

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara dengan populasi besar yang akan terus bertambah setiap tahunnya hingga diperkirakan mencapai 282.477.584 jiwa pada tahun 2024. Pertumbuhan yang signifikan ini memerlukan perhatian serius terhadap penyediaan lapangan kerja. Seiring bertambahnya individu yang bergabung dengan angkatan kerja setiap tahun, tantangan untuk menciptakan pekerjaan yang layak semakin meningkat. Dalam hal ini, peran pemerintah sangat penting, pemerintah Indonesia bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan yang tidak hanya mendukung pertumbuhan ekonomi, tetapi juga melindungi hak-hak pekerja. Salah satu langkah penting yang diambil adalah melalui pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian disempurnakan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Ini bertujuan untuk menjamin Perlindungan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, serta memastikan bahwa semua pihak mematuhi aturan yang berlaku.

Ketenagakerjaan merupakan elemen penting dalam pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara. Menurut pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja diartikan sebagai “orang yang bekerja dengan

menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”.<sup>1</sup> Definisi ini mencakup setiap individu yang terlibat dalam pekerjaan, baik secara mandiri maupun sebagai bagian dari suatu badan hukum, dan berhak menerima imbalan berupa uang atau bentuk lainnya.<sup>2</sup> Sementara itu, pengusaha atau pemberi kerja merupakan individu atau badan hukum yang menyediakan pekerjaan bagi pekerja dan memberikan imbalan sesuai perjanjian.<sup>3</sup> Hubungan antara pekerja dan pengusaha membentuk koneksi penting, dimana pekerja menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan.

Hubungan kerja ini dikenal sebagai hubungan industrial, yang melibatkan interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, serta berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hubungan ini terbentuk dari keterikatan antara dua pihak berdasarkan perjanjian kerja. Menurut Soepomo, S.H, perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1601a KUHPer, adalah “suatu perjanjian dimana salah satu pihak, yaitu buruh atau pekerja, berjanji untuk bekerja di bawah pihak lain dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan berupa upah, sementara pihak

---

<sup>1</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

<sup>2</sup> Andi Fariana, 2012, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Mitra Waacana Media, hlm. 6

<sup>3</sup> *Ibid*

lain, yaitu pemberi kerja, berjanji untuk memperkerjakan buruh dan memberi upah”.<sup>4</sup>

Pemutusan hubungan kerja (PHK) seringkali menimbulkan masalah, baik bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan maupun bagi pengusaha yang harus menghadapi dampak hukum. Jika PHK dilakukan sesuai dengan prosedur yang benar, seharusnya masalah PHK yang sering terjadi saat ini dapat dihindari. Perlindungan bagi pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, khususnya dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>5</sup> Namun, dalam kenyataannya hak ini belum sepenuhnya terpenuhi oleh semua pekerja karena berbagai hambatan, termasuk hubungan yang kurang baik antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia yang dilanggar oleh pihak lain, sehingga masyarakat dapat menikmati hak-hak mereka yang dijamin oleh hukum.<sup>6</sup> Sementara itu, C.S.T. Kansil mendefinisikan perlindungan hukum sebagai serangkaian upaya hukum yang harus dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk menjamin rasa aman, baik secara mental

---

<sup>4</sup> Imam Soepomo, 2001, *Hukum Perubahan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Djambatan, hlm. 58

<sup>5</sup> Undang-undang Dasar Republik Negara Indonesia 1945

<sup>6</sup> Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 54

maupun fisik, dari gangguan atau ancaman dari pihak manapun.<sup>7</sup> Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan untuk melindungi atau membantu subjek hukum dengan memanfaatkan perangkat hukum yang tersedia.<sup>8</sup> Sistem perlindungan hukum bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berfungsi sebagai perlindungan bagi pekerja dalam menghadapi PHK. Perlindungan ini mencakup upaya pencegahan PHK, larangan PHK secara sewenang-wenang, serta hak-hak pekerja ketika menghadapi PHK. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat dua jenis proses penyelesaian perselisihan: di luar pengadilan (*non-litigasi*) dan di dalam pengadilan (*litigasi*). Penyelesaian di luar pengadilan meliputi perundingan Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase. Perundingan Bipartit bersifat wajib, sementara Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase bersifat opsional. Dalam praktiknya, Mediasi merupakan metode yang paling sering digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>9</sup>

Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) memiliki peran vital dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang mengalami PHK, terutama dalam menangani kasus-kasus PHK yang

---

<sup>7</sup> C.S.T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, hlm. 102

<sup>8</sup> Philipus M. Hadjon, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, hlm. 10

<sup>9</sup> Ari Yuliasuti & Emi Syarif, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading", *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16, No. 2 (Juli, 2021), hlm. 95

meningkat di wilayah tersebut. Misalnya, pada gelombang PHK yang terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), hingga pertengahan tahun 2024, 37 perusahaan di Sleman telah melakukan PHK. Menurut laporan dari Amin Subargus dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) DIY, ratusan pekerja terdampak sebagian besar karena berakhirnya kontrak kerja. Meskipun situasi ini belum dianggap kritis, terdapat beberapa pelanggaran seperti keterlambatan pembayaran pesangon. Dinsosnakertrans DIY berkomitmen untuk memastikan hak-hak normatif pekerja dipenuhi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengawasan ketat terus dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi kewajiban mereka, termasuk memberikan kompensasi dan hak-hak lainnya kepada pekerja yang terkena PHK. Meskipun tidak dalam kondisi kritis, pelanggaran seperti keterlambatan pembayaran pesangon menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan dan penegakan hukum.<sup>10</sup>

Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenker), sekitar 53.000 pekerja di Indonesia mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara bulan Januari hingga September 2024. Di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), R. Dermawan, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Dinosnakertrans) DIY, melaporkan adanya peningkatan kasus PHK. Rincian angka PHK di DIY adalah: 39 pekerja di Kota Yogyakarta, 156

---

<sup>10</sup> Muhammad Ilham Baktora, 2024, *PHK masal marak di jogja 37 perusahaan putus kontrak pekerja*, <https://jogja.suara.com/read/2024/08/09/191241/phk-masal-marak-di-jogja-37-perusahaan-putus-kontrak-pekerja> (diakses pada 30 September 2024, pukul 22:10 WIB)

di Kabupaten Sleman, 9 di Kabupaten Bantul, 427 di Kabupaten Kulon Progo, dan 5 di Kabupaten Gunung Kidul. Meskipun jumlah PHK di DIY tidak sebesar di kawasan industri lainnya, bahwa angka ini mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya.<sup>11</sup> Oleh karena itu, peran pemerintah sangat penting untuk menjamin keadilan dan perlindungan hukum di sektor ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan instansi terkait bertanggung jawab memastikan hak-hak normatif pekerja tetap terpenuhi.

Kota Yogyakarta merupakan salah satu pusat industri dan jasa yang cukup besar, khususnya di sektor manufaktur, tekstil, dan ritel. Oleh karena itu, perkembangan industry tersebut dapat mempengaruhi munculnya berbagai perselisihan industrial yang semakin banyak terjadi di Kota Yogyakarta. Dalam hal ini, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta (Dinsosnakertrans) memegang peranan yang sangat penting dalam menegakkan keadilan di bidang hukum ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap

---

<sup>11</sup> Ema Fitriyani, 2024, *636 Pekerja di Yogyakarta Kena PHK, Meningkat dari Tahun Lalu*, <https://kumparan.com/kumparanbisnis/636-pekerja-di-yogyakarta-kena-phk-meningkat-dari-tahun-lalu-23cmUZV3t1E/full>, (diakses pada 30 September 2024, pukul 22:20 WIB)

pelanggaran peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan”.<sup>12</sup> Fungsi pemerintah dalam hubungan industrial meliputi penyusunan kebijakan, penyediaan layanan, pelaksanaan pengawasan, dan penindakan terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Tanggung jawab pemerintah dalam sektor ketenagakerjaan Kota Yogyakarta diemban oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans). Sebagai badan pelaksana, Dinsosnakertrans berperan sangat penting dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, terutama dalam proses penyelesaian PHK. Sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengawasan dan penegakan hak-hak pekerja, Dinsosnakertrans tidak hanya bertindak sebagai mediator antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga berperan aktif dalam memastikan bahwa seluruh prosedur PHK dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasinya berbagai langkah yang telah diambil oleh Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) dalam melindungi hak-hak pekerja, serta dengan memahami tantangan-tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas tersebut. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi serta saran untuk perbaikan kebijakan di masa mendatang. Oleh karena itu, penulis menyusun skripsi dengan judul **“PERAN DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA**

---

<sup>12</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## **DALAM PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA YANG TERKENA PHK DI KOTA YOGYAKARTA”.**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja pekerja yang terkena PHK di Kota Yogyakarta?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam proses penyelesaian hubungan kerja pekerja yang terkena PHK di Kota Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan memahami peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam proses penyelesaian hubungan kerja pekerja yang terkena PHK di Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi hambatan atau kendala bagi Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam proses penyelesaian hubungan kerja pekerja yang terkena PHK di Kota Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan serta kontribusi untuk sektor ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan

dengan peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam proses penyelesaian hubungan kerja pekerja yang terkena PHK.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, terutama di bidang Hukum Administrasi Negara yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan.
- c. Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitaian serupa di masa yang akan mendatang.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan serta informasi mengenai peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam dalam proses penyelesaian hubungan kerja pekerja yang terkena PHK di Kota Yogyakarta. Dengan demikian, mahasiswa dapat melakukan penelitian yang serupa untuk memperkaya data dan pengetahuan yang ada.

### b. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menjalankan tugas untuk menangani kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta.

### c. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan mengenai Hukum Ketenagakerjaan, serta peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam proses penyelesaian hubungan kerja pekerja yang terkena PHK di Kota Yogyakarta. Dengan demikian, masyarakat lebih memahami mekanisme penyelesaian perselisihan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan menyadari bahwa pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam proses tersebut.