IMPLEMENTASI PASAL 81 UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK

(STUDI DISNAKER KABUPATEN MALANG)

SKRIPSI

OLEH:

RAYNALDY HUDA ILMAWAN

210202110166

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2026

MOTTO

وَعَسٰٓى اَنْ تَكْرَهُوْا شَيْـًٔا وَّهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْۚ وَعَسٰٓى اَنْ تُحِبُّوْا شَيْـًٔا وَّهُوَ شَرٌّ لَّكُمْۗ وَاللّٰهُ يَعْلَمُ وَاَنْتُمْ لَا تَعْلَمُوْنَ

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal itu baik bagimu dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu buruk bagimu. Allah mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui.”

(Q,S. Al-Baqarah:216)

"Tidak peduli kau menjadi sekuat apapaun, jangan coba menanggung semuanya seorang diri. Jika kau lakukan, kau pasti akan gagal"

(-Itachi Uchiha-)

KATA PENGANTAR

Bismillahirahmanirahim,

Alhamdulillahirabbil alamin, La Hawl Wala Quwata illa billah al Aliyy al Adzim, dengan rahmat Allah dzat yang telah memberikan nikmat sehat, iman dan Islam kepada kita semua, terkhusus kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **"IMPLEMENTASI PASAL 81 UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK (STUDI DISNAKER KABUPATEN MALANG)"**.

Dengan demikian terselesaikan sudah penelitian ini dengan rahmat dan karunia-Nya, tidak lupa juga kita hadiahkan sholawat dan salam kepada baginda Muhammad SAW yang telah membawa Agama Islam, yang membawa kita dari zaman jahiliah ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini. Semoga kita termasuk golongan dan mendapatkan syafaat beliau di akhirat kelak. Aamiin.

Dengan segala hormat, kami sampaikan terimakasih kepada orang-orang yang telah membantu dalam proses penyelesaian skipsi ini, dengan penuh kerendahan hati kami menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dwi Hidayatul Firdaus, S.HI., M.S.I. selaku ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Dosen Wali H.Faishal Agil Al-Munawar, Lc.,M.Hum. yang telah memberikan waktunya dari awal perkuliahan hingga akhir.
5. Dosen Pembimbing skripsi, Kurniasih Bahagiati M.H., yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta doanya dalam membimbing dan mendampingi proses pelaksanaan penelitian tugas akhir ini.
6. Kepada seluruh dosen dan staf Program Studi Hukum Ekonomi Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, atas ilmu, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan selama masa studi.
7. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, yaitu Bapak Syamsul Huda dan Ibu Sisilia Wesitasari yang selalu menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, dukungan moral maupun material, serta segala perjuangan yang tidak pernah terputus demi keberhasilan penulis hingga dapat menyelesaikan pendidikan ini.
8. Teman-teman saya yang senantiasa mendukung dan juga mengingatkan saya untuk mengerjakan tulisan ini dengan tidak ada hentinya. Terima kasih atas bantuan, semangat dan juga dukungan yang diberikan, sehingga saya bisa berada di titik ini.
9. Kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian disana.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, dukungan, doa, dan semangat kepada penulis selama

proses penyusunan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis berharap bisa mendapatkan ilmu yang bermanfaat dan barokah atas ilmu yang sudah penulis peroleh mulai dari awal semester hingga akhir semester ini. Sebagai manusia biasa, penulis berharap maaf dan kritik, serta saran dari semua pihak untuk menyempurnakan tulisan ini di waktu yang akan datang. Semoga tulisan ini bisa memberikan wawasan bagi pembaca, dan mampu mengembangkan khazanah intelektual keislaman.

Akhir kata, penulis menaruh harap untuk mendapatkan ridho Allah SWT untuk mendapatkan kebermanfataan hidup, meskipun terlihat tidak bermanfaat setidaknya, dalam lubuk hati yang paling dalam masih ada keinginan dan harapan untuk menjadi manusia yang bermanfaat, setidak-tidaknya bermanfaat bagi diri sendiri.

PEDOMAN LITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindah alihan tulisan Arab dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulis judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas surat keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543. B/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide Arabic Transliterasi), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	Ṡ	Es (Titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (Titik diatas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ż	Ż	Zet (Titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (Titik di Bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (Titik di Bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (Titik di Bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (Titik di Bawah)
ع	‘Ain	‘.....	Apostrof Terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
أ/ء	Hamzah	..... ’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء/أ	Hamzah	..... ’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (Á) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

C. Vokal Panjang dan Diftong

Setiap penulisann bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”. *Kasroh* dengan “I”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal Pendek		**Vokal Panjang**		**Diftong**	
◌َ	A		Ā		Ay
◌ِ	I		Ī		Aw
◌ُ	U		Ū		Ba’
Vokal (a) panjang=	Ā	Misalnya	قال	Menjadi	Qāla
Vokal (i) panjang =	Ī	Misalnya	قِيل	Menjadi	Qīla
Vokal (u) panjang=	Ū	Misalnya	دون	Menjadi	Dūna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "I", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkannya ' nisbat di akhirnya. Begitu juga, untuk suara diftong wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan "aw" dan "ay". Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) =		Misalnya	قول	Menjadi	Qawlun
Diftong (ay) =		Misalnya	خير	Menjadi	Khayrun

D. Ta' Marbuthah

Ta' Marbuthah ditransliterasi dengan "*t"* jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila *Ta' Marbuthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *"h"* misalnya الرسلة المدرسة menjadi *al risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiridari susunan *mudhaf* dan *mudhaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "t" yang diambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah.*

E. Kata Sandang dan Lafadh Al-Jalalah

Kata sandang berupa "al" (ال) ditulis dengan huruf kecil terletak di awal kalimat, sedangkan "al" dalam lafaz jalalah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (idhafah) maka dihilangkan. Perhatikan contoh- contoh berikut ini:

1. Al-Imam al-Bukhariy mengatakan....
2. Al-Bukhariy dalam muqaddima kitabnya menjelaskan

3. Billah ‘azza wa jalla

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dariorang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:“…..Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi, dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun….” Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid”, “Amin Rais” dankata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekaligus berasal daribahasa Arab, Namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abdal- Rahman Wahid”, “Amin Rais”, dan bukan ditulis dengan “Shalat”.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI II
HALAMAN PERSETUJUAN III
BUKTI KONSULTASI IV
HALAMAN PENGESAHAN V
MOTTO VI
KATA PENGANTAR VII
PEDOMAN LITERASI X
A. Umum X
B. Konsonan X
C. Vokal Panjang dan Diftong XII
D. Ta' Marbuthah XIII
E. Kata Sandang dan Lafadh Al-Jalalah XIII
F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan XIV
DAFTAR ISI XV
ABSTRAK XVII
ABSTRAC XVIII
الملخص 1
BAB I PENDAHULUAN 2
A. Latar Belakang 2
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13
A. Penelitian Terdahulu 13
Tabel Persamaan Dan Perbedaan 20
B . Landasan Teori 24
1. Teori Implementasi Hukum 24
2. Pemutusan Hubungan Kerja 28
3. Peran Disnaker dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial 34
BAB III METODE PENELITIAN 39
A. Metode Penelitian 39
B. Pendekatan Penelitian 39
C. Lokasi Penelitian 41

D. Jenis Dan Sumber Data 41
E. Metode Pengumpulan Data 42
F. Metode Pengolahan Data 43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 46
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 46
B. Implementasi Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Terkait PHK di Kabupaten Malang 53
C. Peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja 62
BAB V PENUTUP 70
A. Kesimpulan 70
B. Saran 71
DAFTAR PUSTAKA 73
LAMPIRAN 77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 82
A. Riwayat Pendidikan 82

ABSTRAK

Raynaldy Huda Ilmawan. 2026. Implementasi Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak di Dinas Ketenagakerjaan (Studi Disnaker Kabupaten Malang). Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Pembimbing: Kurniasih Bahagiati, M.H

Kata Kunci : Implementasi Pasal 81 UU Cipta Kerja, PHK Sepihak, Peran Disnaker.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh meningkatnya kasus PHK sepihak pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang justru meningkat di Kabupaten Malang dari 9 kasus (2024) menjadi 12 kasus hingga Mei 2025. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis implementasi Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 angka 40–45 terkait PHK di Kabupaten Malang serta mengkaji peran Disnaker Kabupaten Malang dalam menyelesaikan perselisihan PHK sepihak.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis yang berlokasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Mediator Disnaker Kabupaten Malang, sedangkan data sekunder mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dikumpulkan melalui teknik wawancara dan dokumentasi. Data yang terkumpul diolah secara kualitatif melalui tahapan pemeriksaan data, pengelompokan data, verifikasi data, analisis data, hingga penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan dengan mengaitkan temuan lapangan terhadap teori implementasi hukum, teori peran pemerintah, serta kerangka perlindungan hukum preventif dan represif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 di Kabupaten Malang tetap berpedoman pada mekanisme UU No. 2 Tahun 2004 melalui perundingan bipartit dan mediasi tripartit, di mana penghapusan izin penetapan PHK menggeser beban penyelesaian pada kualitas perundingan. Hambatan utama meliputi ketidakstabilan keuangan perusahaan dalam membayar pesangon, perbedaan penafsiran alasan PHK, keengganan pekerja menerima pesangon, dan lambatnya perundingan internal. Di Disnaker Kabupaten Malang semua kasus diselesaikan melalui Perjanjian Bersama, ada 3 kasus yang menghasilkan Anjuran Tertulis yang berlanjut ke pengadilan Hubungan Industrial. Peran Disnaker lebih menonjol pada fungsi fasilitatif dan mediasi sebagai perlindungan represif pasca aduan, serta pembinaan kepada perusahaan. Peran tersebut memiliki tiga keterbatasan mendasar yaitu tidak adanya kewenangan eksekutorial sehingga anjuran mediator tidak mengikat langsung; ruang tindakan terhadap perusahaan pelanggar terbatas pada pembinaan tanpa sanksi administratif tegas; serta pola perlindungan yang masih responsif sehingga pengawasan preventif belum berjalan optimal..

ABSTRAC

Raynaldy Huda Ilmawan. 2026. The Role of the Manpower Office of Malang Regency in Resolving Unilateral Termination of Employment (PHK) Disputes from the Perspective of Law No. 6 of 2023 on Job Creation (Study at the Manpower Office of Malang Regency). Undergraduate Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor: Kurniasih Bahagiati M.H

Keywords : Implementation of Article 81 of the Job Creation Law, Unilateral Termination of Employment, Role of the Manpower Office.

This research is motivated by the increasing number of unilateral termination of employment cases following the enactment of Law No. 6 of 2023 on Job Creation, which actually rose in Malang Regency from 9 cases (2024) to 12 cases up to May 2025. The purpose of this research is to analyze the implementation of Article 81 of Law No. 6 of 2023 points 40–45 regarding termination of employment in Malang Regency and to examine the role of the Manpower Office of Malang Regency in resolving unilateral termination of employment disputes.

This research uses an empirical juridical type of research with a sociological juridical approach located at the Manpower Office of Malang Regency. Primary data were obtained through interviews with the Head of the Industrial Relations Division and Mediators of the Manpower Office of Malang Regency, while secondary data include primary, secondary, and tertiary legal materials collected through interview and documentation techniques. The collected data were processed qualitatively through the stages of data examination, data grouping, data verification, data analysis, and drawing conclusions. The analysis was carried out by relating field findings to legal implementation theory, government role theory, and the framework of preventive and repressive legal protection.

The results of the research show that the implementation of Article 81 of Law No. 6 of 2023 in Malang Regency still refers to the mechanism of Law No. 2 of 2004 through bipartite negotiations and tripartite mediation, in which the elimination of the permit for determining termination of employment shifts the burden of resolution to the quality of negotiations. The main obstacles include the financial instability of companies in paying severance pay, differences in interpretation of the reasons for termination, the reluctance of workers to accept severance pay, and the slow pace of internal negotiations. At the Malang Regency Department of Manpower, all cases were resolved through Mutual Agreements, though 3 cases resulted in Written Recommendations that proceeded to the Industrial Relations Court. Disnaker's role is most prominent in facilitative and mediation functions as post-complaint repressive protection, as well as providing guidance to companies. This role has three fundamental limitations: the lack of execution authority, meaning mediator recommendations are not directly binding; a restricted scope of action against non-compliant companies, limited to guidance without strict administrative sanctions, and a protection pattern that remains responsive, leaving preventive oversight underperformed.

الملخص

لمعلا ةقلاع ءاهنإ تاءارجإ ةيوست يف غزلانلا ةقطنم يف ةلماعلا ىوقلا بتكم رود .٢٠٢٦ .ىدهد يدلدانير بتكم يف ةساردلا(لمعلا صرف قلخ نأشب 2023 ةنسل 6 مقر نوناقلا روظنم نم دحاو بناج نم (PHK) ،ةعيرشلا ةيلك ،يعرشلا يداصتقلاا نوناقلا ةساردل جمانربلا ةيعمجلا ةلاسرلا .)غزلانلا ةقطنمب ةلماعلا ىوقلا .غزلانلا ةيموكحلا ةيملاسلإا ميهاربإ كلملا دبع ةعماجلا

نوناقلا يف ريتسجاملا ،يتايجاهبلا ميسانروك :ةفرشملا

الكلمات المفتاحية: تنفيذ المادة 81 من قانون خلق فرص العمل، إنهاء علاقة العمل من جانب واحد، دور ،.مكتب القوى العاملة

خلفية هذا البحث هي تزايد حالات إنهاء علاقة العمل من جانب واحد بعد سريان القانون رقم 6 لسنة 2023 بشأن خلق فرص العمل، والتي ازدادت في منطقة مالانغ من 9 حالات (2024) إلى 12 حالة حتى مايو 2025. ويهدف هذا البحث إلى تحليل تنفيذ المادة 81 من القانون رقم 6 لسنة 2023 النقاط 40–45 المتعلقة بإنهاء علاقة العمل في منطقة .مالانغ، ودراسة دور مكتب القوى العاملة بمنطقة مالانغ في تسوية نزاعات إنهاء علاقة العمل من جانب واحد

يستخدم هذا البحث نوع البحث القانوني التجريبي بمنهج قانوني سوسيولوجي في مكتب القوى العاملة بمنطقة مالانغ. وتم الحصول على البيانات الأولية من خلال المقابلات مع رئيس قسم العلاقات الصناعية والوسطاء في مكتب القوى العاملة بمنطقة مالانغ، بينما تشمل البيانات الثانوية المواد القانونية الأولية والثانوية والثالثية التي تم جمعها من خلال تقنيات المقابلة والتوثيق. وتمت معالجة البيانات المجمعة نوعيًا من خلال مراحل فحص البيانات وتصنيفها والتحقق منها وتحليلها وصولًا إلى استخلاص النتائج. وتم إجراء التحليل من خلال ربط النتائج الميدانية بنظرية تنفيذ القانون، .ونظرية دور الحكومة، وإطار الحماية القانونية الوقائية والردعية

وأظهرت نتائج البحث أن تنفيذ المادة 81 من القانون رقم 6 لسنة 2023 في منطقة مالانغ لا يزال يستند إلى آلية القانون رقم 2 لسنة 2004 من خلال المفاوضات الثنائية والوساطة الثلاثية، حيث أدى إلغاء تصريح تحديد إنهاء علاقة العمل إلى نقل عبء التسوية إلى جودة المفاوضات. وتشمل العقبات الرئيسية عدم استقرار الوضع المالي للشركات في دفع تعويضات إنهاء الخدمة، واختلاف تفسير أسباب إنهاء علاقة العمل، وعدم رغبة العمال في قبول تعويضات إنهاء الخدمة، وبطء المفاوضات الداخلية. وقد تمت تسوية جميع الحالات من خلال اتفاق مشترك، على الرغم من أن 3 حالات أسفرت عن توصيات مكتوبة يحتمل أن تستمر إلى التقاضي. ويبرز دور مكتب القوى العاملة في وظيفته التيسيرية والوساطية كحماية ردعية بعد الشكاوى، فضلًا عن التوجيه للشركات. ولهذا الدور ثلاثة قيود أساسية: عدم وجود سلطة تنفيذية بحيث لا تكون توصيات الوسيط ملزمة مباشرة؛ ومحدودية مجال التصرف تجاه الشركات المخالفة في التوجيه دون عقوبات إدارية صارمة؛ ونمط الحماية الذي لا يزال استجابيًا بحيث لم يسر .الإشراف الوقائي على النحو الأمثل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan hak asasi manusia yang sangat penting bagi setiap individu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai kesejahteraan. Secara konstitusional, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[1] Dalam konteks kenegaraan, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk mengatur pemenuhan hak-hak pekerja serta perlindungan hukum dalam hubungan industrial. Hubungan industrial yang ideal adalah terciptanya kemitraan yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha, di mana kedua belah pihak memiliki kedudukan yang seimbang dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Suratman dalam bukunya *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga menjadi landasan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas pekerjaan yang merupakan bagian dari hak asasi manusia.[2] Negara hadir melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan perlindungan hukum bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, salah satunya melalui pengaturan ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seiring dengan dinamika pembangunan ekonomi dan kebutuhan investasi, regulasi ketenagakerjaan

[1] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).
[2] Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 45-46.

mengalami perubahan signifikan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang mengubah beberapa ketentuan fundamental dalam UU Ketenagakerjaan, termasuk mekanisme pemutusan hubungan kerja.[3]

PHK merupakan peristiwa yang dihindari dalam hubungan kerja karena berdampak langsung pada hilangnya pencaharian pekerja serta stabilitas kehidupan ekonomi keluarga. PHK tidak hanya mengakibatkan hilangnya mata pencaharian dan sumber pendapatan utama bagi pekerja, tetapi juga menimbulkan dampak sosial, ekonomi, dan psikologis yang mendalam, baik bagi pekerja itu sendiri maupun keluarganya yang menggantungkan hidup pada pendapatan tersebut. Khairani dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* menjelaskan bahwa PHK berdampak langsung pada hilangnya mata pencaharian pekerja dan stabilitas kehidupan ekonomi keluarganya, sehingga menjadi peristiwa yang paling tidak diinginkan dalam hubungan industrial.[4] Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, PHK seharusnya menjadi jalan terakhir (*ultimum remedium*) yang hanya ditempuh apabila tidak ada alternatif lain yang lebih baik dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, prosedur PHK diatur secara ketat dalam peraturan perundang-undangan untuk memastikan bahwa tindakan tersebut dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan hak-hak pekerja.

[3] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
[4] Khairani, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), hlm. 45.

Perubahan pengaturan PHK pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja membawa konsekuensi normatif yang cukup signifikan. Sebelum UU Cipta Kerja, ketentuan PHK diatur secara rinci dalam Pasal 150 hingga Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003 dengan berbagai alasan PHK yang terperinci, termasuk sanksi bagi perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak. Namun, UU No. 6 Tahun 2023 melalui Pasal 81 ayat (1) angka 45 mengubah beberapa ketentuan tersebut dengan pendekatan omnibus law yang menyederhanakan prosedur dan alasan PHK.[5] Beberapa perubahan penting antara lain penghapusan kewajiban perusahaan untuk mengajukan permohonan penetapan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pekerja menolak PHK, perubahan besaran kompensasi pesangon yang lebih kecil dibandingkan ketentuan sebelumnya, serta pengaturan alasan PHK yang lebih luas termasuk alasan efisiensi dan perubahan kebijakan perusahaan. Sebagai peraturan pelaksana, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menjadi acuan teknis implementasi ketentuan PHK dalam UU Cipta Kerja. Dalam Pasal 37 PP 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa PHK sedapat mungkin harus dihindari, namun jika tidak dapat dielakkan, pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja secara tertulis.[6]

Dalam praktiknya, masih ditemukan PHK yang dilakukan tanpa memenuhi prosedur sebagaimana diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun

[5] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 81.
[6] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2021, sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang berkepanjangan. Masalah muncul ketika pekerja menolak PHK tersebut, namun pengusaha tetap melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang inkrah. Penelitian Husniyah Aufa dan Fauziah Lubis (2025) menunjukkan bahwa pelanggaran prosedur PHK bertentangan dengan prinsip keadilan yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, serta mengakibatkan ketidakadilan, pelanggaran hak pekerja, dan ketidakpastian hukum yang berdampak pada kesejahteraan ekonomi pekerja.[7] Berdasarkan observasi awal dan data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, fenomena PHK sepihak menunjukkan tren peningkatan yang cukup tajam. Pada tahun 2024, tercatat sebanyak 9 kasus PHK sepihak yang masuk dalam penanganan Disnaker. Namun, angka ini mengalami lonjakan signifikan pada tahun 2025, di mana terhitung hingga bulan Mei saja telah tercatat sebanyak 12 kasus PHK sepihak.[8] Lonjakan angka tersebut sangat kontradiktif dengan semangat UU No. 6 Tahun 2023 yang mengedepankan terciptanya iklim investasi yang kondusif sekaligus perlindungan bagi tenaga kerja. Peningkatan jumlah kasus hanya dalam kurun waktu lima bulan di tahun 2025 memberikan indikasi adanya ketidaksinkronan antara kebijakan perusahaan dengan ketentuan prosedural PHK yang berlaku. Data ini juga menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selama ini

[7] Husniyah Aufa dan Fauziah Lubis, "*PHK Tidak Sesuai Prosedur Berdasarkan UU No. 13 Thn 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo UU No. 6 Thn 2023 Tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus PTSN No. 32/Pdt.G/2019/Pn Bau)*," Jurnal Hukum Lex Generalis 6, no. 5 (2025): hlm. 55-58.

[8] Disnaker Kabupaten Malang, "Data Kasus PHK Sepihak Tahun 2024-2025," dokumen internal, 2025.

dijalankan, khususnya dalam mencegah dan menangani kasus PHK sepihak yang terus meningkat.[9]

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) memberikan peran sentral kepada Dinas Ketenagakerjaan sebagai fasilitator dan mediator dalam meminimalisir dampak PHK sepihak.[10] Berdasarkan ketentuan UU PPHI, Disnaker bertugas untuk melakukan pembinaan dan penyelesaian perselisihan melalui jalur non-litigasi, yang diawali dengan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, dan apabila tidak mencapai kesepakatan, dilanjutkan dengan proses mediasi yang difasilitasi oleh mediator yang berada di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan. Penelitian Latifah Nurdiana (2025) tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang menemukan bahwa secara prosedural pelaksanaan mediasi telah sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004, namun proses tersebut belum sepenuhnya mencapai keadilan substantif bagi pekerja yang rentan.[11] Peran mediator ini berbeda secara fundamental dengan fungsi pengawasan yang juga dimiliki oleh Disnaker, di mana fungsi mediator bersifat fasilitatif dan menjembatani kepentingan para pihak untuk mencapai kesepakatan bersama, sedangkan fungsi pengawasan lebih bersifat memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Implementasi peran

[9] Wildan Setya Perdana, *"Analisis Yuridis Perubahan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja,"* Jurnal Hukum Laboratorium, Vol. 8, No. 2 (2023): hlm. 112-125.
[10] Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
[11] Latifah Nurdiana, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Dalam Upaya Memberikan Keadilan Bagi Pekerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang),"* Tesis, Universitas Muhammadiyah Malang, 2025, hlm. 50-52.

Disnaker sebagai mediator di tengah transisi aturan dari UU No. 13 Tahun 2003 ke UU No. 6 Tahun 2023 menjadi tantangan tersendiri, karena banyak pekerja yang belum memahami hak-hak baru mereka atau prosedur pembelaan diri atas PHK sepihak berdasarkan aturan terbaru, sementara di sisi lain sering terjadi ketidaksinkronan antara alasan PHK yang diajukan perusahaan dengan norma hukum yang berlaku dalam UU Cipta Kerja.[12]

Berbagai penelitian sebelumnya telah meneliti fenomena PHK sepihak dan peran lembaga ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian Rinaldo Effendi (2021) mengkaji PHK sepihak terhadap tenaga kerja kontrak yang dilakukan tanpa prosedur hukum yang sah di PT Rayo Indo Persada Pekanbaru.[13] Sianipar dkk (2024) meneliti kasus PHK massal PT Hung A Indonesia yang menyoroti penolakan perusahaan terhadap rekomendasi mediator Disnaker.[14] Penelitian Atika Zamhar (2024) mengungkap bahwa hanya 30% kasus yang dapat diselesaikan di tahap mediasi karena tidak mengikatnya anjuran hasil mediasi.[15] Sementara itu, penelitian Inofani dan Yuliana (2023) menegaskan bahwa PHK sepihak merupakan pelanggaran terhadap Pasal 153 UU Cipta Kerja dan menekankan perlunya penegakan hukum yang konsisten.[16] Namun,

---

[12] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja*, (Surabaya: PT. Revka Petra Media, 2022), hlm. 89.

[13] Rinaldo Effendi, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020," Skripsi, Universitas Islam Riau, 2021, https://repository.uir.ac.id/11726/1/161010531.pdf

[14] Jonathan Jordan Sianipar, Radifya Indri Safinka, Sisca Mustika Tiara, dan Osmar Fawwaz Hasrianda Syah, *"Penyelesaian Perselisihan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh PT Hung A Indonesia,"* Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik, Vol. 2, No. 1 (2024).

[15] Atika Zamhar, *"Efektivitas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi,"* Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2024, hlm. 78-80, http://repository.uin-suska.ac.id/80547/2/SKRIPSI%20ATIKA%20ZAMHAR.pdf

[16] Prudis Suryo Inofani dan Yuliana, "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan

penelitian-penelitian tersebut mayoritas berfokus pada penyelesaian konflik setelah PHK terjadi atau menganalisis aspek normatif tanpa mengkaji secara mendalam peran preventif dan mediasi Dinas Ketenagakerjaan sebagai lembaga pemerintah daerah yang memiliki kewenangan dalam menangani PHK sepihak. Berdasarkan identifikasi gap tersebut, penulis hendak meneliti peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dengan pendekatan yuridis empiris yang mengkaji implementasi peran mediator Disnaker. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana efektivitas dan implementasi peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam menyelesaikan kasus PHK sepihak, serta bagaimana tinjauan yuridisnya berdasarkan perspektif Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul: **"IMPLEMENTASI PASAL 81 UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK (STUDI DISNAKER KABUPATEN MALANG)"**.

Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023," *Jurnal Imanukum*, Vol. 2, No. 1 (2023), https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IKAMAKUM/article/view/35668/16620

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi pasal 81 angka 40 sampai 45 UU No.6 Tahun 2023 tentang cipta kerja di Kabupaten Malang?
2. Bagaiamana peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak berdasarkan UU No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi pasal 81 angka 40 sampai 45 UU No.6 Tahun 2023 terkait PHK sepihak di Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak berdasarkan ketentuan UU No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai peran pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan dalam mencegah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan ketentuan Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam meningkatkan strategi dan efektivitas perannya dalam mencegah PHK sepihak. Bagi pekerja, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai hak-hak mereka yang dilindungi undang-undang serta mekanisme penyelesaian yang dapat ditempuh apabila terjadi ancaman PHK sepihak. Bagi pengusaha, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam menjalankan hubungan industrial yang sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan dan mengedepankan prinsip keadilan serta musyawarah. Lebih jauh, penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi pemerintah dan kalangan akademisi sebagai dasar pertimbangan dalam mengkaji, menyempurnakan, maupun mengembangkan regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan agar lebih berpihak pada perlindungan pekerja serta stabilitas hubungan industrial.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan penelitian yang berjudul *Implementasi Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak di Dinas Ketenagakerjaan (Studi Disnaker Kabupaten Malang).* untuk memudahkan pembahasannya maka penulis akan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, Berisi latar belakang masalah yang menjelaskan alasan dilakukannya penelitian ini, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan. Bab ini bertujuan memberikan gambaran umum mengenai fokus penelitian, yaitu tentang peran Dinas Ketenagakerjaan

Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak ditinjau dari Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Bab II Kajian Pustaka dan Kerangka Teori, berisi uraian mengenai teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Dalam bab ini dijelaskan teori-teori yang digunakan sebagai dasar analisis, antara lain teori implementasi hukum, teori peran pemerintah. Bab ini juga memuat landasan konseptual yang menjadi dasar berpikir penulis dalam menganalisis peran Disnaker serta kesesuaiannya dengan Pasal 81 UU no. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Bab III Metode Penelitian, menjelaskan tentang jenis penelitian, pendekatan yang digunakan, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, metode pengolahan data, keabsahan data, serta tahapan penelitian. Bab ini memberikan penjelasan mengenai langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam memperoleh, mengolah, dan menganalisis data agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi uraian hasil temuan penelitian di lapangan mengenai pelaksanaan peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan PHK sepihak berdasarkan Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023. Dalam bab ini dijelaskan bentuk- bentuk upaya Disnaker, faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kebijakan, serta analisis terhadap hasil temuan lapangan menggunakan teori-teori yang telah dibahas pada Bab II..

Bab V Penutup, berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan oleh peneliti. Kesimpulan merupakan jawaban atas rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, sedangkan saran ditujukan kepada pihak-pihak terkait, baik akademisi, pemerintah daerah, maupun masyarakat, sebagai masukan untuk meningkatkan efektivitas peran Dinas Ketenagakerjaan dalam mencegah PHK sepihak di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Rinaldo Effendi, (2021) "Pemutusan Hubungan Kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020" Universitas Islam Riau Pekanbaru. Penelitian ini membahas tindakan PHK sepihak terhadap tenaga kerja kontrak di PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru yang dilakukan tanpa prosedur hukum yang sah, dalam penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan PHK belum sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana perusahaan tidak memenuhi hak pekerja sehingga melanggar aturan hukum Perusahaan tidak mengajukan permohonan PHK kepada instansi terkait dan tidak memberikan kompensasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Penyelesaian kasus dilakukan melalui mediasi dan jalur hukum. Penelitian ini menunjukkan lemahnya kontrol terhadap pelaksanaan hukum ketenagakerjaan.[17] Persamaan kedua penelitian ini membahas tentang PHK sepihak dan ketidaktaatan terhadap prosedur hukum. Perbedaan penelitian yaitu penelitian terdahulu berfokus pada penyelesaian sengketa pekerja kontrak pasca-PHK berbasis UU No. 13 Tahun 2003, sedangkan penelitian ini berfokus pada peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan PHK sepihak ditinjau dari UU No. 6 Tahun 2023.

2. Penelitian oleh Jonathan Jordan Sianipar, Radifya Indri Safinka, Sisca Mustika

[17] Rinaldo Effendi, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020", https://repository.uir.ac.id/11726/1/161010531.pdf

Tiara, Osmar Fawwaz Hasrianda Syah (2024), "Penyelesaian Perselisihan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh PT Hung A Indonesia" Universitas Negeri Semarang. Penelitian ini membahas kasus PHK massa yang menimpa lebih dari 1.500 pekerja. Penelitian ini menyoroti penolakan perusahaan terhadap rekomendasi mediator Dinas Ketenagakerjaan Bekasi Untuk membayar kompensasi sesuai PKB. Penelitian ini menekankan perlunya peningkatan kesadaran hukum dan penegakan hukum yang lebih tegas terhadap pelanggaran hak pekerja serta penguatan peran instansi ketenagakerjaan.[18] Persamaan kedua penelitian ini yaitu menggunakan UU Cipta Kerja sebagai basis hukum. Perbedaan penelitian yaitu penelitian terdahulu menekankan pada aspek penolakan rekomendasi mediator pasca-PHK massal pada satu perusahaan, sedangkan penelitian ini menganalisis secara lebih komprehensif peran dan efektivitas Disnaker Kabupaten Malang dalam penanganan sengketa PHK sepihak.

3. Penelitian oleh Prudis Suryo Inofani, Yuliana (2023), "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU CPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor (986 K/Pdt.Sus-PHI/2023" Universitas Pamulang. Penelitian ini menyatakan bahwa PHK sepihak merupakan pelanggaran terhadap Pasal 153 UU Cipta Kerja dan menekankan bahwa perlindungan terhadap pekerja harus ditegakkan secara konsisten. Penelitian ini memperkuat dasar hukum bahwa PHK harus melalui prosedur yang adil dan bukan tindakan sepihak dari pengusaha.[19] Persamaan kedua penelitian ini yaitu membahas

[18] Sianipar et al., *PENYELESAIAN PERSELISIHAN AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PT HUNG A INDONESIA.*, https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jmia/article/download/3072/2800/12570

[19] Inofani, *PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK DITINJAU DARI*

PHK sepihak dan UU Cipta Kerja (Pasal 151 & 153). Perbedaan penelitian terdahulu meneliti putusan pengadilan menggunakan analisis normatif yuridis sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan empiris dan administratif kelembagaan (Disnaker) menggunakan metode yuridis empiris.

4. Penelitian oleh Atika Zamhar, (2024). "Efektivitas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi" Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian ini membahas bahwa hanya 30% kasus yang dapat diselesaikan di tahap mediasi. Penyebab utamanya adalah tidak mengikatnya anjuran hasil mediasi serta terbatasnya kewenangan Disnaker setelah dikeluarkannya rekomendasi. Penelitian ini menekankan perlunya penguatan fungsi dan kewenangan Disnaker dalam penyelesaian perselisihan industrial.[20] Persamaan penelitian ini yaitu meneliti peran Disnaker dalam sengketa hubungan industrial dan menggunakan data lapangan sebagai fokus. Perbedaan penelitian terdahulu berfokus pada efektivitas mediasi secara umum di tingkat Provinsi Riau, sedangkan penelitian ini secara khusus menganalisis peran Disnaker Kabupaten Malang dalam penanganan perselisihan PHK sepihak berdasar UU No. 6 Tahun 2023

5. Penelitian oleh Achmad Moelyono, Selly Asih (2021), "Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan" UTB Lampung, Penelitian ini mengungkap bahwa keberhasilan penyelesaian konflik hubungan

---

UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023, 2023. https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IKAMAKUM/article/view/35668/16620

[20] Atika Zamhar, "Efektivitas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi,", UIN Suska Riau, (2023), http://repository.uin-suska.ac.id/80547/2/SKRIPSI%20ATIKA%20ZAMHAR.pdf

industrial sangat dipengaruhi oleh indikator kinerja seperti efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan. Dalam tiga tahun berturut-turut, Dinas Tenaga Kerja mampu menyelesaikan berbagai konflik hubungan industrial, yang menunjukkan pentingnya dukungan institusional dalam menjaga stabilitas ketenagakerjaan.[21] Persamaan penelitian ini adalah menggunakan indikator efektivitas dan produktifitas layanan publik. Perbedaan penelitian yaitu penelitian terdahulu berfokus pada indikator kinerja organisasi publik Disnakertrans secara umum, sedangkan penelitian ini berfokus pada analisis yuridis-empiris peran Disnaker dalam penyelesaian sengketa PHK sepihak sesuai UU No. 6 Tahun 2023.

6. Penelitian oleh Izza Rizqi Alhusna (2023), "Optimalisasi Tugas Disnaker Dalam Mengatasi PHK Sepihak Menurut UU No.2 Tahun 2004 (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang)" Universitas Islam Negeri Salatiga, Penelitian ini membahas peran Disnaker Kota Semarang dalam menyelesaikan kasus PHK sepihak yang marak terjadi pada tahun 2022 dengan cara biparit dan konsoliasi.[22] Persamaan penelitian yaitu membahas peran Disnaker dalam menangani PHK sepihak menggunakan pendekatan empiris. Perbedaan penelitian yaitu hanya fokus pada tahap mediasi dan biparit. Sedangkan penelitian ini menganalisis lebih luas termasuk penyelesaian perselisihan.

[21] Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UTB Lampung et al., "ANALISIS KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN DALAM MENCEGAH DAN MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN."

[22] Alhusna, "OPTIMALISASI TUGAS DISNAKER DALAM MENGATASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK MENURUT UU NO.2 TAHUN 2004 (Studi Kasus Di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2022)."

7. Penelitian oleh Satya Bayu Samudra (2021), "Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Proses Mediasi Terhadap Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Mitra Bersama Jaya Di Kota Pekanbaru" Universitas Islam Riau. Penelitian ini membahas peran Dinakertrans Riau dalam menyelesaikan perselisihan PHK sepihak melalui mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disnakertrans berhasil memfasilitasi mediasi dan menghasilkan perjanjian bersama, namun hambatan utamanya adalah sulitnya komunikasi dengan pihak perusahaan.[23] Persamaan penelitian yaitu fokus pada peran disnaker dalam menangasi PHK sepihak dengan menggunakan metode empiris. Perbedaan penelitian yaitu penelitian terdahulu bersifat studi kasus tunggal pada satu perusahaan spesifik, sedangkan penelitian ini mengkaji pola penanganan dan peranan Disnaker Kabupaten Malang secara institusional pasca UU No. 6 Tahun 2023.

8. Penelitian oleh Axcel Deyong Aponno, Aisyah Puspitasari Arifiani (2021), "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT Indosat Tbk)" Universitas Pembangunan Nasional. Penelitian Ini membahas tidak adanya sanksi tegas dalam undang-undang dapat memberi celah bagi perusahaan untuk melakukan PHK sepihak, sehingga pekerja wajib mendapatkan perlindungan hukum yang layak.[24] Persamaan penelitian yaitu membahas implementasi regulasi dan perlunya perlindungan hukum yang lebih

[23] Samudra, "Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Antara Pekerja dengan Perusahaan yang Melakukan PHK Sepihak," Universitas Islam Riau, (2021) https://repository.uir.ac.id/view/year/2022.html

[24] Aponno and Arifiani, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UU CIPTA KERJA (STUDI KASUS PT. INDOSAT TBK). https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/76922/41111

kuat bagi para pekerja. Perbedaan penelitian yaitu tidak membahas peran disnaker secara spesifik, sedangkan penelitian ini fokus pada peran disnaker tersebut.

9. Penelitian oleh Hendrik, Gatut Hendro, Putra Hutomo (2023), "Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" Universitas Jayabaya. Penelitian ini membahas dampak regulasi Omnibus Law terhadap mekanisme penyelesaian sengketa PHK sepihak, regulasi ini mempermudah PHK dengan alasan efisiensi namun dapat menimbulkan ketidakpastian hukum.[25] Persamaan penelitian yaitu membahas permasalahan PHK sepihak dan dampaknya terhadap tenaga kerja. Perbedaan penelitian yaitu penelitian terdahulu berfokus pada analisis kualitatif-normatif mengenai isu kepastian hukum, sedangkan penelitian ini meninjau implementasi empiris serta peran nyata Disnaker di tingkat daerah.

10. Penelitian oleh Agus Wijaya, Solechan, Suhartoyo (2022), "Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja" Universitas Diponegoro. Penelitian ini membahas tentang perubahan yang terjadi setelah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 disahkan dan analisis perbandingan prosedur PHK dan dampaknya terhadap hak- hak pekerja, seperti pesangon dan penghargaan pada masa kerja.[26] Persamaan penelitian yaitu membahas PHK sepihak dan dampak

[25] Hendrik et al., "KEPASTIAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PASCA TERBITNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA." https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/jige/article/view/1124

[26] Wijaya et al., "ANALISIS YURIDIS PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN SETELAH PENGESAHAN UNDANG

regulasi UU Cipta Kerja terhadap perlindungan pekerja. Perbedaan penelitian yaitu penelitian terdahulu menggunakan metode normatif perbandingan pasal-pasal, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris terhadap peran Disnaker Kabupaten Malang dalam penanganan perselisihan PHK sepihak.

Dari penelitian terdahulu yang ditinjau oleh penulis membuktikan bahwa tidak ada penduplikasian atau bentuk plagiasi dalam penelitian tersebut dan pembahasan **mengenai Implementasi Pasal 81 UU NO. 6 TAHUN 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi DISNAKER Kabupaten Malang)** belum pernah dibahas sebelumnya.

UNDANG CIPTA KERJA." https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/

Tabel Persamaan Dan Perbedaan

No	Identitas	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	**Rinaldo Effendi (2021)** Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau 2021	Pelaksanaan PHK Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Di PT Rayo Indo Persada Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003.	Penelitian ini memiliki kesamaan dalam mengkaji fenomena PHK sepihak serta pelanggaran terhadap prosedur hukum ketenagakerjaan. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menyoroti tidak terpenuhinya hak pekerja akibat tindakan sepihak dari perusahaan.	Penelitian terdahulu berfokus pada penyelesaian sengketa setelah PHK terjadi dan menitikberatkan pada aspek pelanggaran hukum oleh perusahaan, sedangkan penelitian ini lebih menitikberatkan pada upaya penyelesaian PHK sepihak melalui peran Disnaker serta implementasi UU No. 6 Tahun 2023.
2.	**Jonathan Jordan Sianipar, Radifya Indri Safinka, Sisca Mustika Tiara, Osmar Fawwaz Hasrianda Syah (2024)** Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik	"Penyelesaian Perselisihan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh PT Hung A Indonesia"	Persamaan terletak pada penggunaan UU Cipta Kerja sebagai dasar analisis serta pembahasan mengenai konflik hubungan industrial akibat PHK sepihak. Kedua penelitian juga sama-sama menyoroti pentingnya peran Disnaker dalam proses	Penelitian ini lebih fokus pada kegagalan implementasi hasil mediasi dan penolakan perusahaan terhadap rekomendasi Disnaker, sedangkan penelitian penulis mengkaji peranan Disnaker Kabupaten Malang secara komprehensif.

			penyelesaian sengketa.	
3	**Prudis Suryo Inofani & Yuliana (2023**) JURNAL IMANUKUM	"Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU CPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor (986 K/Pdt.Sus-PHI/2023"	Persamaan penelitian ini terletak pada pembahasan mengenai PHK sepihak dalam perspektif UU Cipta Kerja serta pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja.	Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan normatif yuridis dengan analisis putusan pengadilan, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris yang menitikberatkan pada praktik di lapangan serta peran Disnaker sebagai lembaga pemerintah.
4	Atika Zamhar (2024)	"Efektivitas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi"	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji peran Disnaker dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta menggunakan data lapangan sebagai sumber utama.	Penelitian terdahulu berfokus pada efektivitas mediasi secara umum di tingkat Provinsi Riau, sedangkan penelitian ini secara khusus menganalisis peran Disnaker Kabupaten Malang dalam penanganan perselisihan PHK sepihak berdasar UU No. 6 Tahun 2023.
5	Achmad	"Analisis	Persamaan	Penelitian

	Moelyono & Selly Asih (2021) JURNAL PROGRESS ADMINISTRASI PUBLIC	Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan"	penelitian ini adalah sama-sama membahas peran lembaga ketenagakerjaan dan pentingnya efektivitas kinerja dalam menjaga stabilitas hubungan industrial.	terdahulu hanya berfokus pada indikator kinerja secara umum (efektivitas, efisiensi, produktivitas), sedangkan penelitian ini lebih spesifik pada peran Disnaker dalam kasus PHK sepihak berdasarkan regulasi terbaru.
6	Izza Rizqi Alhusna (2023)	"Optimalisasi Tugas Disnaker Dalam Mengatasi PHK Sepihak Menurut UU No.2 Tahun 2004 (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang)"	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pendekatan empiris dan membahas peran Disnaker dalam menangani PHK sepihak.	Penelitian terdahulu Berfokus pada UU No. 2 Tahun 2004 di Kota Semarang, sedangkan penelitian ini mengintegrasikan norma UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja di Kabupaten Malang.
7	Satya Bayu Samudra (2021)	"Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Proses Mediasi Terhadap Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Mitra	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti peran Disnaker dalam penyelesaian kasus PHK sepihak melalui mediasi serta menggunakan data empiris.	Penelitian terdahulu Berfokus pada kasus tunggal pada satu perusahaan, sedangkan penelitian ini menganalisis peranan institusional Disnaker Kabupaten Malang secara umum pasca-UU

		Bersama Jaya Di Kota Pekanbaru"		Cipta Kerja.
8	Axcel Deyong Aponno, Aisyah Puspitasari Arifiani (2021)	"Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT Indosat Tbk)"	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas PHK sepihak serta pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kerangka UU Cipta Kerja.	Penelitian terdahulu tidak mengkaji peran Disnaker secara spesifik, sedangkan penelitian ini menjadikan Disnaker sebagai fokus utama analisis.
9	Hendrik, Gatut Hendro, Putra Hutomo (2023)	"Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja"	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas dampak regulasi terhadap pekerja serta fenomena PHK sepihak.	Penelitian terdahulu berfokus pada aspek kepastian hukum dan konflik normatif, sedangkan penelitian ini lebih fokus pada implementasi hukum dan peran lembaga pemerintah di lapangan.
10	Agus Wijaya, Solechan, Suhartoyo (2022)	"Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja"	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas perubahan regulasi PHK serta dampaknya terhadap pekerja.	Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan normatif dengan analisis peraturan, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan empiris yang mengkaji implementasi hukum serta peran Disnaker dalam praktik.

