

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya setiap orang membutuhkan pekerjaan sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya secara layak. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 (UUD 1945) bahwa tiap - tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengatur bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.¹

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam bidang ketenagakerjaan adalah hubungan kerja pekerja dan pengusaha yang berakhir dengan jalan yang tidak baik, karena adanya beberapa faktor dari

¹ Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hal. 63.

pekerja maupun pengusaha itu sendiri. Di antaranya pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari pengusaha, maupun pengusaha yang merasa dirugikan dengan sikap ataupun hasil pekerjaan pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan. Khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak *psycologis-financiil* bagi pekerja dan keluarganya.² Akan tetapi PHK merupakan perselisihan yang sulit untuk dihindari dalam bidang ketenagakerjaan, dan lebih sering dilakukan oleh pihak pengusaha. PHK merupakan salah satu kebijakan pokok yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja, karena adanya PHK dapat menimbulkan perbedaan pendapat antara pihak mengenai alasan PHK, sehingga menyebabkan beberapa permasalahan yang terjadi antara para pihak, khususnya pihak pekerja yang merasa dirugikan dan ingin mendapatkan hak-hak yang semestinya didapatkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sehingga diperlukan institusi dan mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.³

²F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soerjono, 2005, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, hal. 88.

³Halili Toha, 2002, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Jakarta, Bina Aksara, hal.14.

Berdasarkan data yang dihimpun dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, terdapat 44 kasus pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh 300 orang pekerja di Kota Yogyakarta sepanjang desember 2014 sampai dengan maret 2021. Jumlah kasus tersebut dapat dikatakan cukup tinggi sehingga diperlukan peran yang besar bagi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta untuk menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja tersebut.

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) merupakan landasan dan tolak ukur dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja atau PHK antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha.⁴

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU PPHI terdapat dua cara penyelesaian, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi) dan diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi) yang meliputi penyelesaian secara bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitase. Setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Perundingan bipartit dilakukan dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila dalam perundingan bipartit tidak terjadi kesepakatan maka, salah satu pihak atau kedua belah

⁴Abdul Khakim, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hal. 4 – 5.

pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan akan menawarkan kepada para pihak akan menyelesaikan melalui konsiliasi atautkah melalui mediasi untuk perselisihan PHK.⁵

Campur tangan pemerintah dalam persoalan ketenagakerjaan tersebut sangatlah penting, karena pemerintah mempunyai peran untuk menegakkan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Sejalan dengan Pasal 102 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan.

Urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, salah satu pelaksana tugas tersebut adalah Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Dinsoskertrans) Kota Yogyakarta. Sebagai pelaksana tugas tersebut tentunya memiliki beberapa tugas yang harus dilaksanakan, salah satunya dalam hal menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan PHK yang terjadi di wilayah Kota Yogyakarta.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PERAN DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA**

⁵ *Ibid.*, hal. 6.

YOGYAKARTA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA YOGYAKARTA.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menangani penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta?
2. Apa faktor-faktor penghambat bagi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menangani penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menangani penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta.
2. Untuk menemukan dan menentukan faktor yang menjadi hambatan pelaksanaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menangani penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis dalam diskursus perkembangan disiplin Ilmu Hukum Administrasi Negara khususnya yang berkaitan dengan peranan serta Dinas Ketenagakerjaan dalam menangani penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

2. Manfaat praktis

Memberi informasi bagi masyarakat secara umum dalam hal penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, sehingga masyarakat khususnya pekerja dapat mengetahui prosedur yang harus ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja.