

SKRIPSI

**EFEKTIVITAS PERAN DINAS TENAGA KERJA
KOTA PAREPARE DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA
PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PERSPEKTIF SIYASAH SYAR'IIYAH)**



**OLEH :
ANDI DINDA RASSYALIA
NIM: 2220203874235036**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**

2026

**EFEKTIVITAS PERAN DINAS TENAGA KERJA
KOTA PAREPARE DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA
PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PERSPEKTIF SIYASAH SYAR'IIYYAH)**



**OLEH :
ANDI DINDA RASSYALIA
NIM: 2220203874235036**

Skripsi sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**

2026

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota
Parepare Dalam Perlindungan Pekerja Pasca
Pemutusan Hubungan Kerja (Perspektif Siyasaah
Syar'iiyyah)

Nama Mahasiswa : Andi Dinda Rassyalia

Nim : 2220203874235036

Fakultas : Syariah Dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Tata Negara

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan FAKSHI IAIN Parepare Nomor: 2804
TAHUN 2024

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. H. Syafaat Anugrah Pradana, S.H., M.H

NIP : 199305262019031008

Mengetahui

Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam



Dr. Budiman, M.HI.

NIP: 197306272003121004

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota
Parepare Dalam Perlindungan Pekerja Pasca
Pemutusan Hubungan Kerja (Perspektif Siyasah
Syar'iyah)
Nama Mahasiswa : Andi Dinda Rassyalia
Nim : 2220203874235036
Fakultas : Syariah Dan Ilmu Hukum Islam
Program Studi : Hukum Tata Negara
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan FAKSHI IAIN Parepare Nomor: 2804
TAHUN 2024

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. H. Syafaat Anugrah Pradana, S.H., M.H (Ketua)

Dr. Roswati Nurdin, M.HI. (Anggota)

Rustam Magun Pikahulan, S.HI., M.H. (Anggota)

Mengetahui

Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam



Dr. Budiman, M.HI.

NIP. 197306272003121004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb. Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (Perspektif Siyasah Syariah)”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Andi Nuradha dan Ibunda Andi Asnawati Arifin yang telah menjadi sumber kekuatan, kasih sayang, doa, serta pengorbanan yang tiada henti bagi penulis. Terima kasih atas segala perjuangan, didikan, dan dukungan moril maupun materil yang diberikan sejak penulis kecil hingga mampu menyelesaikan pendidikan ini. Semoga Allah Swt. membalas seluruh kebaikan ayah dan ibu dengan pahala yang berlipat ganda dan juga kepada saudara-saudara penulis yang senantiasa mendengarkan keluh kesa peneliti dalam menyusun skripsi ini. Terima kasih karna selalu menjaga saya dalam doa-doa serta selalu mendukung saya mengejar impian yang saya inginkan.

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh Bapak Dr. H. Syafaat Anugrah Pradana, S.H., M.H selaku pembimbing utama. Atas bimbingan dan bantuan yang diberikan, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Dalam proses penyusunan skripsi ini, saya mendapat banyak bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, saya ingin menyampaikan penghargaan saya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Darmawati, S. Ag., M.Pd sebagai Rektor IAIN Parepare, yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.

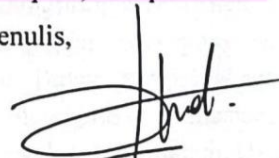
2. Bapak Dr. Budiman, S.Ag., M.HI sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, atas pengabdianya yang telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa (i) IAIN Parepare.
3. Bapak Dr. H. Syafaat Anugrah Pradana, S.H., M.H selaku Wakil Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam sekaligus dosen pembimbing utama, atas segala bantuan dan bimbingannya dalam membantu proses penulisan skripsi ini.
4. Bapak Hasanuddin Hasim S.H.I., M.H selaku ketua prodi Hukum Tata Negara atas segala bantuan dan bimbingannya dalam membantu mahasiswa seputar seputar keprodian.
5. Ibu Dr. Roswati Nurdin, M.HI selaku dosen penguji utama satu yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis.
6. Bapak Rustam Magun Pikahulan, S.H., M.H selaku dosen penguji utama dua yang telah memberikan saran dan masukan terhadap penulis.
7. Segenap Dosen Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, serta para Staf Administrasi yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bantuan dan arahan selama penulis menempuh perkuliahan di IAIN Parepare.
8. Teristimewa untuk keluarga tercinta, Andi Jumaidil Anwar, Andi Zulhidayani Ramadhan, Andi Fatimah Nazwa Mutia, dan Andi Ayesa Hamidah, beserta seluruh keluarga besar yang selalu menjadi rumah terhangat dalam setiap langkah hidup penulis. Terima kasih yang tak terhingga atas segala doa, usaha, dan support yang telah diberikan kepada penulis.
9. Dengan sepuh hati, penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada sahabat saya Atillah Nurfitriya, Alfani Ramadani, Nurannisa Mutiara, Vania Suci, Alda Sintia, Andi Dewi Maharani, Nazwa Salsabila, Andini Ramadhanti, Yusri, dan M. Rizal yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini dalam suka maupun duka, selalu hadir memberikan motivasi dan menemani dalam setiap langkah perjuangan.

10. Kepada Lulu Mutiara, Aulia Mutmmainnah, Adillah, dan Andi Rahmatia, terimakasih sudah kebersamai dan menjadi teman yang baik bagi penulis dari awal semester perkuliahan. Canda, tawa, hingga diskusi menjadi bagian dari perjuangan yang tidak terasa sendiri. Terimakasih pula atas segala bantuan, dukungan, dan semangat yang kalian berikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada teman-teman kelompok KKN Mandiri Desa Sumillan Posko 1 yang telah memberikan banyak pengalaman dan pelajaran hidup selama 60 hari.
12. Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada Pemerintah Daerah khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare atas informasi, dukungan, kerja sama, dan kontribusi yang diberikan selama proses penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
13. Kepada seluruh pihak yang tidak saya sebutkan satu persatu secara detail yang telah memberikan dukungan dan bantuan serta saran membangun semangat penulis dalam proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah memberi bantuan serta masukan kepada Penulis. Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi perbaikan dan pengembangan penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi tambahan wawasan dalam bidang yang dikaji.

Parepare, 23 April 2026

Penulis,



Andi Dinda Rassyalia

NIM: 2220203874235036

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Dinda Rassyalia

NIM : 2220203874235036

Tempat dan Tanggal Lahir : Makassar, 18 Mei 2004

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

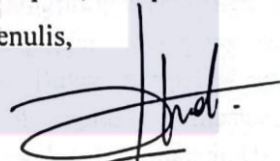
Judul Skripsi : Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare

Dalam Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan
Kerja (Perspektif Siyasah Syar'iyah)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 23 April 2026

Penulis,



Andi Dinda Rassyalia

NIM: 2220203874235036

ABSTRAK

Andi Dinda Rassyalia, *Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (Perspektif Siyasaah Syar'iyah)*. (Dibimbing oleh Syafaat Anugrah Pradana)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menimbulkan dampak sosial, ekonomi, dan hukum bagi pekerja, sehingga diperlukan peran pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja pasca PHK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan pekerja pasca PHK, mengidentifikasi faktor-faktor penghambat pelaksanaannya, serta mengkaji penerapan prinsip-prinsip siyasah syariah dalam kebijakan perlindungan pekerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris dengan pendekatan kualitatif deskriptif, melalui teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan data penyajian, reduksi, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare secara umum telah berjalan cukup efektif dalam memberikan perlindungan kepada pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peran tersebut telah dilaksanakan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 8 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan dan Perlindungan Ketenagakerjaan melalui mekanisme mediasi perselisihan hubungan industrial serta pelaksanaan program perlindungan berupa pelatihan kerja dan fasilitasi penempatan tenaga kerja. Namun demikian, implementasinya masih terkendala keterbatasan sumber daya manusia, pengawasan yang belum optimal, dan lambatnya proses penanganan kasus. Dalam perspektif siyasah syar'iyah, peran tersebut mencerminkan upaya mewujudkan kemaslahatan, meskipun belum sepenuhnya menjamin prinsip keadilan dan amanah. Dengan demikian, meski telah sesuai secara normatif, secara implementatif masih diperlukan penguatan kapasitas kelembagaan, pengawasan, dan implementasi kebijakan agar perlindungan pekerja lebih efektif dan komprehensif.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Dinas Tenaga Kerja, Implementasi Kebijakan, Siyasaah Syar'iyah.*

DAFTAR ISI

SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	9
B. Tinjauan Teori	13
C. Kerangka Konseptual	29
D. Kerangka Pikir.....	40
BAB III.....	41
METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	41

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
C. Fokus Penelitian	42
D. Jenis dan Sumber Data	42
E. Metode Pengumpulan Data.....	43
F. Metode Pengolahan Data	45
BAB IV	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Memberikan Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	47
B. Faktor-Faktor Yang Menghambat Pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Memberikan Perlindungan Pekerja Pasca PHK	59
C. Penerepan Prinsip-Prinsip Siyash Syar'iyah (Maslahah, Keadilan, dan Amanah) Dalam Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Pasca PHK Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare	66
BAB V	73
PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
-	-	-



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Gambar	Halaman
1	Kerangka Pikir	40



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
1	Instrumen Penelitian
2	Surat Izin Penelitian
3	Surat Melaksanakan Penelitian
4	Surat Keterangan Selesai Meneliti
5	Surat Pernyataan Wawancara
6	Dokumentasi



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda. Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	dhal	Dh	de dan ha
ر	ra	R	Er

ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet ((dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
هـ	ha	H	Ha
ء	hamzah	,	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

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

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	a	A
اِ	Kasrah	i	I
اُ	Dammah	u	U

2. Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	fathah dan ya	Ai	a dan i
اَوْ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi Maddah

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ / آ	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas

يَ	kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وُ	dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ : qāla

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَقُولُ : yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl

- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah

- طَلْحَة talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala

- الْبِرّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu

- الْقَلَمُ al-qalamu

- الشَّمْسُ asy-syamsu

- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu

- شَيْءٌ syai'un

- النَّوْءُ an-nau'u

- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

- الرَّازِقِينَ خَيْرُ فَهُوَ اللَّهُ وَإِنَّ : Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- وَمُؤْسَاهَا مَجْرَاهَا اللَّهُ بِسْمِ : Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ : Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ : Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh :

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ : Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا : Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

K. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah :

- swt. = subhānahu wata‘ālā
- saw. = Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam’
- a.s. = alaihis salam
- H = Hijriah
- M = Masehi
- SM = Sebelum Masehi
- l. = Lahir Tahun
- w. = Wafat tahun
- QS.../...:4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
- HR = Hadis Riwayat

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam Bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

et al, : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan untuk karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam Bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat diartikan sebagai proses penghentian hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan. PHK bisa terjadi atas inisiatif dari pihak tenaga kerja, misalnya karena alasan pribadi, kondisi kesehatan, atau keperluan mendesak lainnya. Di sisi lain, PHK juga bisa dilakukan oleh perusahaan berdasarkan pertimbangan manajerial tertentu, seperti jika pekerja dinilai tidak lagi produktif, tidak mampu memenuhi standar kerja yang telah ditentukan, atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan untuk melanjutkan hubungan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh turunnya kinerja perusahaan, restrukturisasi organisasi, maupun dampak dari krisis ekonomi.¹

Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya merupakan persoalan yang kompleks karena membawa dampak yang luas, tidak hanya terhadap meningkatnya angka pengangguran, tetapi juga terhadap timbulnya permasalahan sosial lain seperti kriminalitas dan terbatasnya kesempatan kerja. Seiring dengan pesatnya perkembangan sektor industri dan bertambahnya jumlah angkatan kerja, isu mengenai PHK menjadi semakin krusial, sebab berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup manusia. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang tepat untuk mengurangi dampak negatif PHK. Selain itu, perusahaan dan pemerintah perlu bekerja sama dalam menciptakan solusi yang berkelanjutan demi kesejahteraan pekerja dan masyarakat luas.