B . Landasan Teori

1. Teori Implementasi Hukum

a. Pengertian teori implementasi hukum

Implementasi hukum merupakan proses pelaksanaan ketentuan hukum yang telah ditetapkan ke dalam praktik kehidupan masyarakat. Implementasi tidak hanya berkaitan dengan keberadaan peraturan secara tertulis, tetapi juga berhubungan dengan bagaimana ketentuan tersebut dijalankan oleh lembaga yang berwenang, dipatuhi oleh masyarakat, serta diwujudkan melalui tindakan konkret. Dengan demikian, implementasi hukum dapat dipahami sebagai proses yang menghubungkan norma hukum dengan pelaksanaannya dalam kehidupan sosial.[27]

Implementasi hukum dalam penelitian ini berhubungan dengan pelaksanaan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut mengubah sejumlah pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk ketentuan mengenai prosedur PHK dan penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena itu, implementasinya perlu ditelaah melalui kesesuaian antara ketentuan normatif dan praktik penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang.[28]

---

[27] George C. Edwards III, *Implementing Public Policy* (Washington, D.C.: Congressional Quarterly Press, 1980), hlm. 1–10.

[28] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Dalam mengkaji pelaksanaan hukum, pemikiran Soerjono Soekanto mengenai faktor-faktor yang memengaruhi penegakan hukum dapat digunakan sebagai kerangka analisis. Soekanto menjelaskan bahwa penegakan hukum dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas, faktor masyarakat, dan faktor kebudayaan. Kelima faktor tersebut dapat digunakan untuk menelaah berbagai kondisi yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan ketentuan hukum dalam praktik.[29]

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Implementasi Hukum

Faktor pertama adalah faktor hukum itu sendiri, yaitu peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan hukum. Peraturan hukum perlu memberikan landasan yang jelas mengenai hak, kewajiban, prosedur, dan akibat hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diatur. Dalam penelitian ini, faktor hukum berkaitan dengan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya. Ketentuan tersebut perlu dianalisis bersama Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk memahami prosedur penyelesaian perselisihan PHK dan kedudukan para pihak dalam proses tersebut.[30]

Faktor kedua adalah faktor penegak hukum, yaitu pihak atau lembaga yang bertugas melaksanakan ketentuan hukum sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Keberhasilan pelaksanaan hukum

[29] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 42.
[30] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 8.

dipengaruhi oleh kemampuan, profesionalitas, sikap, dan konsistensi pihak yang menjalankan fungsi penegakan hukum. Dalam penelitian ini, faktor penegak hukum berkaitan dengan peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam menangani perselisihan PHK secara sepihak. Peran tersebut dapat ditelaah melalui pelaksanaan konsultasi, penerimaan pengaduan, pemanggilan para pihak, fasilitasi penyelesaian perselisihan, dan mediasi oleh mediator hubungan industrial sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Faktor ketiga adalah faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. Sarana dan fasilitas merupakan unsur pendukung yang diperlukan agar pelaksanaan hukum dapat berjalan secara efektif, seperti ketersediaan sumber daya manusia, anggaran, fasilitas administrasi, serta akses masyarakat terhadap pelayanan hukum. Dalam penyelesaian perselisihan PHK, keberadaan mediator hubungan industrial dan dukungan fasilitas pelayanan dapat memengaruhi kelancaran proses penanganan pengaduan hingga penyelesaian perselisihan. Oleh karena itu, faktor ini dapat digunakan untuk menilai apakah dukungan sumber daya yang tersedia telah memadai bagi Disnaker Kabupaten Malang dalam menjalankan tugas dan kewenangannya.[31]

Faktor keempat adalah faktor masyarakat, yaitu lingkungan sosial tempat hukum diberlakukan, termasuk tingkat pengetahuan, pemahaman, kesadaran, dan kepatuhan masyarakat terhadap ketentuan hukum. Pelaksanaan hukum tidak hanya bergantung pada lembaga pemerintah, tetapi juga pada kesediaan masyarakat untuk menaati ketentuan yang berlaku. Dalam hubungan industrial, pengusaha perlu

[31] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 8.

memahami prosedur PHK dan memenuhi hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum, sedangkan pekerja perlu mengetahui hak-hak yang dapat diperjuangkan ketika terjadi perselisihan. Rendahnya pemahaman atau ketidakpatuhan salah satu pihak dapat menjadi hambatan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Faktor kelima adalah faktor kebudayaan, yaitu nilai-nilai, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang dalam masyarakat serta memengaruhi pelaksanaan hukum. Kebudayaan hukum dapat tercermin dalam cara seseorang memandang kewajiban hukum, menyelesaikan konflik, dan menghormati hak pihak lain. Dalam hubungan industrial, faktor ini dapat dilihat dari sikap pengusaha terhadap pemenuhan hak pekerja, kesediaan pekerja mengikuti prosedur penyelesaian perselisihan, serta kemauan kedua belah pihak untuk menyelesaikan konflik berdasarkan ketentuan hukum. Apabila kepatuhan terhadap hukum telah menjadi bagian dari nilai yang diterapkan dalam hubungan kerja, pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan dapat lebih mudah diwujudkan.[32]

Berdasarkan kelima faktor tersebut, teori Soerjono Soekanto dapat digunakan untuk menganalisis implementasi hukum secara menyeluruh. Analisis tidak hanya berfokus pada isi peraturan, tetapi juga memperhatikan pelaksana hukum, fasilitas pendukung, kondisi masyarakat, dan kebudayaan hukum yang memengaruhi pelaksanaan ketentuan tersebut. Kerangka ini membantu menjelaskan bahwa keberadaan peraturan yang baik belum tentu menjamin tercapainya tujuan hukum apabila tidak didukung oleh pelaksanaan yang konsisten,

[32] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 8.

sumber daya yang memadai, serta kepatuhan pihak-pihak yang berkepentingan.[33]

Dalam konteks penelitian ini, teori implementasi hukum digunakan untuk menganalisa bagaimana ketentuan yang berkaitan dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dilaksanakan dalam penyelesaian perselisihan PHK secara sepihak oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang. Teori ini juga membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat proses penyelesaian perselisihan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara ketentuan hukum yang berlaku, pelaksanaan kewenangan Disnaker, dan realitas penyelesaian perselisihan PHK di lapangan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, ketentuan dasar mengenai PHK diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian disempurnakan dan disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.[34]

---

[33] Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 8.

[34] Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, LN No. 41 Tahun 2023, TLN No. 6856.

Secara substansial, Khairani mengemukakan bahwa PHK adalah peristiwa hukum yang paling berdampak sistemik dalam hubungan kerja karena berakibat langsung pada hilangnya mata pencaharian utama pekerja dan terganggunya stabilitas ekonomi keluarga pekerja.[35] Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan menempatkan PHK sebagai upaya paling akhir (ultimum remedium) yang hanya dapat dilakukan apabila seluruh upaya pencegahan telah diusahakan secara maksimal oleh para pihak namun tidak membuahkan hasil.[36]

Menurut Lalu Husni, prinsip dasar pengakhiran hubungan kerja pada dasarnya melarang adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha. Negara hadir memberikan perlindungan normatif melalui regulasi yang ketat agar tindakan PHK yang terpaksa dilakukan tetap menghormati harkat, martabat, dan hak-hak konstitusional pekerja.[37]

b. Alasan-Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar pelaksanaan PHK diatur secara spesifik dalam Pasal 36 PP No. 35 Tahun 2021. Alasan pelaksanaan PHK tersebut mencakup berbagai kondisi, baik yang berkaitan dengan dinamika perusahaan maupun kondisi/tindakan individual pekerja. Dari aspek perusahaan, PHK dapat dilakukan

[35] Khairani, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Perlindungan dan Kepastian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), hlm. 78.
[36] Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), hlm. 132.
[37] Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed. rev. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020), hlm. 94.

karena adanya perubahan atau efisiensi perusahaan, seperti terjadinya penggabungan, peleburan, pengambilalihan, pemisahan perusahaan, atau pelaksanaan efisiensi, baik yang diikuti penutupan perusahaan maupun tidak akibat perusahaan mengalami kerugian atau sebagai upaya mencegah kerugian. Selain itu, kondisi keuangan atau keadaan memaksa (*force majeure*) juga dapat mendasari PHK, yaitu apabila perusahaan tutup akibat mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau disebabkan oleh keadaan memaksa (*force majeure*). PHK juga dapat ditempuh dalam skenario restrukturisasi keuangan atau kepailitan, yakni apabila perusahaan berada dalam keadaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) atau dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan.

Sementara itu, dari aspek pekerja/buruh, PHK dapat terjadi karena adanya pelanggaran ketentuan kerja terhadap Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, setelah sebelumnya pekerja diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. PHK juga dapat dilaksanakan apabila pekerja tidak dapat menjalankan kewajibannya, yang meliputi pengunduran diri atas kemauan sendiri, pekerja meninggal dunia, pekerja memasuki usia pensiun, atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan secara terus-menerus akibat sakit berkepanjangan maupun cacat akibat kecelakaan kerja. Terakhir, tindakan mangkir juga menjadi dasar sah pelaksanaan PHK apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti sah dan telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.[38]

[38] Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 36.

c. Prosedur dan Tata Cara PHK Pasca UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021

Perubahan fundamental dalam regulasi PHK pasca Omnibus Law Cipta Kerja terletak pada pergeseran mekanisme administratif. Sebelum UU Cipta Kerja, Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan penetapan PHK dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) sebelum PHK dilaksanakan.[39] Namun, berdasarkan Pasal 37 jo. Pasal 38 PP No. 35 Tahun 2021, mekanisme PHK kini diatur melalui tahap pemberitahuan tertulis dan penolakan.

Prosedur ini diawali dengan kewajiban pengusaha untuk menyampaikan maksud dan alasan PHK secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK dilakukan, atau paling lambat 7 (tujuh) hari kerja jika pekerja masih dalam masa percobaan. Setelah pemberitahuan disampaikan, tanggapan pekerja menentukan alur selanjutnya. Apabila pekerja/buruh menyetujui PHK tersebut, pengusaha menyampaikan laporan PHK kepada instansi ketenagakerjaan. Sebaliknya, jika pekerja/buruh menolak PHK, pekerja wajib membuat surat penolakan tertulis yang disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah surat pemberitahuan diterima. Adanya surat penolakan ini secara otomatis menimbulkan perselisihan PHK, sehingga pengusaha dan pekerja wajib mengupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, perselisihan tersebut dilanjutkan ke tahap mediasi di Dinas Ketenagakerjaan sesuai

[39] Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Pasal 151.

dengan prosedur yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004.[40]

d. Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

PHK secara sepihak didefinisikan sebagai tindakan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tanpa mengikuti prosedur normatif yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, tanpa adanya kesepakatan bersama, serta tanpa melalui mekanisme penetapan atau anjuran lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sah.[41]

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, tindakan PHK sepihak dikategorikan sebagai tindakan yang batal demi hukum atau tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Sebagaimana ditegaskan oleh Inofani dan Yuliana, pengusaha tidak dapat secara sewenang-sewenang memberhentikan pekerja hanya berdasarkan keputusan sepihak tanpa membuktikan alasan PHK secara sah di hadapan hukum dan menempuh prosedur perundingan yang diwajibkan.[42]

Penelitian Aponno dan Arifiani menegaskan bahwa meskipun UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas alur PHK, norma Pasal 153 UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja tetap melarang keras PHK dengan alasan-alasan diskriminatif, seperti pekerja menjalankan ibadah, menikah, hamil, menjadi pengurus serikat pekerja, atau melaporkan pengusaha ke pihak berwajib.[43] Apabila perusahaan

---

[40] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, Pasal 37–38.
[41] Rinaldo Effendi, "*Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Di PT Rayo Indo Persada Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003*," Jurnal Hukum Respublica 20, no. 2 (2021): hlm. 118.
[42] Prudis Suryo Inofani dan Yuliana, *"Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,"* Jurnal Imanukum 2, no. 1 (2023): hlm. 40.
[43] Axcel Deyong Aponno dan Aisyah Puspitasari Arifiani, *"Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT Indosat Tbk)*," Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia 3, no. 2 (2021): hlm. 187.

melakukan PHK sepihak tanpa memenuhi prosedur hukum, maka hubungan kerja dianggap masih tetap ada dan perusahaan tetap berkewajiban membayar upah serta hak-hak pekerja selama proses penyelesaian sengketa berlangsung.[44]

e. Hak-Hak Pekerja/Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar hak-hak kompensasi PHK kepada pekerja/buruh. Berdasarkan Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021 jo. Pasal 81 angka 47 UU No. 6 Tahun 2023, kompensasi PHK terdiri atas:[45]

1. Uang Pesangon (UP): Kompensasi yang dihitung berdasarkan masa kerja pekerja, mulai dari 1 (satu) bulan upah untuk masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun hingga maksimal 9 (sembilan) bulan upah untuk masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK): Kompensasi tambahan bagi pekerja yang memiliki masa kerja minimal 3 (tiga) tahun, mulai dari 2 (dua) bulan upah hingga maksimal 10 (sepuluh) bulan upah untuk masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih.
3. Uang Penggantian Hak (UPH): Kompensasi yang meliputi penggantian cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, serta hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

---

[44] Gatut Hendro, Hendrik, dan Putra Hutomo, "*Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,*" Jurnal Hukum Jayabaya 12, no. 1 (2023): hlm. 25.
[45] Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, Pasal 40; Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Pasal 81 angka 47.

Besaran perkalian kompensasi (apakah dibayarkan 1x, 0,5x, atau 2x pesangon) disesuaikan dengan alasan penyebab terjadinya PHK sebagaimana diatur secara rinci dalam Pasal 41 sampai Pasal 59 PP No. 35 Tahun 2021.

3. Peran Disnaker dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

a. Konsep Peran Pemerintah dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dalam kerangka negara hukum kesejahteraan (*welfare state*), pemerintah memegang kewenangan dan tanggung jawab konstitusional untuk campur tangan (*staatsbemoeienis*) dalam tata kehidupan bermasyarakat dan bernegara, termasuk dalam mengatur dan mengawasi hubungan ketenagakerjaan.[46] Kedudukan pengusaha dan pekerja/buruh secara sosiologis dan ekonomis sering kali berada dalam posisi yang tidak seimbang (*unequal bargaining position*), di mana pengusaha cenderung memiliki posisi tawar yang lebih kuat sebagai pemilik modal. Oleh karena itu, hadirnya instrumen pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum serta menjaga keseimbangan iklim usaha dan kesejahteraan buruh.[47]

Menurut Soerjono Soekanto, peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan. Apabila seseorang atau suatu instansi melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka instansi tersebut telah menjalankan suatu peran.[48] Dalam konteks kelembagaan publik, Bintoro Tjokroamidjojo membagi peran pemerintah daerah ke dalam 3 (tiga) fungsi dasar,

[46] Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 280.
[47] Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed. rev. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2020), hlm. 45.
[48] Soerjono Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 212.

yaitu:[49]

1. Fungsi Pengaturan *(Regulative Function*): Memastikan seluruh instrumen regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah berjalan sesuai koridor hukum nasional.

2. Fungsi Pelayanan (*Service Function*): Menyediakan fasilitas konsultasi, pendaftaran kesepakatan kerja, fasilitasi penyelesaian sengketa, dan pelayanan administrasi ketenagakerjaan bagi pekerja maupun pengusaha.

3. Fungsi Pembinaan dan Pengawasan (*Development and Control Function*): Melakukan upaya preventif melalui sosialisasi, pembinaan kelembagaan hubungan industrial, serta pengawasan terhadap kepatuhan norma-norma kerja.

b. Kedudukan, Tugas, dan Kewenangan Disnaker Menurut Peraturan Perundang-Undangan

Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.[50] Dalam ranah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kewenangan dan tata kerja Disnaker diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.[51]

---

[49] Bintoro Tjokroamidjojo, *Pengantar Administrasi Pembangunan* (Jakarta: LP3ES, 2010), hlm. 87.
[50] Indonesia, *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*, LN No. 244 Tahun 2014, TLN No. 5587.
[51] Indonesia, Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 8 hingga Pasal 28 UU No. 2 Tahun 2004, Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota diberikan kewenangan sentral sebagai instansi pemerintah daerah yang menerima pencatatan perselisihan hubungan industrial, memverifikasi bukti perundingan bipartit, serta menunjuk Mediator Hubungan Industrial untuk memfasilitasi proses mediasi.[52]

Secara spesifik, kewenangan utama Dinas Ketenagakerjaan dalam Penanganan Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:[53]

1. Menerima dan Meneliti Pencatatan Perselisihan: Memastikan perselisihan yang diajukan telah melalui perundingan bipartit secara patut dan melengkapi berkas administrasi pendukung.
2. Menyediakan Lembaga dan Pejabat Mediator: Menunjuk Mediator Hubungan Industrial yang memenuhi kualifikasi sebagai pejabat fungsional netral guna memimpin proses penyelesaian perselisihan.
3. Penerbitan Produk Hukum Penyelesaian: Memfasilitasi pendaftaran Perjanjian Bersama (PB) jika mediasi berhasil, atau menerbitkan Anjuran Tertulis jika mediasi tidak mencapai kesepakatan.

c. Bentuk Peran Disnaker dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Secara operasional di lapangan, peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (khususnya terkait sengketa Pemutusan Hubungan Kerja/PHK sepihak) diklasifikasikan ke dalam 3 (tiga)

[52] ndonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356, Pasal 8–28.
[53] Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), hlm. 175.

bentuk utama:

1) Peran Preventif (Pencegahan)

Peran preventif merupakan langkah-langkah proaktif yang dilakukan Disnaker sebelum timbulnya perselisihan atau sebelum tindakan PHK sepihak terjadi. Bentuk peran preventif ini antara lain:[54]

a. Sosialisasi Regulasi: Memberikan pemahaman kepada pengusaha dan pekerja mengenai norma-norma hukum terbaru, seperti implementasi UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021.[55]

b. Pembinaan Kelembagaan Bipartit: Mendorong pembentukan dan optimalisasi Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di setiap perusahaan sebagai wadah komunikasi dan musyawarah internal.[56]

c. Pengesahan dan Evaluasi Dokumen Kerja: Melakukan verifikasi dan pengesahan terhadap Peraturan Perusahaan (PP) serta pencatatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) guna memastikan syarat-syarat kerja tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.[57]

2) Peran Fasilitatif dan Konsultatif

Dalam tahap awal munculnya indikasi konflik, Disnaker berperan menyediakan layanan konsultasi hukum ketenagakerjaan bagi pekerja maupun

[54] Achmad Moelyono dan Selly Asih, "Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan Dalam Penyelesaian Konflik Industrial," *Jurnal Progress Administrasi Publik* 4, no. 1 (2021): hlm. 15.

[55] Axcel Deyong Aponno dan Aisyah Puspitasari Arifiani, "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT Indosat Tbk)," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 2 (2021): hlm. 188.

[56] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017), hlm. 160.

[57] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), hlm. 130.

pengusaha.[58] Layanan ini bertujuan memberikan kejelasan norma hukum mengenai hak dan kewajiban para pihak, mekanisme pemberitahuan PHK, serta tata cara perhitungan kompensasi yang sesuai dengan regulasi, sehingga potensi konflik dapat diselesaikan pada tingkat internal melalui perundingan bipartit.[59]

3) Peran Kuratif/Mediasi (Penyelesaian Melalui Tripartit)

Apabila perundingan bipartit mengalami kegagalan *(deadlock*) dan perselisihan dicatatkan secara resmi, Disnaker menjalankan peran kuratif melalui fungsi mediasi tripartit. Dalam tahap ini, Mediator Disnaker bertindak sebagai pihak ketiga yang independen dan netral untuk:[60]

a. Mengundang dan memanggil para pihak secara patut untuk menghadiri sidang mediasi.

b. Mengatur jalannya musyawarah serta menginventarisasi pokok-pokok perselisihan.

c. Membantu para pihak mencari titik temu dan merumuskan opsi-opsi penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak.

d. Menyusun Perjanjian Bersama (PB) apabila tercapai kesepakatan, atau menerbitkan Anjuran Tertulis apabila salah satu pihak tetap menolak berdamai.

[58] Humaidi, "Efektivitas Mediasi Dalam Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50, no. 3 (2020): hlm. 618.
[59] Agus Wijaya, Solechan, dan Suhartoyo, "Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja," *Diponegoro Law Journal* 11, no. 2 (2022): hlm. 10.
[60] Latifah Nurdiana, "Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 15, no. 1 (2025): hlm. 92.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metodologi penelitian merupakan teknik yang diterapkan untuk mencari, mengumpulkan, menganalisis, serta mengolah data yang dikembangkan dengan tujuan untuk menguji validitas suatu penelitian.

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum yang melihat hukum tidak hanya sebagai seperangkat norma atau peraturan tertulis *(law in books)*, tetapi juga sebagai suatu gejala sosial yang berlaku dan berfungsi dalam masyarakat *(law in action)*.[61]

Melalui penelitian yuridis empiris, penulis berusaha menelaah bagaimana hukum ketenagakerjaan, khususnya Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, diterapkan dalam praktik, serta sejauh mana efektivitas penerapannya oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam mencegah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji aspek normatif dari peraturan hukum, tetapi juga menggali pelaksanaannya dalam realitas sosial masyarakat pekerja dan pengusaha.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis

[61] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2012), hlm. 51.

sosiologis *(socio-legal approach)*. Pendekatan yuridis sosiologis merupakan suatu pendekatan penelitian hukum yang tidak hanya mengkaji hukum sebagai norma atau aturan tertulis, tetapi juga melihat bagaimana hukum tersebut diterapkan dan berfungsi dalam kehidupan masyarakat.

Menurut Soerjono Soekanto, pendekatan yuridis sosiologis merupakan penelitian hukum yang menitikberatkan pada perilaku masyarakat dalam kaitannya dengan hukum, sehingga hukum dipandang sebagai gejala sosial yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam kehidupan masyarakat.[62] Selain itu, Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa hukum tidak dapat dipahami hanya sebagai teks normatif, melainkan harus dilihat dalam praktiknya sebagai bagian dari kehidupan sosial yang dinamis.[63]

Pendekatan ini menempatkan hukum sebagai suatu fenomena sosial yang berkaitan erat dengan perilaku masyarakat, sehingga dalam penelitian ini hukum tidak hanya dipahami secara tekstual, tetapi juga secara kontekstual dalam praktik di lapangan. Dengan demikian, pendekatan yuridis sosiologis digunakan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK), khususnya yang terjadi secara sepihak.

Melalui pendekatan ini, penulis menganalisis peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam menjalankan fungsi pengawasan, pembinaan, dan mediasi terhadap kasus PHK sepihak. Selain itu, pendekatan ini juga digunakan untuk melihat tingkat kesadaran hukum para pihak, baik pekerja maupun

[62] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hlm. 51.
[63] Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Angkasa, 1980), hlm. 13.

pengusaha, dalam mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kesenjangan antara ketentuan hukum yang berlaku dengan realitas pelaksanaannya di lapangan, sehingga dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya PHK sepihak serta efektivitas peran Dinas Ketenagakerjaan dalam mencegahnya.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, yang beralamat di Jalan Trunojoyo No. Kav. 3, Kedungpidaringan, Kecamatan Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Lokasi ini dipilih karena Disnaker merupakan lembaga yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah, termasuk dalam upaya pencegahan terjadinya PHK sepihak. Selain itu, Kabupaten Malang menjadi wilayah yang relevan karena memiliki tingkat kasus PHK yang relatif tinggi, sehingga pelaksanaan fungsi Disnaker dalam PHK sepihak menarik untuk dikaji dari sisi hukum dan implementasinya.

D. Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder, dengan uraian sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat dan memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Informan utama dalam penelitian ini meliputi pejabat

atau mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang. Data primer ini bersifat faktual dan digunakan untuk mengetahui realitas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di lapangan, khususnya terkait peran Disnaker dalam penyelesaian perselisihan PHK sepihak.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui kegiatan studi kepustakaan *(library research)*, yaitu dengan menelaah bahan-bahan hukum dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data sekunder mencakup bahan hukum primer seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan perundang-undangan lain yang relevan dengan ketenagakerjaan. Selain itu, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan artikel yang membahas mengenai hukum ketenagakerjaan, perlindungan pekerja, serta peran lembaga pemerintah daerah dalam pelaksanaan hubungan industrial. Adapun bahan hukum tersier digunakan untuk memperkuat analisis, seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber pendukung lainnya.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan data dan merupakan langkah yang umum dilakukan dalam penelitian agar tertata dan sistematis.

a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan informan yang telah ditentukan secara purposif, yaitu pihak-pihak yang dianggap memahami dan

terlibat dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai peran Dinas Ketenagakerjaan dalam mencegah PHK sepihak serta kendala yang dihadapi di lapangan.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari berbagai dokumen resmi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, seperti laporan kegiatan tahunan Disnaker, data statistik kasus PHK, hasil mediasi, surat keputusan, dan pedoman teknis pelaksanaan hubungan industrial. Dokumentasi ini membantu penulis untuk memahami konteks kebijakan dan mendapatkan data yang bersifat kuantitatif maupun administratif.

F. Metode Pengolahan Data

Setelah berbagai data dalam penelitian diperoleh, maka selanjutnya dilakukan pengolahan data. Dalam penelitian ini, proses pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis yang umum diterapkan dalam metode penelitian kualitatif. Tahapan-tahapan tersebut meliputi:

a. Tahap Pemeriksaan Data

Pada tahap ini, penulis melakukan pemeriksaan terhadap seluruh data yang telah diperoleh dari lapangan maupun literatur untuk memastikan bahwa data tersebut lengkap, relevan, dan tidak mengandung kesalahan. Proses pemeriksaan data ini dilakukan untuk memeriksa kejelasan, keakuratan, serta konsistensi data yang dikumpulkan melalui wawancara maupun dokumen pendukung. Apabila ditemukan data yang kurang jelas atau belum lengkap, penulis akan melakukan klarifikasi ulang kepada informan yang bersangkutan

b. Tahap Pengelompokan Data

Setelah data diperiksa, langkah selanjutnya adalah mengelompokkan data berdasarkan tema atau kategori tertentu sesuai dengan fokus penelitian. Pengelompokan ini bertujuan agar data yang beragam dapat tersusun secara sistematis, seperti data mengenai bentuk peran Disnaker, kebijakan pencegahan PHK sepihak, kendala yang dihadapi, serta pandangan pekerja dan pengusaha terhadap pelaksanaan hukum ketenagakerjaan. Dengan pengelompokan ini, penulis dapat memudahkan proses analisis untuk melihat hubungan antara teori dan fakta lapangan.

c. Tahap Verifikasi Data

Pada tahap ini, penulis melakukan verifikasi atau pengecekan silang terhadap data yang diperoleh dari berbagai sumber. Langkah ini penting untuk memastikan kebenaran dan keabsahan data yang akan dianalisis. Verifikasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara antar-informan, menelaah dokumen resmi yang relevan, serta mencocokkan data lapangan dengan teori atau peraturan hukum yang berlaku.

d. Tahap Analisis Data

Setelah data diverifikasi, penulis melakukan analisis terhadap data yang telah terkumpul. Analisis dilakukan dengan menelaah isi data secara mendalam, menafsirkan makna yang terkandung di dalamnya, serta mengaitkannya dengan teori hukum yang relevan. Dalam tahap ini, penulis menyesuaikan antara data empiris di lapangan dengan konsep teori yang digunakan, seperti teori perlindungan hukum, teori peran pemerintah, dan teori *maqāṣid al-syarī'ah*. Tahap ini merupakan

bagian penting dalam proses penelitian karena hasil analisis akan menjadi dasar untuk menarik kesimpulan yang valid.

e. Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir dalam pengolahan data adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan. Pada tahap ini, penulis merumuskan hasil akhir penelitian secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Kesimpulan yang dihasilkan merupakan sintesis dari data empiris dan kajian teoritis yang telah dikaji sebelumnya. Hasil kesimpulan ini nantinya menjadi dasar dalam memberikan rekomendasi ilmiah mengenai efektivitas peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam PHK sepihak serta relevansinya dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan dalam hukum Islam.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

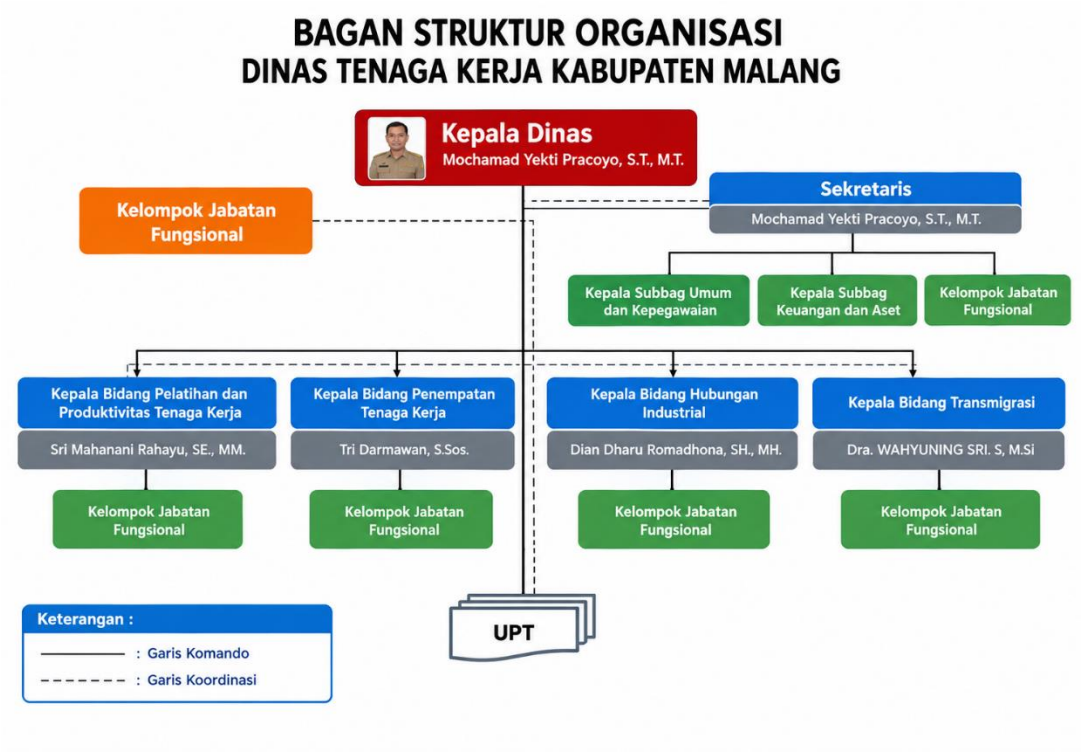
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Identitas Dan Alamat Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang yang berlokasi di Jalan Trunojoyo No. Kav. 3, Kedungpidaringan, Kecamatan Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam menangani perselisihan hubungan industrial dan kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, Kabupaten Malang merupakan salah satu wilayah dengan aktivitas industri dan ketenagakerjaan yang cukup tinggi di Jawa Timur, sehingga memiliki dinamika hubungan industrial yang kompleks dan relevan dengan fokus penelitian ini.[64]

[64] Disnaker Kabupaten Malang, Profil dan Data Lokasi, dokumen internal, 2025

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang



Gambar 1.1
Struktur Organisasi Disnaker Kabupaten Malang

2. Visi Dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang

Visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang menjelaskan arah pengembangan bidang ketenagakerjaan di daerah tersebut serta menjadi pedoman bagi semua bagian dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Meski setiap daerah bisa memiliki cara penyampaian yang berbeda, tujuan utama dan misi intinya tetap sama, yakni meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperkuat perlindungan bagi para pekerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Visi Disnaker

Visi Disnaker umumnya bertujuan mencapai pelayanan ketenagakerjaan yang berkualitas, cepat, dan mampu bersaing. Visi ini menunjukkan tujuan utama untuk mengembangkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik, serta mewujudkan suasana hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan. Dengan visi ini, Disnaker ingin menjadi lembaga yang bisa mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dengan memperkuat tenaga kerja yang produktif dan memiliki keterampilan yang baik.

Misi Disnaker

Untuk mewujudkan visi tersebut, Disnaker melaksanakan beberapa misi strategis. Tujuan pertama adalah meningkatkan kemampuan para pekerja dengan cara memberikan pelatihan, sertifikasi, pengembangan keterampilan, serta bekerja sama dengan sektor industri. Usaha ini bertujuan agar para pekerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan-perusahaan. Misi selanjutnya adalah meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja dengan memberikan informasi pasar kerja yang benar, menyelenggarakan bursa kerja, menerbitkan AK/I, serta memperluas akses terhadap peluang kerja. Disnaker juga berusaha menghubungkan para pencari kerja dengan perusahaan secara lebih cepat dan efektif.

Dalam bidang hubungan industrial, Disnaker bertugas memastikan hubungan kerja tetap harmonis dengan memberikan layanan mediasi, membantu

menyusun peraturan perusahaan, mendaftarkan perjanjian kerja bersama, serta menyelesaikan sengketa yang muncul. Misi ini sangat penting untuk membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Disnaker juga memiliki misi memperkuat pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan dilakukan agar perusahaan tetap memenuhi ketentuan tentang keselamatan kerja, gaji, jam kerja, program jaminan sosial, serta aturan-aturan lainnya. Dengan pengawasan yang berjalan baik, perlindungan bagi para pekerja bisa berjalan dengan baik juga. Selain itu, Disnaker melakukan misi untuk memperbaiki layanan dengan memperluas penggunaan teknologi digital, meningkatkan kerahasiaan informasi, serta memudahkan masyarakat dalam mengakses layanan ketenagakerjaan. Pengelolaan data tenaga kerja yang tepat juga menjadi bagian dari misi ini untuk membantu merancang program yang lebih tepat sasaran.

3. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang

Disnaker Kabupaten Malang memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola, membina, dan mengawasi semua kegiatan terkait tenaga kerja di wilayah Kabupaten Malang. Tugas dan fungsi ini dibuat agar layanan publik berjalan lancar, hubungan antar pekerja tetap harmonis, serta buruh mendapatkan perlindungan dan kesempatan kerja yang cukup. Meski tiap daerah mungkin memiliki penjelasan yang sedikit berbeda, tugas dan peran umumnya tetap sama. Tugas utama Disnaker adalah melaksanakan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan. Ini mencakup berbagai aspek seperti penempatan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, pembinaan perusahaan, penyelesaian perselisihan

hubungan industrial, hingga pengawasan ketenagakerjaan. Disnaker juga bertugas memastikan bahwa aturan ketenagakerjaan diterapkan secara konsisten oleh perusahaan serta dipahami oleh masyarakat. Salah satu fungsi penting Disnaker adalah memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan perusahaan. Disnaker mengelola informasi lowongan kerja, menerbitkan kartu AK/I, membuka bursa kerja, serta memfasilitasi proses penempatan tenaga kerja. Melalui layanan ini, pencari kerja dapat lebih mudah mengakses peluang kerja, sementara perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sesuai kebutuhan.

Dalam bidang pelatihan kerja, Disnaker berfungsi mengembangkan keterampilan tenaga kerja melalui berbagai program pelatihan di balai latihan kerja. Disnaker juga menyusun kurikulum pelatihan, menjalin kerja sama dengan industri, serta menyelenggarakan sertifikasi kompetensi agar tenaga kerja lebih siap menghadapi persaingan.

Disnaker juga menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Pengawas memeriksa perusahaan untuk memastikan bahwa aturan K3, gaji, jam kerja, jaminan sosial, serta hak pekerja lainnya diikuti dengan baik. Jika ada pelanggaran yang ditemukan, Disnaker bisa memberikan bimbingan, peringatan, hingga rekomendasi sanksi. Dalam mempertahankan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, Disnaker bertugas sebagai pihak yang membantu menengahi perbedaan atau masalah yang muncul. Fungsi ini meliputi pengelolaan laporan, menghubungi pihak-pihak terlibat, membantu proses dialog, membuat catatan perkembangan, hingga menyelesaikan perselisihan dengan cara mediasi. Tujuan

utamanya adalah membangun hubungan kerja yang baik dan menghindari terjadinya konflik yang berlangsung lama.

Fungsi lainnya adalah membuat aturan, panduan, dan standar teknis dalam penyelenggaraan layanan ketenagakerjaan. Disnaker juga berperan dalam membantu penggunaan tenaga kerja asing dengan memverifikasi dokumen-dokumen mereka serta mengawasi pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing. Dalam urusan administrasi, Disnaker bertugas mengurus perencanaan program, data soal pekerjaan, laporan aktivitas, pengelolaan dana, serta kerja sama dengan instansi lainnya. Semua hal ini dibutuhkan agar pelayanan dan pengawasan bisa berjalan dengan baik serta terukur. Secara keseluruhan, tugas Disnaker adalah melindungi pekerja, membantu perusahaan memenuhi persyaratan ketenagakerjaan, serta mendukung pertumbuhan ekonomi daerah dengan tenaga kerja yang berkualitas dan hubungan kerja yang sehat.

Sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam urusan ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan. Dalam pelaksanaan tugasnya, Disnaker tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana administrasi ketenagakerjaan, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, mediator, dan pembina dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peran tersebut menjadi semakin penting mengingat meningkatnya tantangan hubungan

kerja di era perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.[65]

Kabupaten Malang adalah daerah yang memiliki banyak perusahaan, baik dalam bidang industri, manufaktur, maupun jasa. Kondisi itu bisa menyebabkan kemungkinan timbulnya perselisihan dalam hubungan industrial yang cukup besar. Berdasarkan hasil penelitian, kasus perselisihan yang ditangani Disnaker tidak hanya melibatkan PHK sepihak, tetapi juga sebagian besar berkaitan dengan perselisihan hak antara pekerja dan perusahaan. Meskipun begitu, masalah pemutusan hubungan kerja yang tidak adil masih menjadi isu penting karena berkaitan langsung dengan perlindungan hak pekerja dan kelangsungan hidup ekonomi mereka.

Dengan berbagai tugas dan wewenang tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dan pemangku kepentingan, serta memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja. Oleh karena itu, adanya Disnaker sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang selaras, adil, dan berkelanjutan sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

[65] Dian Dharu Rohmadhoni, S.H., M.H., wawancara, Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, 12 Mei 2026.

B. Implementasi Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Terkait PHK di Kabupaten Malang

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang sangat tidak diinginkan dalam hubungan industrial karena berdampak langsung pada hilangnya mata pencaharian pekerja dan stabilitas kehidupan keluarganya.[66] Dalam ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terdapat sejumlah perubahan terkait prosedur dan alasan PHK yang oleh sebagian kalangan dinilai memberikan fleksibilitas lebih besar bagi pemberi kerja.[67] Perubahan normatif ini diatur secara spesifik melalui amandemen atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Pasal 81 angka 40 sampai angka 45 UU No. 6 Tahun 2023 tentang PHK yang menggariskan kewajiban bagi Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah untuk mengupayakan secara maksimal agar tidak terjadi PHK. Apabila PHK tidak dapat dihindari, Pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan PHK secara tertulis kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja. Jika Pekerja/Buruh menolak PHK tersebut, penyelesaian wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah. Apabila bipartit gagal mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 81 Angka 41 (Sisipan Pasal 151A UU 13/2003) yang Mengatur pengecualian atas kewajiban surat pemberitahuan PHK, yaitu dalam hal Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, berakhirnya Hubungan

---

[66] Khairani, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), hlm. 45.
[67] Wildan Setya Perdana, "Analisis Yuridis Perubahan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Laboratorium*, Vol. 8, No. 2 (2023): hlm. 112-125.

Kerja sesuai PKWT, pekerja/buruh mencapai usia pensiun atau pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 81 Angka 42: Ketentuan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

(1)Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

(2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2)

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. dinyatakan dihapus.

Tujuan penghapusan adalah pemerintah bermaksut mempercepat proses administrasi ketenagakerjaan dan memangkas prosedur hukum yang dianggap panjang serta kaku bagi dunia usaha.[68]

Pasal 81 Angka 43 (Amandemen Pasal 153 UU 13/2003) yang mengatur larangan tegas bagi Pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan-alasan tertentu, seperti: berhalangan sakit menurut dokter < 12 bulan berturut-turut; memenuhi kewajiban negara; menjalankan ibadah agama; menikah, hamil,

[68] Elza Aulia, "Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Dihapusnya Pasal 152 Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Dan Hak Asasi Manusia", *Jurnal Malahayati* 5, 2 (2024) p-ISSN 2775-8982 e-ISSN 2775-8974, https://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/hukummalahayati/article/download/15796/pdf

melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui, memiliki pertalian darah/perkawinan dengan pekerja lain dalam satu perusahaan, mendirikan/menjadi pengurus/anggota serikat pekerja, mengadukan pengusaha ke pihak berwajib atas tindak pidana, perbedaan paham, agama, politik, suku, warna kulit, golongan, gender, kondisi fisik, status perkawinan, serta dalam keadaan cacat tetap/sakit akibat kecelakaan kerja. PHK yang dilakukan atas alasan-alasan tersebut batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 81 Angka 44: Ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :

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

b.Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau

d. Pekerja/buruh meninggal dunia dinyatakan dihapus.

Tujuan penghapusan adalah pemerintah ingin mengubah format lama dalam UU 13/2003 yang sebelumnya terpencar dan dianggap kurang fleksibel terhadap perkembangan model bisnis serta hubungan industrial kontemporer.[69]

Pasal 81 Angka 45 (Sisipan Pasal 154A UU 13/2003) yang mengatur secara terperinci alasan-alasan sah yang dapat menyebabkan terjadinya PHK, mencakup penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan, efisiensi karena kerugian, penutupan perusahaan (karena rugi 2 tahun berturut-turut atau *force majeure*), perusahaan dalam keadaan PKPU atau pailit, permohonan PHK oleh pekerja karena pengusaha melakukan pelanggaran hukum/kekerasan/tidak membayar upah 3 bulan berturut-turut, pekerja mengundurkan diri secara sah, pekerja mangkir 5 hari kerja berturut-turut, pekerja melakukan pelanggaran SP1, SP2, dan SP3, pekerja ditahan pihak berwajib selama 6 bulan, pekerja sakit berkepanjangan/cacat akibat kecelakaan kerja > 12 bulan, pekerja memasuki usia pensiun; atau pekerja meninggal dunia. Selain itu, alasan PHK dapat ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, PP, atau PKB (ayat 2), serta ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara PHK diatur dalam Peraturan Pemerintah (ayat 3).[70]

Implementasi Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Kabupaten Malang mencerminkan perubahan substansial dalam prosedur dan perlindungan hukum terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Secara normatif, Pasal 81 Angka 40 menetapkan alur penyelesaian bertahap yang mewajibkan pencegahan PHK,

---

[69] Elia Juan Markus, Rr. Ani Wijayati, Diana R.W.Napitupulu, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi pada Masa Pandemi Covid-19*",* *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8 No.5 (2025), 2119-2135 https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS

[70] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Pasal 81 angka 40-45

penyampaian surat pemberitahuan tertulis, musyawarah bipartit, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini sejalan dengan Pasal 81 Angka 42 yang menghapus kewajiban penetapan izin PHK di awal demi memangkas alur administrasi dan memberi fleksibilitas bisnis, serta diperkuat oleh Pasal 81 Angka 43 yang melarang keras PHK atas alasan diskriminatif, sakit, maupun aktivitas serikat pekerja dengan sanksi batal demi hukum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang Dian Dharu Rohmadhoni, S.H., M.H., penerapan pasal-pasal tersebut di lapangan juga berpedoman pada mekanisme Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dihapuskannya syarat izin penetapan PHK membuat beban pembuktian dan penyelesaian bergeser sepenuhnya pada kualitas perundingan bipartit di perusahaan dan mediasi tripartit di Disnaker untuk menghasilkan Perjanjian Bersama (PB) atau Anjuran Tertulis. Dalam proses ini, mediator Disnaker bertugas mengawal agar pengusaha tidak menyamarkan alasan PHK yang dilarang oleh undang-undang di balik dalih efisiensi atau pelanggaran disiplin.[71]

Meskipun alur formal telah berjalan, realitas empiris (*law in action*) di Kabupaten Malang menunjukkan adanya kenaikan kasus PHK sepihak dari 9 perkara pada tahun 2024 menjadi 12 perkara hingga Mei 2025. Kendala utama yang kerap dijumpai Disnaker meliputi ketidakstabilan finansial perusahaan dalam membayar pesangon, perbedaan penafsiran mengenai kriteria "pelanggaran berat", lambatnya perundingan bipartit, serta sulitnya mempekerjakan kembali pekerja

[71] Dian Dharu Rohmadhoni, wawancara, 12 Mei 2026

yang di-PHK secara sepihak karena hubungan kerja yang sudah tidak harmonis. Kondisi tersebut menegaskan bahwa efektivitas pelaksanaan ketiga pasal ini sangat bergantung pada komitmen pemenuhan hak finansial oleh pengusaha serta pengawasan yang optimal dari instansi ketenagakerjaan setempat

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dian Dharu Rohmadhoni, S.H., M.H., Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, implementasi Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terkait ketentuan PHK di Kabupaten Malang dilaksanakan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang juga berpedoman pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Alur penyelesaian sengketa diawali dari tahap pemberitahuan tertulis oleh pengusaha. Apabila pekerja menolak pemberitahuan PHK tersebut, maka secara hukum timbul perselisihan PHK yang wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui tahap perundingan bipartit di internal perusahaan secara musyawarah. Jika perundingan bipartit mengalami kegagalan (*deadlock*), salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya secara resmi kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang.[72]

Setelah perselisihan dicatatkan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang melakukan verifikasi berkas perundingan bipartit, memanggil para pihak untuk proses klarifikasi awal, dan menunjuk Mediator Hubungan Industrial yang bersifat independen untuk memfasilitasi sidang mediasi tripartit. Dalam tahap mediasi ini, mediator bertugas mendengarkan argumen kedua belah pihak, memeriksa bukti-bukti dokumen kerja, serta merumuskan alternatif opsi penyelesaian yang adil bagi

[72] Dian Dharu Rohmadhoni, S.H., M.H., wawancara, Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, 12 Mei 2026.

pekerja maupun pengusaha. Apabila mediasi berhasil mencapai titik temu, penyelesaian sengketa dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh kekuatan hukum tetap. Sebaliknya, apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan, mediator akan menerbitkan Anjuran Tertulis sebagai rekomendasi resmi penyelesaian sengketa. Jika Anjuran Tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak, maka penyelesaian sengketa dapat dilanjutkan melalui pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Kabupaten Malang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, dari 9 kasus PHK sepihak yang tercatat pada tahun 2024 dan 12 kasus hingga bulan Mei 2025, seluruh kasus tersebut pada akhirnya dapat diselesaikan melalui mekanisme Perjanjian Bersama (PB). Artinya, tidak ada satu pun kasus yang berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada periode tersebut. Namun demikian, dari keseluruhan kasus yang ditangani, terdapat 3 (tiga) kasus yang menghasilkan Anjuran Tertulis dari mediator. Anjuran tersebut dikeluarkan karena proses mediasi tidak mencapai kesepakatan penuh di antara para pihak, sehingga mediator menerbitkan rekomendasi resmi sebagai dasar hukum bagi salah satu pihak yang merasa dirugikan untuk melanjutkan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).[73]

Keberadaan Anjuran Tertulis ini memiliki dasar hukum yang kuat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

[73] Mimi, wawancara, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, 22 September 2026

Hubungan Industrial, khususnya Pasal 13 dan Pasal 14, yang mengatur bahwa apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan, mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis.[74] Anjuran tersebut kemudian dapat dijadikan sebagai berkas atau dasar bagi salah satu pihak untuk mengajukan gugatan ke PHI apabila ditolak oleh pihak lainnya. Dengan demikian, meskipun secara statistik seluruh kasus PHK sepihak di Kabupaten Malang dapat diselesaikan melalui PB, keberadaan 3 anjuran tertulis tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kasus-kasus yang berpotensi berlanjut ke ranah litigasi dan memerlukan penyelesaian yang lebih mengikat.

Informan menambahkan bahwa kasus PHK sepihak di Kabupaten Malang relatif jarang terjadi dibandingkan dengan jenis perselisihan hubungan industrial lainnya. Pada tahun 2024 tercatat 9 kasus PHK sepihak, sementara hingga bulan Mei 2025 jumlah kasus mencapai 12 perkara.[75] Peningkatan ini di satu sisi mencerminkan semakin tingginya pemahaman dan keaktifan pekerja dalam memperjuangkan hak-hak normatifnya atas tindakan PHK sepihak, namun di sisi lain memperlihatkan bertambahnya tindakan pengakhiran hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha yang tidak selaras dengan prosedur prosedural sebagaimana diatur dalam Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023.

Sementara itu, berdasarkan keterangan Mudi Hartono, S.H., mediator Hubungan Industrial dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, secara umum perusahaan-perusahaan di Kabupaten Malang telah berpedoman pada ketentuan PHK dalam UU No. 6 Tahun 2023. Hal ini dibuktikan dengan tidak banyaknya atau

[74] Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 13 dan 14.
[75] Dian Dharu Rohmadhoni, wawancara, 12 Mei 2026.

jarangnya pelaporan dan pengaduan yang masuk ke Disnaker.[76] Namun demikian, ketika terjadi perselisihan, kendala utama yang dihadapi dalam penerapan ketentuan PHK adalah masalah finansial perusahaan. Masih terdapat perusahaan yang mengalami ketidakstabilan kondisi keuangan sehingga belum mampu memenuhi pembayaran pesangon sesuai ketentuan undang-undang.[77] Selain itu, perbedaan penafsiran mengenai alasan "pelanggaran berat", keengganan pekerja menerima besaran pesangon yang ditawarkan, serta lambatnya proses perundingan bipartit yang kerap berujung di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) turut menjadi faktor penghambat.[78]

Secara keseluruhan, analisis terhadap implementasi Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Kabupaten Malang memperlihatkan bahwa keberadaan regulasi secara formal telah dijalankan sesuai alur hukum penyelesaian sengketa, mulai dari perundingan bipartit hingga mediasi tripartit di Dinas Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, adanya peningkatan jumlah kasus PHK sepihak dari 9 kasus pada tahun 2024 menjadi 12 kasus hingga Mei 2025, yang dipicu oleh kendala ketidakmampuan finansial perusahaan dalam membayar hak pesangon serta perbedaan penafsiran kriteria PHK, mengindikasikan bahwa kepatuhan prosedur secara administratif belum serta-merta menjamin perlindungan hak-hak pekerja secara substantif. Kesenjangan antara law in books dan law in action ini menegaskan bahwa efektivitas penyelesaian sengketa PHK sangat bergantung pada komitmen pemenuhan hak finansial pekerja dan optimalisasi

[76] Mudi Hartono, S.H., wawancara, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, 29 Mei 2026.
[77] Dian Dharu Rohmadhoni, wawancara, 12 Mei 2026.
[78] Mudi Hartono, wawancara, 29 Mei 2026.

fungsi pembinaan serta pengawasan di tingkat daerah. Keberhasilan menyelesaikan seluruh kasus melalui PB patut diapresiasi, namun keberadaan 3 anjuran tertulis menjadi pengingat bahwa masih ada celah yang memerlukan penguatan, baik dari sisi daya ikat hukum anjuran maupun efektivitas pengawasan preventif.

C. Peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang sebagai wakil pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan memegang peran yang sangat penting dalam menjaga stabilitas hubungan industrial di wilayah Kabupaten Malang. Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, peran Disnaker dibagi menjadi 2 bentuk utama, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Hukum preventif yakni menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Pengawas melakukan pemeriksaan ke perusahaan untuk memastikan aturan K3, upah, jam kerja, jaminan sosial, serta hak-hak pekerja lainnya dipatuhi. Jika ditemukan pelanggaran, Disnaker dapat memberikan pembinaan, teguran, hingga rekomendasi sanksi.

Adapaun hukum represif, Disnaker berperan sebagai mediator antara perusahaan dan pekerja ketika terjadi perselisihan. Fungsi ini mencakup penanganan laporan, pemanggilan para pihak, fasilitasi dialog, penyusunan berita acara, hingga menyelesaikan sengketa melalui mediasi. Tujuannya adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mencegah konflik berkepanjangan. Hal ini sesuai dengan teori perlindungan hukum Philipus M Hadjon, peran Disnaker dibedakan ke dalam dua bentuk utama, yakni perlindungan

preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif diarahkan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum sebelum pelanggaran tersebut muncul, sedangkan perlindungan represif diberikan setelah terjadinya pelanggaran hukum sebagai upaya pemulihan terhadap hak-hak pihak yang dirugikan.[79]

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, diketahui bahwa Disnaker memiliki tugas menerima pengaduan maupun laporan terkait perselisihan hubungan industrial, termasuk kasus PHK sepihak.[80] Selain menerima laporan, Disnaker juga menjalankan fungsi konsultasi, klarifikasi para pihak, mediasi, hingga pembinaan terhadap perusahaan maupun pekerja dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Dalam praktiknya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Malang dilakukan melalui mekanisme yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses penyelesaian diawali melalui perundingan bipartit antara pekerja dan perusahaan. Apabila dalam tahap tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian dilanjutkan melalui mediasi yang difasilitasi oleh mediator Disnaker. Hasil mediasi yang berhasil mencapai kesepakatan dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama, sedangkan apabila tidak tercapai kesepakatan maka mediator akan menerbitkan anjuran sebagai rekomendasi penyelesaian sengketa.[81]

---

[79] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2-5.
[80] Dian Dharu Rohmadhoni, wawancara, 12 Mei 2026
[81] Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 10 dan Pasal 13-15

Sementara itu, berdasarkan keterangan Mudi Hartono, S.H., dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, tugas di bidang hubungan industrial juga mencakup perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengesahan Peraturan Perusahaan, pencatatan Perjanjian Kerja Bersama, pembinaan lembaga ketenagakerjaan, serta fasilitasi dan mediasi penyelesaian perselisihan PHK antara pekerja dan pengusaha.[82] Di bidang PHK secara spesifik, Disnaker berwenang menjadi mediator netral, menerima pencatatan perselisihan, memfasilitasi perundingan bipartit, menerbitkan anjuran tertulis, serta melimpahkan perkara ke pengadilan apabila anjuran ditolak oleh salah satu pihak.[83]

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa salah satu kendala utama dalam penyelesaian kasus PHK di Kabupaten Malang adalah kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil. Beberapa perusahaan mengalami kesulitan dalam memenuhi kewajiban pembayaran pesangon dan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Kondisi tersebut sering kali memicu timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan.[84]

Apabila perusahaan mengalami kepailitan sehingga tidak lagi mampu menjalankan kegiatan operasionalnya, mekanisme penyelesaiannya melibatkan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi. Berdasarkan keterangan informan, dalam hal terjadi kepailitan perusahaan, Disnaker Provinsi akan membuatkan penetapan penutupan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penutupan

[82] Mudi Hartono, S.H., wawancara, Moderator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, 29 Mei 2026.
[83] Mudi Hartono, wawancara, 29 Mei 2026
[84] Dian Dharu Rohmadhoni, wawancara, 12 Mei 2026.

perusahaan tersebut merupakan konsekuensi hukum dari keadaan pailit yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat lagi melanjutkan hubungan kerja dengan para pekerjanya. Proses ini dilakukan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pekerja mengenai status hubungan kerja mereka, sekaligus menjadi dasar dalam perhitungan hak-hak finansial yang masih menjadi kewajiban perusahaan.[85]

Selanjutnya, apabila pemilik perusahaan tidak memiliki iktikad baik dalam menyelesaikan hak-hak finansial pekerja seperti pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak maka Dinas Ketenagakerjaan akan melakukan pembinaan kepada pengusaha tersebut. Pembinaan ini bertujuan untuk mendorong dan memastikan agar pengusaha memenuhi kewajibannya membayar hak pesangon bagi para pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Langkah pembinaan ini merupakan bentuk perlindungan represif yang dijalankan Disnaker setelah terjadinya pelanggaran hak pekerja.[86]

Dari beberapa informasi yang penulis dapatkan dari informan menununjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang memiliki peran yang cukup penting dalam menangani serta memfasilitasi penyelesaian kasus PHK sepihak. Peran tersebut diwujudkan melalui berbagai bentuk pelayanan, antara lain pemberian konsultasi, penerimaan pengaduan, pemanggilan dan klarifikasi terhadap para pihak yang berselisih, pelaksanaan mediasi, hingga penerbitan Perjanjian Bersama maupun anjuran mediator.[87] Dalam pelaksanaan tugasnya, Disnaker Kabupaten Malang berpedoman pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun

[85] Mimi, wawancara, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, 22 September 2026
[86] Mimi, wawancara, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, 22 September 2026
[87] Dian Dharu Rohmadhoni, wawancara, 12 Mei 2026.

