

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan sebelum, selama, dan sesudah hubungan kerja. Berkaitan pada sebelum hubungan kerja, umumnya berupa pelatihan, pemagangan, dan penempatan yang di mana hal tersebut dilakukan sebelum adanya perjanjian, sedangkan selama hubungan kerja, di sini telah ada perjanjian yang dari awal sampai dengan berakhirnya perjanjian tersebut misalnya, mengenai waktu, pakaian, upah, dan segala apapun yang berkaitan dengan hak serta kewajiban para pihak. Berkaitan dengan sesudah hubungan kerja, yang mana ini merupakan setelah berakhirnya perjanjian, misalnya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi membuat pekerja kehilangan pekerjaannya. Apabila dilakukan dengan prosedur yang sebagaimana mestinya maka tidak bakal menimbulkan permasalahan namun lain halnya jika terdapat sesuatu hal yang merugikan salah satu pihak. Padahal salah satu perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yakni pada Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Namun tampaknya hal tersebut masih belum bisa dirasakan oleh para pekerja secara menyeluruh dikarenakan faktor-faktor yang terjadi, salah satunya hubungan kerja antara pihak perusahaan dan pekerja yang kurang baik

sehingga pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan dan meninggalkan ketidakadilan bagi pekerja.

Hubungan kerja tidak selamanya bisa berjalan dengan optimal dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Baik dari pekerja atau pun perusahaan bisa menyebabkan terjadinya permasalahan yang tidak dapat dihindari. Tidak menutup potensi atas kelalaian yang ditimbulkan oleh pekerja sehingga perusahaan merasa dirugikan maupun kebijakan dari perusahaan yang dirasa merugikan pekerja. Beberapa faktor tersebut dapat berpotensi timbulnya perselisihan di antara pengusaha dan pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja ditambah pula dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar ke seluruh dunia termasuk Indonesia.¹

Penyebab perselisihan antara para pihak juga bisa ada karena timbulnya perasaan tidak puas. Pekerja yang bersangkutan memiliki pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga bakal merasa tidak puas dengan kebijaksanaan yang sebelumnya diberikan, tapi pengusaha berpikir bahwa telah memberikan kebijaksanaan yang baginya itu telah baik. Pertumbuhan ekonomi yang menurun saat ini diantisipasi dengan suatu cara yang dilakukan oleh pengusaha yaitu dengan mengadakan penghentian sementara sampai keadaan normal kembali atau melaksanakan pengurangan kegiatan usaha.

Ida Fauziah selaku Menteri Ketenagakerjaan berpendapat bahwa adanya beberapa fakta yang terjadi di lapangan di antaranya yaitu jumlah pekerja

¹ Imas Novita Juaningsih, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia". *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*. Vol. 4 No. 1 (2020), hlm. 190.

yang telah terkena pemutusan hubungan kerja ada sekitar 2 juta lebih pekerja, yang mana terdiri dari pekerja atau buruh formal dan pekerja informal. Pekerja yang paling banyak terkena pemutusan hubungan kerja yaitu, pekerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) (Santia, 2020).² Dilansir dari Tribun Jogja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memberikan catatan bahwa korban pemutusan hubungan kerja telah mencapai 1.393 orang per bulan September 2020.³

Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja tersebut disertai beberapa alasan yang dilakukan oleh perusahaan, di antaranya yaitu dikarenakan lalu lintas yang dihentikan maka mulai menipis pula bahan baku yang tersedia. Adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) membuat lalu lintas pun terhambat sehingga mengakibatkan pemangkasan yang mencapai 30% (tiga puluh persen) pada sektor manufaktur dan penurunan produktivitas industri. Demi menjaga arus kas perusahaan supaya tetap stabil maka potensi pengurangan pekerja di perusahaan tidak dapat terhindarkan (Yunianto, 2020).⁴

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan merupakan kondisi yang sangat tidak dikehendaki oleh para pekerja tersebut. Hal itu dikarenakan adanya alasan ekonomi, dengan mana pekerja bakal kehilangan

² Tira Santia, *2 Juta Pekerja dan UMKM Jadi Korban, Ini Fakta-Fakta PHK Akibat Virus Corona*, <https://m.liputan6.com/bisnis/read/4235008/2-jutapekerja-dan-umkm-jadi-korban-ini-fakta-fakta-phk-akibatvirus-corona>, (diakses pada tanggal 20 September 2021, pukul 21:15 WIB).

³ Nanda Sagita Ginting, *Korban PHK Akibat Pandemi Virus Corona di DIY Capai 1.393 Orang*, <https://jogja.tribunnews.com/2020/11/02/disnakertrans-catat-korban-phk-akibat-pandemi-virus-corona-di-diy-capai-1393-orang>, (diakses pada tanggal 20 September 2021, pukul 21:17 WIB).

