	238	207	31

Sumber: Rekapitulasi Data Hubinsyaker Tahun 2023 Disnakertrans
Kab. Sidoarjo

Berdasarkan data tersebut, terdapat peningkatan secara signifikan terhadap jumlah PKWT dan Pekerja/Buruh yang dicatat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut berdampak pada Covid-19 yang mulai melandai dan pemerintah telah memberikan kelonggaran dalam melakukan aktivitas.

Selama rentang 2021-2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidoarjo telah menangani kasus hubungan industrial sebagai berikut:

Tabel 5

No.	Jenis Perselisihan	2023
1	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	89
2	Perselisihan Hak	12
3	Perselisihan Kepentingan	-
4	Perselisihan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	-
	Jumlah	101

Sumber : Rekapitulasi Data Hubinsyaker Tahun 2023 Disnakertrans Kab. Sidoarjo

Perselisihan PHK pada rentang waktu 2021 – 2022 terjadi peningkatan sebanyak 13 kasus. Perselisihan PHK ini disebabkan oleh perusahaan yang melakukan efisiensi, sehingga berdampak pada pengurangan jumlah karyawan. Disnaker Kabupaten Sidoarjo memiliki mediator untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dalam tahapan LKS antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Jumlah mediator yang berada pada Disnaker Kabupaten Sidoarjo sebanyak 12 orang. Tentunya hal ini menjadi kendala bagi Disnaker untuk menyelesaikan perselisihan karena keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM).⁶⁰

Jumlah pekerja yang berselisih berdasarkan catatan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut:

⁶⁰ Wawancara dengan Bapak Hery Kurniawan, S.H., M.H., selaku Mediator Hubungan Industrial pada Disnaker Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 6

No.	Jenis Perselisihan	Tahun 2023
1	Pemutusan Hubungan Kerja	205
2	Perselisihan Hak	12
3	Perselisihan Kepentingan	-
4	Perselisihan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh	-
	Jumlah	217

Sumber : Rekapitulasi Data Hubinsyaker Tahun 2023 Disnakertrans
Kab. Sidoarjo

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dalam melindungi hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Peran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam melindungi hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja ialah dengan melaksanakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial. Kedua peraturan perundang-undangan tersebut merupakan produk hukum yang memberikan kewenangan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk melakukan fungsi pengawasan dan penindakan sebagai upaya preventif dan represif pada bidang ketenagakerjaan. Disnaker Kabupaten Sidoarjo dalam perselisihan hubungan industrial berperan sebagai penengah antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh melalui perundingan tripartit. Perundingan tripartit merupakan upaya preventif akhir bagi para pihak, sehingga apabila pihak menolak anjuran yang dikeluarkan oleh Disnaker Kabupaten Sidoarjo dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Disnaker Kabupaten Sidoarjo memfasilitasi perundingan dengan menghadirkan mediator, sehingga dapat diupayakan proses perdamaian antara para pihak. Hal tersebut juga sebagai

bentuk pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengedepankan mediasi sebagai upaya pertama yang bersifat imperatif.

2. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo kepada pekerja/buruh di Kabupaten Sidoarjo adalah dengan upaya preventif dan represif. Bentuk perlindungan upaya preventif adalah dengan mengadakan kegiatan-kegiatan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran pengusaha akan tanggung jawab perusahaan kepada pekerja/buruh. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo melaksanakan Rapat Koordinasi dengan lembaga ketenagakerjaan, yakni Dewan Pengupahan, Lembaga Kerja Sama Tripartit serta Tim Deteksi Dini. Rapat tersebut membahas terkait proyeksi pelaksanaan peran serta tugas dari Lembaga Ketenagakerjaan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Sidoarjo. Bentuk perlindungan upaya represif adalah dengan terlibat dalam perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo secara aktif terlibat dalam upaya non-litigasi untuk menjembatani kedua belah pihak. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo juga membuka laporan pengaduan bagi pekerja/buruh apabila menemukan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat diberikan beberapa saran, diantaranya:

1. Peningkatan Kapasitas dan Pelatihan untuk Mediator Disnaker :

Mengingat pentingnya peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, disarankan agar Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo meningkatkan kapasitas dan keahlian para mediators melalui pelatihan dan sertifikasi khusus. Pelatihan ini tidak hanya mencakup aspek hukum dan peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga keterampilan mediasi dan negosiasi yang efektif. Dengan demikian, mediator akan lebih siap dan mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih profesional dan dapat meminimalkan eskalasi konflik ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Penguatan Program Sosialisasi dan Pengawasan Proaktif:

Disnaker Kabupaten Sidoarjo perlu memperkuat program sosialisasi kepada perusahaan dan pekerja mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya. Sosialisasi ini harus dilakukan secara berkala dan melibatkan semua pemangku kepentingan. Selain itu, pengawasan proaktif perlu ditingkatkan dengan melakukan inspeksi rutin ke perusahaan-perusahaan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dipenuhi dan mencegah pelanggaran sejak dini. Pengawasan yang lebih intensif akan membantu mengidentifikasi dan

menyelesaikan masalah ketenagakerjaan sebelum berkembang menjadi perselisihan yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika , Jakarta. 2009
- Agus, D. (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Al-Bugha, M. D. (2018). *Ringkasan Fiqh Madzhab Syafi'I Penjelasan Kitab Matan Abu Syuja' dengan dalil Al-Qur'an dan Hadist*. Jakarta: PT. Mizan Publika.
- Andiko, T. (2011). *Ilmu Qawa'id Fiqhiyyah (Panduan Praktis dalam Merespon Problematika Hukum islam Kontemporer)*. Yogyakarta: Penerbit Teras
- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2020.
- Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dusuki, A. W. (2015). *Sistem Keuangan Islam*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- H. Zaeni Asyhadie, S.H M.Hum., Rahmawati kusuma, SH M.H, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam teori & praktek di Indonesia)*, CET I , Kencana, Jakarta, 2009.
- Hakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Hanifah, I. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.

- Husni, L. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Jonathan, Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta. Graha Ilmu, 2006.
- Kartawijaya, A. D. (2018). *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin : Teori Kebijakan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Machmud, S. (2004). *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mawardi Khairi, d. (2021). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2011
- Pudjiastuti, E. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: University Press.
- Pustaka Yustisia, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan jamsostek*, Penerbit Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2010.
- Sabiq, S. (2018). *Fiqh Sunnah*. Jakarta: Penerbit Republika.
- Suharsimiarikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta. Roneke Cipta, 2002
- Wijayanti, A. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

Ardiansyah, d. (2022). Analisis Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Pengadilan Negeri Kendari Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Kdi). *Jurnal Fawaid Sharia Economic Law Review*, Vol. 4, No. 1, 60.

Fenny Natalia Khoe, Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 2, No. 1, 2013).

Grace Vina, 2016, “Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan yang Terkena Putusan Pailit”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Hermes, C. D. (2014). Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Hubungan Industrial di Kota Pematang Siantar. *Jurnal Elektronik Dading*, Vol. 1, No. 1, 18.

Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Jurnal Mercatoria*, Vol. 11, No. 2, 131.

Kususyanah, A. (2021). Hubungan Industrial Pancasila dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Journal of Sharia and Economic Law*, Vol. 1, No. 2, 43.

Laili, A. R. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. *Jurnal Nesya* Vol. 5, No. 2, 6.

- Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3, Edisi 3, 5.
- Mustakim. (2018). *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Bipartit, Tripartit, Gugatan ke PHI)*. Jakarta: FH Universitas Nasional.
- Nuryanti, D. A., & Sumertayasa, P. A. (2016). Peran dan Fungsi Pemerintah dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 4, No. 4, 4.
- Permadi, L. (2013). Implementasi Pendidikan Non-Formal untuk Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Anak Kelas II A di Kutoarjo. *UNY Press*, 65.
- Puspita, M. I. (2015). *Peran Serikat Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Hotel Bali Hyatt*. Denpasar: FH Universitas Udayana.
- Rumimpunu, F. (2014). Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja Perusahaan Dilihat dari Aspek (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum*, Vol. 2, No. 2, 15.
- Sendra, K. (2013). *Penerapan Asas Keterbukaan dalam Perjanjian Polis Kaitannya dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi di Indonesia*. Jakarta: Universitas Jayabaya.

- Seprninal, 2018, “Upaya Perlindungan Hak Untuk Mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Ditinjau Dari UU. No. 3 Tahun 1992”, *Jurnal Pahlawan*, Vol. 1, No. 1
- Sidoarjo, D. K. (2018). *Profil Industri Besar dan Sedang Kabupaten Sidoarjo Tahun 2017*. Sidoarjo: Dinas Kominfo Kabupaten Sidoarjo.
- Sri Arifah dan Yulianto Bambang Setiadi, 2018, “Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 28, No. 1
- Subijanto. (2011). Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, No. 6.
- Syarif, M. (2022). Perjanjian Kerja dalam Hubungan Kerja Berkaitan dengan Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja. *Jurnal Synatic Law* Vol. 1, No. 3, 174.
- Turangan, R. A. (2016). Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Lex Privatum*, Vol. IV, No. 1, 70.
- Vina, G. (2016). *Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Pemberian Upah oleh Perusahaan yang Terkena Putusan Pailit*. Yogyakarta: FH Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3, No. 1, 113.

Widiastiani, N. S. (2021). Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. *Jurnal Konstitusi Vol. 18, No. 2*, 419.

Widodo, H., & Judiantoro. (2020). Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. *Jurnal Liteasi Nusantara* , 34.

Zulkarnaen, A. H., & Utami, T. K. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial. *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3, No. 2*, 410

Data Elektronik

Disnakertrans, 2020, Hak – hak perusahaan dan karyawan dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2021, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>

M. Prawiro, 2018, Pengertian Peran: Arti, Konsep, Struktur, dan Jenis Peran, diakses pada tanggal 19 Mei 2022, <https://www.maxmanroe.com/vid/sosial/pengertian-peran.html>

Pembukaan UUD 1945 alinea 4, diakses tanggal 8 Mei 2022, <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id>

Sidoarjo, D. K. (n.d.). Retrieved from <https://disnaker.sidoarjokab.go.id/?page=visi-misi>

Sitompul, M. M. (n.d.). *MK : Mediator Perselisihan Hubungan Industrial Harus Terbitkan Risalah Mediasi*. Retrieved from Mahkamah Konstitusi

Republik

Indonesia:

<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=12141>

Umar Kasim. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum Volume 2 Tahun 2004, Diakses pada tanggal 22 Mei 2022, <https://jdih.kemnaker.go.id/jdih.php?page=semuaartikel&halartikel=16>



FAKULTAS
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 7070222
E. fh@uii.ac.id
W. law.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 53/Perpus-S1/20/H/I/2024

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **M. Arief Satejo Kinady, A.Md.**
NIK : **001002450**
Jabatan : **Kepala Divisi Adm. Akademik Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Naufal Agshfareza Soediono
No Mahasiswa : 18410560
Fakultas/Prodi : Hukum
Judul karya ilmiah : Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo
Dalam Melindungi Hak Pekerja Yang Mengalami
Pemutusan Hubungan Kerja.

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **19%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Februari 2024 M
3 Sya'ban 1445 H

Kepala Divisi Adm. Akademik

M. Arief Satejo Kinady, A.Md.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Dalam Melindungi Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

by 18410560 Naufal Agshfareza Soediono

Submission date: 13-Feb-2024 08:08AM (UTC+0700)

Submission ID: 2293339018

File name: ga_Kerja_Kabupaten_Sidoarjo_dalam_Melindungi_Hak_Pekerja_ya.docx (318.84K)

Word count: 10995

Character count: 74470

**PERAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SIDOARJO DALAM
MELINDUNGI HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA**

SKRIPSI



Oleh :

NAUFAL AGSHFAREZA SOEDIONO

No. Mahasiswa : 18410560

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Dalam Melindungi Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	etd.umy.ac.id Internet Source	4%
2	repository.uki.ac.id Internet Source	1%
3	publication.umsu.ac.id Internet Source	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	docplayer.info Internet Source	1%
7	jdih.dprd.batam.go.id Internet Source	1%
8	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%

www.scribd.com

9	Internet Source	1%
10	ojs.uma.ac.id Internet Source	1%
11	id.scribd.com Internet Source	1%
12	www.bphn.go.id Internet Source	1%
13	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
14	eprints.unpam.ac.id Internet Source	1%
15	repo.unand.ac.id Internet Source	1%
16	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	1%
17	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
18	www.mkri.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On