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Proses penyelesaian perselisihan dimulai melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Apabila perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian dilanjutkan melalui proses mediasi yang difasilitasi oleh mediator Disnaker. Jika mediasi berhasil mencapai kesepakatan, hasilnya akan dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama yang memiliki kekuatan hukum mengikat. Sebaliknya, apabila mediasi tidak mencapai kesepahaman, mediator akan mengeluarkan anjuran sebagai rekomendasi dalam penyelesaian sengketa.[88]

Lebih lanjut, informan Mudi Hartono, S.H., menjelaskan bahwa dalam upaya memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang mengalami PHK sepihak, Disnaker berperan sebagai fasilitator yang menjembatani kepentingan pekerja agar hak-haknya tetap dapat dipenuhi melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila perusahaan terbukti melakukan PHK sepihak yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, langkah yang ditempuh oleh Disnaker lebih menitikberatkan pada upaya pembinaan terhadap perusahaan, bukan langsung menjatuhkan sanksi administratif yang bersifat represif atau punitif.[89] Tindakan pembinaan tersebut dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku, dengan harapan perusahaan memperbaiki tata kelola hubungan kerjanya.

Hasil analisis terhadap peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang memperlihatkan tiga karakteristik pokok. Pertama, fungsi Disnaker lebih menonjol

[88] Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 10 dan Pasal 13-15.
[89] Mudi Hartono, wawancara, 29 Mei 2026.

sebagai lembaga fasilitasi dan mediasi daripada sebagai lembaga yang memiliki kewenangan eksekutorial atau yudisial. Dalam praktiknya, Disnaker tidak berwenang menjatuhkan putusan sengketa yang bersifat *final* dan mengikat, melainkan hanya bertindak sebagai pihak netral yang mempertemukan pekerja dengan pengusaha untuk mencari penyelesaian bersama. Meskipun kondisi ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, keterbatasan tersebut sekaligus menjadi kelemahan karena anjuran mediator tidak memiliki kekuatan hukum yang memaksa. Kedua, ruang tindakan yang dimiliki Disnaker terhadap perusahaan yang terbukti melakukan PHK sepihak relatif terbatas. Langkah yang dapat dilakukan umumnya hanya berupa pembinaan, tanpa adanya instrumen pemaksaan yang efektif. Temuan penelitian Atika Zamhar memperkuat kondisi ini dengan menunjukkan bahwa hanya sekitar 30% perselisihan hubungan industrial yang berhasil diselesaikan pada tahap mediasi, terutama disebabkan oleh tidak mengikatnya hasil anjuran mediator.[90] Ketiga, pola perlindungan yang dilakukan Disnaker terhadap pekerja lebih bersifat responsif, yaitu muncul setelah adanya laporan atau pengaduan dari pekerja. Dengan demikian, peran perlindungan hukum yang dijalankan belum sepenuhnya mengarah pada langkah-langkah preventif melalui pengawasan dini maupun intervensi sebelum terjadinya PHK.

Hasil analisis terhadap peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang juga memperlihatkan tiga keterbatasan mendasar dalam penanganan kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Pertama, fungsi Disnaker lebih

[90] Atika Zamhar, *"Efektivitas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi,"* Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2024, hlm. 78-80.

menonjol sebagai lembaga fasilitasi dan mediasi daripada lembaga yang memiliki kewenangan eksekutorial atau yudisial. Dalam praktiknya, Anjuran Tertulis yang dikeluarkan oleh mediator tidak memiliki kekuatan hukum yang memaksa secara langsung. Kedua, ruang tindakan Disnaker terhadap perusahaan yang melanggar prosedur PHK sepihak sangat terbatas pada upaya pembinaan tanpa didukung instrumen penegakan sanksi yang efektif. Ketiga, pola perlindungan yang yang dilakukan Disnaker terhadap pekerja lebih bersifat responsif, yaitu muncul setelah adanya laporan atau pengaduan dari pekerja. Dengan demikian, peran perlindungan hukum yang dijalankan belum sepenuhnya mengarah pada langkah-langkah preventif melalui pengawasan dini maupun intervensi sebelum terjadinya PHK. Kondisi ini semakin terlihat dalam kasus kepailitan perusahaan, di mana Disnaker Provinsi berperan membuatkan penutupan perusahaan, namun penyelesaian hak finansial pekerja tetap bergantung pada iktikad baik pengusaha. Apabila pengusaha tidak memiliki iktikad baik, Disnaker hanya dapat melakukan pembinaan tanpa dapat memaksa pembayaran pesangon secara langsung, sehingga perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam kasus kepailitan masih menghadapi tantangan yang signifikan.

Keterbatasan peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang semakin diperkuat oleh lemahnya struktur pengawasan ketenagakerjaan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Prudis Suryo Inofani dan Yuliana menunjukkan bahwa meskipun secara normatif PHK sepihak merupakan pelanggaran terhadap Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, implementasi perlindungan terhadap pekerja dalam praktik belum dilaksanakan secara konsisten karena tidak adanya mekanisme sanksi

yang tegas dan efektif.[91] Temuan ini diperkuat oleh penelitian Axcel Deyong Aponno dan Aisyah Puspitasari Arifiani yang menyatakan bahwa ketiadaan sanksi yang tegas dalam peraturan perundang-undangan memberikan peluang bagi perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa efek jera yang memadai.[92]

Oleh karena itu, upaya peningkatan efektivitas peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam penanganan PHK sepihak perlu disertai dengan penguatan kewenangan institusional, baik dalam konteks pengawasan preventif maupun penegakan hukum represif. Bentuk penguatan tersebut dapat diwujudkan melalui penambahan tenaga pengawas ketenagakerjaan, pemberian kewenangan yang lebih luas untuk menerapkan sanksi administratif secara tegas, serta dukungan anggaran yang memadai guna mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan dan proses mediasi secara efektif.

[91] Prudis Suryo Inofani dan Yuliana, *"Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023,"* Jurnal Imanukum, Vol. 2 No. 1 (2023), https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IKAMAKUM/article/view/35668/16620

[92] Axcel Deyong Aponno dan Aisyah Puspitasari Arifiani, "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT Indosat Tbk)," Jurnal Hukum dan Bisnis, Vol. 3 No. 2 (2021), hlm. 45-48.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Implementasi Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (angka 40 sampai 45) terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kabupaten Malang secara praktis tetap berpedoman pada mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Prosedur diawali dari penyampaian surat pemberitahuan maksud PHK secara tertulis oleh pengusaha, yang apabila ditolak oleh pekerja akan menimbulkan perselisihan yang wajib diselesaikan melalui perundingan bipartit di internal perusahaan secara musyawarah. Jika perundingan bipartit mengalami kegagalan, perselisihan dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang untuk ditindaklanjuti melalui tahapan mediasi tripartit oleh Mediator Hubungan Industrial. Hasil mediasi yang sepakat dituangkan dalam Perjanjian Bersama (PB) yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sedangkan jika tidak sepakat mediator akan menerbitkan Anjuran Tertulis. Kendati jalur hukum formal telah berjalan, implementasi di lapangan masih menghadapi hambatan mendasar, seperti ketidakstabilan kondisi keuangan perusahaan dalam memenuhi pembayaran kompensasi pesangon, perbedaan penafsiran kriteria PHK dan pelanggaran kerja, keengganan pekerja menerima tawaran pesangon, serta lambatnya perundingan internal yang berkontribusi pada lonjakan kasus PHK sepihak dari 9 kasus pada tahun 2024 menjadi 12 kasus hingga bulan Mei 2025.

Peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang dalam penyelesaian perselisihan PHK secara sepihak didominasi oleh fungsi fasilitatif dan mediasi (kuratif-represif) serta pembinaan kelembagaan hubungan industrial. Disnaker bertindak sebagai pihak ketiga netral yang memfasilitasi klarifikasi dan mediasi guna menjembatani kepentingan para pihak. Kendati demikian, peran Disnaker Kabupaten Malang memiliki beberapa keterbatasan pokok. Pertama, Disnaker tidak memiliki kewenangan eksekutorial atau yudisial, sehingga Anjuran Tertulis yang dikeluarkan mediator tidak bersifat mengikat secara langsung dan tidak memiliki daya paksa hukum. Kedua, tindakan yang dapat diambil terhadap perusahaan yang terbukti melakukan PHK sepihak terbatas pada upaya pembinaan tanpa disertai instrumen sanksi administratif yang tegas. Ketiga, pola perlindungan hukum yang dijalankan masih cenderung bersifat responsif pasca masuknya aduan dari pekerja, sehingga fungsi pengawasan preventif di lapangan belum berjalan secara optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi temuan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang disampaikan kepada pihak-pihak terkait. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang, disarankan untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan secara preventif dan proaktif guna mendeteksi serta mencegah potensi PHK sepihak sebelum perselisihan berkembang. Upaya ini hendaknya ditunjang dengan peningkatan jumlah dan kualitas kapasitas pejabat pengawas serta mediator hubungan industrial, penerapan sanksi administratif yang tegas bagi perusahaan yang melanggar prosedur, serta pelaksanaan sosialisasi dan edukasi regulasi UU No. 6 Tahun 2023 jo. PP No. 35 Tahun 2021 secara berkala kepada pihak pengusaha

dan pekerja.

Bagi pihak pengusaha dan manajemen perusahaan di Kabupaten Malang, hendaknya senantiasa mengedepankan prinsip musyawarah mufakat serta menjadikan PHK sebagai pilihan paling akhir (*ultimum remedium*) dengan tetap mematuhi seluruh ketentuan prosedural dan pemenuhan hak pesangon pekerja sesuai aturan yang berlaku. Bagi para pekerja dan serikat pekerja, disarankan untuk terus meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum terhadap hak-hak normatif ketenagakerjaan, serta mengoptimalkan peran Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit sebagai ruang komunikasi internal di perusahaan.

Bagi pemerintah pusat dan pembentuk undang-undang, diharapkan dapat mengkaji kembali penguatan legisiatif terkait daya ikat hukum Anjuran Tertulis mediator serta penyediaan sanksi hukum yang lebih konkrit bagi pelanggar prosedur PHK. Terakhir, bagi para akademisi dan peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian mengenai efektivitas hukum ketenagakerjaan melalui pendekatan komparatif yang lebih luas, baik dari sudut pandang yuridis empiris maupun kajian integratif dengan hukum ekonomi syariah.

DAFTAR PUSTAKA

Alhusna, Izza Rizqi. "Optimalisasi Tugas Disnaker Dalam Mengatasi PHK Sepihak Menurut UU No.2 Tahun 2004 (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang)." Skripsi, Universitas Islam Negeri Salatiga, 2023.

Aponno, Axcel Deyong, dan Aisyah Puspitasari Arifiani. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT Indosat Tbk)." *Jurnal Hukum*, 2021.

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.

Aufa, Husniyah, dan Fauziah Lubis. "Prinsip Keadilan dan Maqashid Syariah Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak." *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 2025.

Effendi, Rinaldo. "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020." Skripsi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2021.

Hasbiyadi. "Efektivitas Pengawasan Pemerintah dan Perlindungan Hak Normatif Pekerja." *Jurnal Hukum*, 2016.

Hendrik, Gatut Hendro, dan Putra Hutomo. "Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Jayabaya*, 2023.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017.

Inofani, Prudis Suryo, dan Yuliana. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU CPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor (986 K/Pdt.Sus-PHI/2023)." *Jurnal Imanukum* 1, no. 2 (2023).

Karsona, AAM, dkk. *Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020.

Khairani. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.

Moelyono, Achmad, dan Selly Asih. "Analisis Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan." *Jurnal Progress Administrasi Public* 4, no. 1 (2021).

Nurdiana, Latifah. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang." *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 2025.

Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi*.

Samudra, Satya Bayu. “Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Proses Mediasi Terhadap Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Mitra Bersama Jaya Di Kota Pekanbaru.” Skripsi, Universitas Islam Riau, 2021.

Sianipar, Jonathan Jordan, Radifya Indri Safinka, Sisca Mustika Tiara, dan Osmar Fawwaz Hasrianda Syah. “Penyelesaian Perselisihan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh PT Hung A Indonesia.” *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik* 1, no. 1 (2024).

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2015.

Suratman. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.

Tjokroamidjojo, Bintoro. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta: LP3ES, 2010.

Wijaya, Agus, Solechan, dan Suhartoyo. “Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 4, no. 1 (2022).

Zamhar, Atika. “Efektivitas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi.” Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2024.