Dalam sudut pandang islam, setiap kebijakan publik yang diterapkan pemerintah harus berpijak pada prinsip keadilan, kemaslahatan (maslahah), dan tanggung jawab (amanah). Dalam siyasah syar'iyah, tujuan kebijakan pemerintah adalah untuk mewujudkan maslahah (kemaslahatan umum) dan mencegah

¹ Moch. Arif Bayu Ferdiansyah, "Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Efisiensi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Cipta Kerja," *Jurist-Diction* 5, no. 1 (2022): 251.

mafsadah (kerusakan atau kemudharatan).² Siyasah syar'iyah mengaggap bahwa umat Islam harus menerapkan struktur, model, dan sistem politik sebagaimana yang dilakukan Nabi Muhammad di Madinah atau khulafau rasyidun tanpa memberikan ruang untuk struktur, model, dan sistem yang berbeda adalah asumsi yang tidak sejalan dengan hukum dinamika sosial dan tidak sesuai dengan sifat elastisitas ajaran instrumental Islam.³

Islam menempatkan keadilan (*al-'adl*) dan perlindungan terhadap hak asasi manusia sebagai prinsip fundamental dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja tidak dipandang semata-mata sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang memiliki harkat, martabat, dan hak yang harus dijaga. Oleh karena itu, praktik PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang dan tanpa perlindungan yang memadai bertentangan dengan nilai-nilai keadilan sosial yang menjadi tujuan utama *siyāsah syar'iyah*. Negara melalui perangkat pemerintahannya berkewajiban hadir untuk memastikan adanya keseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha, serta mencegah terjadinya kezaliman (*ẓulm*) akibat ketimpangan posisi tawar.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk mencegah berbagai bentuk pelanggaran yang dapat merugikan pekerja. Perlindungan ini dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu perlindungan ekonomi, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Beberapa masalah yang sering muncul dalam hubungan industrial meliputi kecelakaan kerja, konflik antara pengusaha dan tenaga kerja, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Masalah-masalah tersebut tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas perusahaan dan menurunkan produktivitas kerja. Penyelesaian persoalan ini menjadi semakin rumit karena sering

² Dwi Wijayanti, Samsul Munir, and Nurul Syalafiyah, "Tinjauan Hukum Siyasah Terhadap Kebijakan Publik Dalam Penanganan Lingkungan Hidup" 9, no. 2 (2024).

³ Solehuddin Harahap, "Siyasah Syar'iyah Dalam Perspektif Islam" 5, no. 2 (2022): 112–27.

kali sulit untuk menciptakan aturan yang benar-benar adil dan seimbang bagi kedua belah pihak.⁴

Indonesia merupakan negara hukum yang menganut sistem demokrasi, sebagaimana yang secara eksplisit ditetapkan dalam Pasal 1 Ayat (2) dan (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai negara hukum, prinsip utamanya diilustrasikan melalui slogan "*the rule of law, not of man*". Negara hukum tersebut harus berlandaskan fondasi yang kuat dalam mengatur berbagai aspek kehidupan melalui peraturan perundang-undangan yang bersumber pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Secara konseptual, negara hukum dan sistem demokrasi sangat menghormati perlindungan serta pemenuhan hak asasi manusia, termasuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja.⁵

Hukum ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan yang mengatur berbagai aspek dalam hubungan kerja, mulai dari proses perekrutan, sistem pengupahan, waktu kerja, jaminan sosial, hingga keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme penyelesaian konflik hubungan industrial.⁶ Hukum ketenagakerjaan memberikan jaminan bagi setiap individu atas hak memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menegaskan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*".⁷ Norma konstitusional ini diperkuat dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 menjadi UU (Cipta Kerja) yang mengubah UU No. 13 Tahun 2003

⁴ Endang Suprpti et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Sengketa Hak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI," *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 10, no. 1 (2023): 1–8.

⁵ Syafa'at Anugrah Pradana, Rusdianto Sudirman, and Muh Andri Alvian, "Kemelitan Penegakan Hukum Terhadap Hak Kebebasan Berpendapat," *Jurnal Syariah Dan Hukum* 20 (2022): 156–68.

⁶ Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 326–36.

⁷ Shaviera Indar Dhanty, Parasian Simanungkalit, and Dadang Herli Saputra, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri Berdasarkan Prinsip Negara Hukum" 8, no. 9 (2021): 167–86.

(Ketenagakerjaan) dan mencabut UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 151–160 mengatur secara komprehensif mengenai pemutusan hubungan kerja, mulai dari upaya pencegahan, dasar hukum dan alasan PHK, larangan PHK, hingga hak pekerja dan kewajiban pengusaha setelah terjadinya PHK.⁸

Di Indonesia, kasus PHK seringkali menimbulkan persoalan baru, baik dalam aspek hukum, sosial, maupun ekonomi. Hal ini menjadi semakin kompleks ketika terjadi di tingkat lokal, khususnya di Kota Parepare, yang memiliki karakteristik tersendiri dalam sektor ketenagakerjaannya. Data mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kota Parepare menunjukkan variasi sepanjang periode 2021–2025. Pada tahun 2021 tercatat sebanyak 26 kasus PHK, kemudian mengalami penurunan menjadi 15 kasus pada tahun 2022. Angka tersebut kembali meningkat signifikan pada tahun 2023 dengan jumlah 35 kasus, sebelum menurun kembali menjadi 28 kasus pada tahun 2024. Sementara itu, hingga tahun 2025 yang masih berjalan, telah tercatat 27 kasus PHK.⁹

Meskipun berbagai kebijakan telah diarahkan untuk menjaga stabilitas ketenagakerjaan, angka pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kota Parepare masih tergolong cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa dinamika pasar kerja di daerah tersebut belum sepenuhnya stabil, sehingga diperlukan evaluasi dan penguatan peran institusi terkait dalam upaya perlindungan pekerja. Selain itu, terdapat kasus PHK sepihak yang mulai mencuat ke publik, seperti yang menimpa seorang pekerja konstruksi di Parepare yang telah bekerja selama 18 tahun namun mengaku diberhentikan secara tidak adil. Kasus ini bahkan melibatkan DPRD dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), yang menunjukkan bahwa isu PHK bukan hanya

⁸ Republik Indonesia, “Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 Cipta Kerja,”.

⁹ Zulkifli, “Staff Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Bidang Hubungan Industrial,” n.d., Wawancara Pribadi 11 November 2025.

persoalan individu, tetapi juga mencerminkan lemahnya perlindungan tenaga kerja di tingkat lokal.¹⁰

Secara regulatif, penyelenggaraan dan perlindungan ketenagakerjaan di Kota Parepare diatur dalam Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 8 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan dan Perlindungan Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 90 sampai dengan Pasal 91 Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 8 Tahun 2023 mengatur mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, yang meliputi pemberian manfaat berupa bantuan uang tunai, akses informasi pasar kerja, serta pelatihan kerja guna menjamin keberlangsungan kehidupan dan peningkatan kompetensi pekerja pasca PHK.¹¹

Selanjutnya, ketentuan Pasal 126 sampai dengan Pasal 128 Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 8 Tahun 2023 mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, yang menekankan prinsip pencegahan PHK, kewajiban pemberitahuan PHK oleh pengusaha, serta jaminan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan setelah terjadinya PHK. Regulasi ini menjadi landasan formal bagi kebijakan daerah untuk memastikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Secara preventif, Pemkot Parepare fokus pada pembinaan hubungan industrial yang harmonis serta peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan kerja dan sertifikasi yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing pekerja dan mengurangi risiko PHK. Sementara itu, upaya rehabilitatif ditekankan pada penyediaan jaring pengaman sosial dan fasilitasi reintegrasi pasar kerja bagi korban PHK. Melalui Dinas Tenaga Kerja, pemerintah kota bertindak sebagai

¹⁰ Ardiansyah, "Pekerja Konstruksi Di Parepare Ngaku Di-PHK Sepihak Usai 18 Tahun Bekerja," detikSulsel, 2025.

¹¹ Republik Indonesia, "Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 8 Tahun 2023 Tentang Penyelenggaraan Dan Perlindungan Ketenagakerjaan,".

mediator hubungan industrial untuk memastikan terpenuhinya hak-hak normatif pekerja, seperti pesangon, sesuai peraturan perundang-undangan.

Terdapat empat program yang disediakan oleh Disnaker Parepare mengenai perlindungan dan pemberdayaan yang tersedia bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Pertama, pemerintah secara nasional menyediakan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Melalui program ini pekerja akan mengikuti penggalian potensi atau bakat minat melalui mentoring agar pekerja yang terkena PHK lebih proaktif dalam mencari pekerjaan. Kedua, program perluasan kesempatan kerja atau penciptaan tenaga kerja mandiri dengan sasaran masyarakat pencari kerja termasuk, pekerja yang terkena PHK. Program ini berorientasi pada pengembangan kewirausahaan dengan sektor nonformal, dimana kewenangan pelaksanaannya berada pada pemerintah pusat, sementara pemerintah daerah berperan dalam memfasilitasi dan mengarahkan pekerja. Ketiga, penyediaan akses informasi terkait lowongan pekerjaan yang tersedia bagi pencari kerja secara umum. Keempat, penyediaan fasilitas peningkatan keterampilan dan kompetensi melalui Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai upaya meningkatkan daya saing tenaga kerja pasca PHK.¹²

Namun dalam pelaksanaannya perbedaan karakteristik program, keterbatasan kewenangan, serta adanya faktor penghambat berupa keterbatasan anggaran dan kurangnya sumber daya manusia menyebabkan belum optimalnya jangkauan dan pemanfaatan program oleh pekerja pasca PHK, kondisi tersebut berdampak pada belum meratanya akses pekerja terhadap layanan yang disediakan, baik dalam aspek perlindungan maupun pemulihan sosial ekonomi, sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan dan pemulihan bagi pekerja pasca PHK.

¹² Yudha, "Staff Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Bidang Penempatan Dan Pelatihan Ketenagakerjaan," n.d., Wawancara Pribadi 17 Januari 2026.

Dengan adanya keterlibatan aktif pemerintah, diharapkan hubungan kerja dapat berjalan secara lebih adil, seimbang, dan harmonis. Selain melindungi kepentingan pekerja yang rentan, campur tangan pemerintah juga memberikan jaminan kepastian hukum bagi pengusaha, sehingga keberlangsungan usaha tetap terjaga.¹³ Serta sejauh mana kebijakan dan tindakan pemerintah daerah Kota Parepare telah mencerminkan nilai-nilai keadilan, perlindungan, dan kemaslahatan sebagaimana yang dikehendaki dalam ajaran Islam, sekaligus memperkuat legitimasi peran negara dalam menjamin kesejahteraan pekerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan hak pekerja pasca PHK?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan pekerja pasca PHK?
3. Bagaimana penerapan prinsip-prinsip siyasah syar'iyah (masalah, keadilan, dan amanah) dalam pelaksanaan perlindungan pekerja pasca PHK oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan hak pekerja pasca PHK.

¹³ Karunia Rosita and Waluyo Waluyo, "Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja," *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (2023).

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan pekerja pasca PHK.
3. Untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip-prinsip siyasah syar'iyah dalam pelaksanaan perlindungan pekerja pasca PHK oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu secara Teoritis dan Praktis

1. Secara Teoritis

Untuk menambah wawasan di bidang hukum bagi para akademisi di dunia pendidikan, terutama bagi mahasiswa yang mengkhususkan diri pada Hukum Tata Negara, disediakan berbagai referensi literatur yang dapat dimanfaatkan. Dapat memberikan pemahaman baru tentang bagaimana dinas tenaga kerja di daerah memiliki peran dalam memastikan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjamin. Dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman penulis bagaimana hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia diterapkan di Tingkat daerah.

2. Secara Praktis

Agar penelitian ini dapat bermanfaat untuk pemerintah sebagai bahan mengevaluasi kebijakan dalam membantu pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hasil penelitian dapat digunakan oleh pekerja atau buruh yang terkena PHK untuk mengetahui hak-hak mereka dan peran pemerintah dalam melindunginya. Ini dapat mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam mencari bantuan hukum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti menemukan beberapa penelitian lainnya, yang dianggap relevan untuk digunakan sebagai pendukung terhadap penelitian ini. Berdasarkan pada hasil-hasil tinjauan penelitian atau penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, diantara sebagai berikut:

1. Penelitian pertama oleh Grace Angelia, Andari Yurikosari (2020) dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG) Ketenagakerjaan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak pada dasarnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengharuskan PHK dilakukan berdasarkan alasan yang sah serta disertai dengan pemberian hak berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan perundang-undangan. Namun, dalam praktiknya masih sering terjadi ketidaksesuaian antara norma hukum dan realitas. Beberapa perusahaan melakukan PHK sepihak tanpa melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang benar dan tanpa memberikan kompensasi yang seharusnya diterima pekerja. Penelitian yang mengkaji Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG ini menemukan bahwa pengusaha memberhentikan pekerja secara sepihak tanpa dasar yang kuat dan tidak memenuhi kewajiban hukum dalam menyediakan hak-hak pekerja. Akibatnya, pekerja mengalami kerugian materiil karena kehilangan pendapatan dan tidak memperoleh pesangon sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan. Dalam proses

litigasi, majelis hakim kemudian menyatakan bahwa PHK yang dilakukan perusahaan tidak sah dan mewajibkan perusahaan memberikan pesangon serta hak lainnya sebagai bentuk pemulihan terhadap kerugian pekerja. Secara keseluruhan, penelitian menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam penerapan. Penguatan penegakan hukum, peningkatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, serta peningkatan edukasi bagi pekerja terkait hak mereka sangat diperlukan untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan industrial.¹⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Grace Angelia yaitu keduanya memiliki tujuan implisit untuk memastikan keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja/buruh pasca PHK. Perbedaannya penelitian sebelumnya mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yang berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan kepada pekerja pasca PHK melalui pendekatan yuridis empiris, menilai secara langsung pelaksanaan kebijakan dan program perlindungan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Selain itu, penelitian ini dianalisis dari perspektif siyasah syar'iyah yang menekankan prinsip kemaslahatan, keadilan, dan tanggung jawab negara, sehingga memberikan sudut pandang yang berbeda.

2. Penelitian kedua, oleh Akis Jahari, Rachmatin Artita (2023) dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor Tahun 2022 Tentang

¹⁴ Grace Angelia, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG) Ketenagakerjaan,” 2020.

Cipta Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa pesangon masih menghadapi berbagai kendala dalam implementasinya. Secara normatif, perlindungan tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara tegas mewajibkan pengusaha memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak kepada pekerja yang di-PHK. Namun, hasil penelitian menegaskan bahwa setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, terjadi perubahan signifikan pada besaran dan ketentuan pesangon sehingga mengurangi tingkat perlindungan pekerja. Penelitian juga menyoroti bahwa upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial masih memerlukan waktu panjang, sementara pekerja tidak memiliki perlindungan pendapatan selama proses tersebut berlangsung. Meskipun hukum telah menyediakan mekanisme penyelesaian melalui jalur bipartit, mediasi, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, praktik di lapangan menunjukkan bahwa ketimpangan posisi tawar masih kuat terjadi antara pengusaha dan pekerja. Perlindungan hukum yang ideal belum sepenuhnya terwujud karena lemahnya kepastian dan efektivitas penerapan regulasi dalam memberikan keadilan bagi pekerja. Penelitian juga menyoroti bahwa upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial masih memerlukan waktu panjang, sementara pekerja tidak memiliki perlindungan pendapatan selama proses tersebut berlangsung. Meskipun hukum telah menyediakan mekanisme penyelesaian melalui jalur bipartit, mediasi, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, praktik di lapangan menunjukkan bahwa ketimpangan posisi tawar masih kuat terjadi antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang ideal belum sepenuhnya terwujud karena

lemahnya kepastian dan efektivitas penerapan regulasi dalam memberikan keadilan bagi pekerja.¹⁵

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Akis Jahari yaitu memiliki fokus utama pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perlindungan pekerja di Indonesia, dengan kerangka hukum yang sama UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja. Perbedaanannya penelitian sebelumnya mengkaji perlindungan hukum pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan pendekatan yuridis normatif yang berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Sedangkan penelitian ini memfokuskan kajian pada efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan kepada pekerja pasca PHK melalui pendekatan yuridis empiris dengan menilai langsung pelaksanaan kebijakan dan program perlindungan ketenagakerjaan di tingkat daerah, serta dianalisis dari perspektif siyasah syar'iyah, sehingga menghadirkan kebaruan dalam kajian perlindungan pekerja dengan menempatkan tanggung jawab negara sebagai fokus utama.

3. Penelitian ketiga, oleh Limrogate Immanuel, Taufik Siregar, dan M. Citra Ramadhan (2021) dengan judul “Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran mediator Disnaker Kota Medan dalam menangani PHK berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri PAN Nomor 06 Tahun 2009. Mediator berfungsi sebagai pihak pendamai yang menengahi perselisihan antara pengusaha dan pekerja agar tercapai kesepakatan bersama. Namun, efektivitas peran mediator dipengaruhi oleh berbagai hambatan seperti keterbatasan sarana-

¹⁵ Akis Jahari and Rachmatin Artita, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja,” *Case Law, Jurnal of Law* 4, no. 2 (2023): 79–100.

prasarana, rendahnya pemahaman masyarakat tentang hukum ketenagakerjaan, serta belum sinkronnya peraturan baru seperti Undang-Undang Cipta Kerja dengan pelaksanaannya di lapangan.¹⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Limrogate Immanuel yaitu, keduanya memiliki kesamaan pada objek material yang dikaji, yakni mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kedua penelitian ini juga menggunakan landasan regulasi yang serupa, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta perubahannya dalam Undang-Undang Cipta Kerja, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai acuan yuridis utama. Perbedaan penelitian sebelumnya dilakukan di Kota Medan dengan pendekatan yuridis normatif yang lebih menekankan pada tinjauan hukum positif mengenai pengaturan dan peran mediator hubungan industrial secara spesifik. Sedangkan penelitian ini memfokuskan analisis pada efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dengan menggunakan perspektif siyasah syar'iyah, yang mengaitkan kebijakan pemerintah dengan prinsip kemaslahatan (*maslahah*) dan keadilan dalam Islam.

B. Tinjauan Teori

Untuk membantu penyusunan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori-teori pendukung dari berbagai sumber. Adapun tinjauan teori yang digunakan oleh penulis adalah:

1. Teori Efektivitas Hukum

Menurut Hans Kelsen, ketika membahas tentang efektivitas hukum, hal itu juga berkaitan dengan validitas hukum. Validitas hukum berarti bahwa norma-

¹⁶ Limrogate Immanuel, Taufik Siregar, and M. Citra Ramadhan, "Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4, no. 1 (2021): 470–79.

norma hukum bersifat mengikat, sehingga orang harus bertindak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh norma tersebut, mematuhi dan melaksanakannya. Sedangkan efektivitas hukum mengacu pada kenyataan bahwa orang benar-benar menjalankan norma-norma hukum sebagaimana seharusnya, yakni norma tersebut benar-benar diterapkan dan ditaati. Efektivitas hukum merupakan suatu aktivitas yang menunjukkan pendekatan dalam merumuskan masalah secara umum, yaitu dengan membandingkan antara realitas hukum yang ada dengan hukum ideal yang diharapkan.¹⁷

Dalam kerangka teori positivisme hukum sebagaimana dikembangkan oleh John Austin, efektivitas norma hukum bergantung pada kekuatan pemaksa yang dimiliki oleh penguasa. Austin menyatakan bahwa hukum merupakan perintah dari penguasa yang didukung oleh ancaman sanksi, dan efektivitasnya dapat diukur melalui tingkat kepatuhan masyarakat terhadap perintah tersebut.¹⁸ H.L.A. Hart, dalam karyanya "*The Concept of Law*", memperluas pemahaman tentang efektivitas hukum yang membedakan antara aturan primer (yang mengatur perilaku) dan aturan sekunder (yang mengatur aturan itu sendiri). Menurut Hart, efektivitas hukum tercapai ketika aturan-aturan tersebut diterima oleh masyarakat sebagai standar perilaku yang berlaku. Ia menegaskan pentingnya "aturan pengakuan" yang menentukan validitas norma hukum. Jika masyarakat tidak mengakui aturan tersebut, hukum akan kehilangan efektivitasnya, sebagaimana terlihat dalam konteks revolusi atau perubahan sosial.¹⁹

Efektivitas hukum pada hakikatnya menegaskan bahwa setiap norma hukum mengandung cita-cita, harapan, dan kerangka teleologis yang tidak hanya bertujuan untuk mengatur masyarakat, tetapi juga membimbing masyarakat

¹⁷ Marfuah, "Efektivitas Dan Fungsi Hukum Dalam Masyarakat Perspektif Filsafat Hukum," *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 1, no. 3 (2024): 304.

¹⁸ John Austin, "The Province of Jurisprudence Determined," 1832.

¹⁹ H.L.A. Hart, *The Concept of Law*, 3rd ed. (OUP Oxford, 2012).

menuju kehidupan yang lebih baik dalam konteks subsistem kemasyarakatan. Dalam menentukan efektivitas hukum di masyarakat, terdapat dua pendekatan utama yang umumnya dikategorikan sebagai efektivitas hukum restriktif dan efektivitas hukum ekstensif. Efektivitas hukum restriktif merupakan bentuk efektivitas hukum yang hanya berfokus pada penerapan peraturan perundang-undangan dalam masyarakat.

Sebagaimana dijelaskan oleh C.G. Howard dan R.S. Mumners, dimensi efektivitas suatu hukum masyarakat hanya dapat dievaluasi dan dianalisis berdasarkan produk hukum positif berupa peraturan perundang-undangan. Karena penilaiannya terbatas pada efektivitas hukum positif tersebut, pandangan C.G. Howard dan R.S. Mumners ini tergolong sebagai kajian efektivitas hukum secara restriktif, karena mempersempit pemahaman hukum hanya pada ranah perundang-undangan atau hukum positif semata.²⁰

Efektivitas hukum sangat bergantung pada tingkat kepatuhan masyarakat. Dalam konteks ini, teori kepatuhan hukum (*legal compliance theory*) menjadi relevan. Teori ini menjelaskan bahwa individu cenderung patuh terhadap hukum karena rasa takut akan sanksi (*teori deterrence*), rasa hormat terhadap otoritas (*legitimasi*), atau karena adanya kesesuaian antara nilai hukum dan nilai pribadi. Pemahaman terhadap motif-motif kepatuhan ini penting untuk merancang sistem hukum yang efektif. Efektivitas hukum tidak hanya dapat dianalisis secara normatif, tetapi juga melalui studi empiris. Penelitian hukum empiris mencoba melihat bagaimana hukum dijalankan dalam praktik, bagaimana respon masyarakat, serta hambatan-hambatan yang muncul dalam implementasi hukum.

Berdasarkan teori efektivitas hukum, tingkat efektivitas pelaksanaan hukum menurut Soerjono Soekanto ditentukan oleh sejauh mana masyarakat, termasuk penegak hukum, mematuhi hukum tersebut. Dari sini muncul asumsi

²⁰ Lalu M. Alwin Ahadi, "Efektivitas Hukum Dalam Perspektif Filsafat Hukum: Relasi Urgensi Sosialisasi Terhadap Eksistensi Produk Hukum," *Jurnal Usm Law Review* 5, no. 1 (2022): 110–27.

bahwa tingkat kepatuhan yang tinggi menjadi indikator bahwa sistem hukum berfungsi dengan baik. Tingkat kepatuhan masyarakat ini sangat penting karena hukum yang hanya ada di atas kertas tanpa diikuti oleh kepatuhan nyata tidak akan mampu memberikan perlindungan dan keadilan secara efektif. Kepatuhan ini juga mencerminkan legitimasi hukum dalam pandangan masyarakat, sehingga semakin tinggi kepatuhan, semakin kuat posisi hukum dalam mengatur tata kehidupan sosial.²¹

Urgensi berjalannya hukum dalam masyarakat sebenarnya didasarkan pada pemahaman bahwa sebagai suatu bidang normatif, hukum tidak hanya fokus pada asas, teori, konsep, maupun putusan pengadilan yang bersifat ideal (*law in idea/law in book*). Menurut pandangan Lawrence M. Friedman, sistem hukum yang baik adalah sistem hukum yang mampu mewujudkan substansi, struktur, dan budaya hukum secara optimal. Sistem hukum, sebagaimana dijelaskan Friedman, pada dasarnya berkaitan dengan penerapan hukum dalam kehidupan masyarakat.²² Oleh karena itu, salah satu aspek penting dalam hukum adalah efektivitasnya di masyarakat, yang juga terkait erat dengan berfungsinya subsistem sosial lainnya. Hal utama untuk memastikan hukum dapat berlaku di masyarakat adalah dengan memahami dan mengidentifikasi seberapa efektif hukum tersebut dijalankan dalam kehidupan sosial.²³

Ada 3 hal yang mempengaruhi efektivitas dan berfungsinya hukum dalam masyarakat, yaitu :

²¹ Farida Azzahra, "Pemberlakuan Sanksi Administratif: Bentuk Upaya Paksa Meningkatkan Kepatuhan Pejabat Atas Pelaksanaan Putusan Peradilan Tata Usaha Negara (Teori Efektivitas Hukum)," *Binamulia Hukum* 9, no. 2 (2020): 127–40.