⁴ Vicko Taniady, Novi Wahyu Riwayanti, Reni Putri Anggraeni, Ahmad Alveyn Sulthony Ananda, Hari Sutra Disemadi, "PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia". *Jurnal Yustisiabel*. Vol. 4 No. 2 (2020), hlm. 103.

mata pencahariaannya dan tidak lagi mendapatkan penghasilan, serta tidak menutup kemungkinan hal yang demikian menyebabkan timbul masalah lain yaitu meningkatnya jumlah pengangguran. Bagi pihak perusahaan atau pengusaha yang hendak melakukan pemutusan hubungan kerja, maka tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang tanpa pertimbangan apapun, sebab kebutuhan hidup pekerja yang tidak bisa dipenuhi bakal menyebabkan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut mengalami tekanan.

Peristiwa yang tidak bisa diduga sebelumnya bisa terjadi ketika perjanjian atau kebijakan dibuat yang mana peristiwa tersebut adalah munculnya wabah pandemi Covid-19 yang mesti dihadapi sekarang ini. Saat ini pemutusan hubungan kerja masih menjadi polemik karena alasan efisiensi yang mana didapati pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada penafsiran yang berbeda dalam praktik peradilan ketentuan pasal yang mengatur mengenai efisiensi, bagi perusahaan yang melakukan efisiensi maka perusahaan tersebut dalam kondisi tutup. Kemudian ada pula yang menafsirkan bahwa untuk melakukan efisiensi perusahaan tidak perlu tutup apabila tindakan tersebut justru bisa menyelamatkan sebagian pekerja yang lainnya di dalam perusahaan tersebut dan bisa menyelamatkan perusahaan.⁵

Koalisi Masyarakat Sipil membuat Pos Pengaduan untuk Hak Kesehatan dan Hak atas Pekerjaan Dampak Covid-19. Pekerja yang diberhentikan oleh

⁵ Ferianto & Darmanto, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diserta Ulasan Hukum*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 263.

perusahaan tanpa adanya pemenuhan hak merupakan salah satu alasan posko ini bisa didirikan. Cukup banyak para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan dirumahkan, bakal tetapi hak-haknya secara keseluruhan belum terpenuhi jika dilihat berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini diketahui dengan berdasarkan laporan yang sudah diberikan, sehingga dapat diketahui bahwa pekerja menjadi pihak yang rentan di tengah pandemi Covid-19 ini yang dibuktikan dari berbagai laporan tersebut.⁶

Hukum yang menciptakan setiap hubungan hukum mempunyai dua segi yang melekat di sana, yang mana suatu hak dimiliki oleh satu pihak sedangkan dipihak lainnya terdapat suatu kewajiban. Tidak bakal ada kewajiban jika tanpa hak, begitu pula sebaliknya bahwa tidak ada hak jika tanpa kewajiban. Hal yang demikian itu dikarenakan hak merupakan suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum dan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku dari individu dengan menetapkan suatu sanksi tertentu.⁷ Apabila hal ini tidak dapat dipenuhi, maka perlu adanya pemberian perlindungan supaya tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Ditambah lagi pada era pandemi Covid-19 ini, banyak sekali kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh para pihak, yakni baik yang dialami oleh pekerja maupun oleh pengusaha di perusahaan itu sendiri.

⁶ Radar Jogja, *Hak-Hak Pekerja Belum Terpenuhi*, <https://radarjogja.jawapos.com/jogja-utama/2020/05/02/hak-hak-pekerja-belum-terpenuhi/>, (diakses pada tanggal 20 September 2021, pukul 21:11 WIB).

⁷ Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta, Liberty Yogyakarta, hlm. 142.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta tentu saja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menegakkan keadilan pada hukum ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 102 ayat (1) yang menyatakan bahwa, “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Perselisihan yang timbul antara pihak perusahaan dan pihak pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak luput pula dari campur tangan pemerintah karena pemerintah juga memiliki peranan yang penting ketika terjadinya pelanggaran pada hukum yang berlaku. Berkaitan dengan hal tersebut, maka judul penelitian yang diteliti adalah **“PERAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA YOGYAKARTA.”**

B. Perumusan Masalah

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pihak perusahaan dan pihak pekerja yang terjadi pun masih ada kaitannya dengan pemerintah, maka dari itu perumusan masalah yang disusun oleh peneliti, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta?

2. Apa saja kendala yang dialami oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui kendala yang dialami oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan Kerja di Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dan bagi pengembangan ilmu hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, terutama dalam rumpun hukum administrasi negara mengenai bidang hukum ketenagakerjaan.
 - c. Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian serupa pada kesempatan berikutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan informasi mengenai peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta. Mahasiswa bisa pula melakukan penelitian serupa yang berkaitan dengan penelitian ini supaya data dan pengetahuan tersebut bertambah dan terus berkembang dari penelitian yang sebelumnya.

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dijadikan sebagai masukan bagi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, khususnya pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam rangka melaksanakan perannya sebagai Mediator dalam menyelesaikan kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan pemahaman bagi masyarakat mengenai hukum ketenagakerjaan serta peran dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta. Dengan demikian, masyarakat bakal paham terkait mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan mengetahui bahwa dalam hal tersebut pemerintah juga memiliki peranan penting bagi para pihak yang berselisih.