²² Lawrence M. Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective* (Russell Sage Foundation, 1975).

²³ Ahadi, "Efektivitas Hukum Dalam Perspektif Filsafat Hukum: Relasi Urgensi Sosialisasi Terhadap Eksistensi Produk Hukum."

- a. Hukum berlaku secara yuridis apabila penetapannya didasarkan pada peraturan yang lebih tinggi atau dibentuk sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Hukum dianggap berlaku secara sosiologis jika hukum tersebut efektif, yaitu dapat diberlakukan secara paksa oleh pemerintah meskipun belum tentu diterima oleh masyarakat (berdasarkan teori kekuasaan), atau karena adanya penerimaan dan pengakuan dari masyarakat itu sendiri.
- c. Hukum berlaku secara filosofis apabila sejalan dengan nilai-nilai keadilan yang dianggap sebagai cita hukum tertinggi.²⁴

Selain itu, efektivitas hukum dapat diperkuat melalui sanksi yang memotivasi kepatuhan serta komunikasi hukum yang jelas agar hukum dapat dipahami dan ditaati oleh masyarakat. Efektivitas hukum tidak hanya bergantung pada keberadaan peraturan yang tertulis, tetapi juga pada pelaksanaan dan penerapannya secara konsisten oleh aparat penegak hukum. Selain sanksi dan komunikasi yang jelas, pendidikan hukum bagi masyarakat menjadi faktor penting agar warga memahami hak dan kewajiban mereka, serta konsekuensi dari pelanggaran hukum. Dengan demikian, efektivitas hukum adalah ukuran keberhasilan hukum dalam mencapai tujuannya untuk menciptakan ketertiban, keadilan, dan kepastian hukum dalam masyarakat.

2. Teori Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mencakup segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja pada periode sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Konsep ketenagakerjaan ini meliputi seluruh aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja, mulai dari tahap persiapan sebelum seseorang bekerja, saat individu tersebut aktif menjalankan pekerjaannya, hingga periode setelah masa kerja

²⁴ Marfuah, "Efektivitas Dan Fungsi Hukum Dalam Masyarakat Perspektif Filsafat Hukum."

berakhir. Dalam konteks ini, periode setelah masa kerja bukan merujuk pada waktu setelah pulang dari tempat kerja sehari-hari, melainkan setelah seseorang secara resmi memasuki masa pensiun.²⁵

Secara klasik, teori ketenagakerjaan diawali oleh Adam Smith yang menekankan manusia sebagai faktor produksi utama dalam pertumbuhan ekonomi. Alokasi sumber daya manusia yang efektif dianggap sebagai syarat utama kemakmuran dan perkembangan ekonomi suatu negara. Setelah pertumbuhan itu terjadi, modal fisik diperlukan untuk menjaga kesinambungan pertumbuhan tersebut. Thomas Malthus kemudian memberikan perspektif berbeda yang lebih pesimis terhadap tenaga kerja dan pertumbuhan penduduk, yang dapat mempengaruhi ketersediaan lapangan kerja dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini menandai adanya berbagai pandangan yang saling melengkapi dalam teori ketenagakerjaan dari sudut ekonomi dan sosial.

M.G. Levenbach menjelaskan bahwa ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) mencakup seluruh aspek hukum dan perilaku yang berkaitan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pengawasan seorang pimpinan serta berhubungan dengan penghidupan pekerja yang terikat dalam hubungan kerja tersebut. Sementara itu, N.E.H. Van Esveld berpendapat bahwa ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja di bawah pimpinan, tetapi juga mencakup pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja lepas (*swapekerja*) yang bertanggung jawab penuh atas pekerjaan serta menanggung risiko secara mandiri. Sedangkan Imam Soepomo mengemukakan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan kumpulan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur kondisi di mana seseorang bekerja untuk orang lain dan menerima upah sebagai imbalannya.²⁶

²⁵ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019).

²⁶ Aditya Tri Wijaya and Rahayu Subekti, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator," *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 09, no. 02 (2021): 474-485.

Teori ketenagakerjaan merupakan bagian penting dalam kajian ekonomi dan hukum yang membahas tentang hubungan antara tenaga kerja dan pasar kerja. Teori ini menjelaskan bagaimana tenaga kerja diserap, diupah, dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti produktivitas, kebijakan pemerintah, serta dinamika pasar. Ketenagakerjaan menjadi indikator utama dalam menilai kondisi perekonomian suatu negara, karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan masyarakat. Teori ini juga menekankan perlunya perencanaan tenaga kerja yang meliputi kesempatan kerja, pelatihan, dan informasi ketenagakerjaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitasnya sesuai kebutuhan pasar kerja.

Ketenagakerjaan sendiri merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dari berbagai sektor industri, mulai dari manufaktur hingga industri jasa. Dalam era industrialisasi saat ini, permasalahan ketenagakerjaan menunjukkan tingkat kompleksitas yang semakin tinggi, khususnya dari perspektif hukum. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila berbagai ketentuan hukum muncul sebagai respons terhadap permasalahan tersebut. Namun demikian, implementasi hukum ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai kendala dalam praktiknya. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai substansi aturan ketenagakerjaan serta berbagai permasalahan atau kasus yang muncul terkait dengan pelaksanaan hukum di bidang ketenagakerjaan.²⁷

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu strategi dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional, yang diarahkan untuk mengatur, membina, dan mengawasi seluruh aktivitas terkait tenaga kerja guna menjaga ketertiban yang mendukung tercapainya keadilan. Upaya pengaturan, pembinaan, dan pengawasan tersebut harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan

²⁷ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, ed. Nunuk Nuswardani (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019).

peraturan perundang-undangan yang berlaku di sektor ketenagakerjaan, serta disesuaikan dengan dinamika dan percepatan perkembangan pembangunan. Dengan demikian, kebijakan yang diterapkan mampu merespons tuntutan dalam perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, serta peningkatan perlindungan bagi tenaga kerja.²⁸

Pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sejalan dengan prinsip-prinsip pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, keadilan, dan pemerataan. Hal ini dikarenakan pembangunan ketenagakerjaan bersifat multidimensional dan melibatkan berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, serta tenaga kerja. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu melalui kerja sama yang saling mendukung antar pihak terkait. Prinsip hukum ketenagakerjaan menekankan pada asas keterpaduan yang diwujudkan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral antara pemerintah pusat dan daerah.²⁹

Hukum ketenagakerjaan sendiri dapat bersifat privat maupun publik. Sifat privat tercermin dalam pengaturannya terhadap hubungan hukum antara individu dengan individu lainnya atau badan hukum, dalam hal ini merujuk pada relasi antara pekerja dan pengusaha yang didasarkan pada kontrak atau perjanjian kerja. Di sisi lain, hukum ketenagakerjaan juga memiliki dimensi publik, di mana negara turut campur tangan dalam hubungan kerja melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang bersifat imperatif (mengikat secara mutlak). Campur tangan ini bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan para pihak dalam membuat perjanjian kerja.³⁰

Selain itu, teori ketenagakerjaan juga mencakup dimensi sosial, di mana tenaga kerja dipandang sebagai manusia yang memiliki harkat dan martabat,

²⁸ Laurensius Arliman S, “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,” 2017.

²⁹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, ed. Budi Sastra Panjaitan (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020).

³⁰ S, “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.”

bukan semata-mata sebagai alat produksi. Hubungan kerja harus berlandaskan pada nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan sosial. Aspek ini tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak, perlindungan sosial, serta kesempatan yang sama tanpa diskriminasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa teori ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada efisiensi ekonomi, tetapi juga kesejahteraan manusia secara menyeluruh.

Imam Soepomo mengemukakan bahwa sumber hukum ketenagakerjaan/perburuhan meliputi undang-undang, peraturan lainnya, kebiasaan, putusan, perjanjian, serta traktat. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini, sumber hukum yang paling utama dalam bentuk perundang-undangan terdiri dari:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh,
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Ketiga undang-undang tersebut menjadi fondasi utama hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan merupakan fokus utama dalam pembahasan hukum ketenagakerjaan. Meskipun demikian, sumber hukum lainnya juga perlu dirujuk dan memiliki peran penting dalam penyelesaian perselisihan atau sengketa ketenagakerjaan. Teori ketenagakerjaan secara spesifik menggabungkan perspektif ekonomi, hukum, dan sosial untuk memahami dan mengatur tenaga kerja, hubungan kerja, serta perlindungan buruh, yang kesemuanya bertujuan mewujudkan ketenagakerjaan yang efektif, adil, dan berkelanjutan dalam masyarakat.

Secara keseluruhan, teori ketenagakerjaan memberikan kerangka konseptual untuk memahami bagaimana sistem kerja terbentuk, diatur, dan

dijalankan dalam suatu negara. Teori ini menekankan bahwa tenaga kerja bukan sekadar komoditas ekonomi, melainkan subjek pembangunan yang memiliki hak, tanggung jawab, dan potensi untuk berkontribusi terhadap kemajuan bangsa. Dengan demikian, teori ketenagakerjaan menjadi dasar penting dalam merumuskan kebijakan publik, meningkatkan perlindungan sosial, serta mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.³¹

3. Teori Kelembagaan

Teori Kelembagaan atau *institutional theory* merupakan suatu kerangka teoretis yang berlandaskan pada pandangan bahwa institusi atau lembaga merupakan elemen fundamental yang membentuk dunia sosial serta memengaruhi aturan, praktik, dan struktur dalam pelaksanaannya. Asal mula teori ini dapat ditelusuri pada karya-karya Max Weber dan Emile Durkheim. Weber menyatakan bahwa kepercayaan dan sistem kebudayaan (*cultural system*) berfungsi menyediakan seperangkat makna (*the set of meanings*) yang kemudian diinterpretasikan sebagai tindakan atau aksi. Konsep sistem yang dikemukakan Weber tersebut sangat berkaitan dengan pengertian institusi dalam konteks modern saat ini. Sedangkan Durkheim menggambarkan institusi sebagai suatu sistem simbolik yang dapat dipahami sebagai kumpulan pengetahuan, kepercayaan, dan nilai moral.³²

Teori kelembagaan berlandaskan pada pemikiran bahwa organisasi terbentuk sebagai respons terhadap tekanan dari lingkungan institusional, yang pada akhirnya memunculkan proses institusionalisasi. Zukler menyatakan bahwa ide atau gagasan yang berkembang dalam lingkungan institusional membentuk bahasa dan simbol-simbol yang menjelaskan eksistensi organisasi,

³¹ Nikmah Dalimunthe, *Hukum Ketenagakerjaan*, ed. Delima Sari Lubis and Lenni Mariyati (Merdeka Kfreasi Group, 2022).

³² Chansya Beryl et al., “Dinamika Kelembagaan Dan Permasalahan Interaksi Lembaga: Studi Kasus Wisata Desa Karangrejo, Kecamatan Borobudur, Magelang,” *Jurnal Nasional Pariwisata* 14, no. 2 (2024): 124.

serta diterima secara umum (*taken for granted*) sebagai norma-norma dalam kerangka organisasi. Keberadaan organisasi berada dalam ruang lingkup yang luas, di mana masing-masing organisasi saling memengaruhi satu sama lain melalui proses adopsi atau institusionalisasi (pelembagaan).

Meyer dan Scott mengemukakan perspektif berbeda dengan menyatakan bahwa organisasi berada di bawah tekanan berbagai kekuatan sosial. Untuk membangun dan menyesuaikan strukturnya, organisasi perlu melakukan kompromi dan memelihara struktur operasional yang terpisah. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa struktur organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh lingkungan tugas, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi masyarakat secara umum, di mana bentuk organisasi ditentukan oleh legitimasi, efektivitas, dan rasionalitas yang berlaku di masyarakat.³³

Terdapat berbagai pandangan mengenai teori kelembagaan. Lawrence menjelaskan bahwa teori kelembagaan menggambarkan alasan dan cara motivasi aktor dalam suatu organisasi melakukan perubahan pada sistem organisasinya. Sementara itu, menurut DiMaggio et al. teori kelembagaan menitikberatkan pada proses *isomorfisme* yang menjelaskan bahwa sekelompok organisasi akan membentuk suatu kehidupan institusional dan selalu berupaya serta dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sedangkan Scott menyoroti perspektif *neo-institusional* yang mempelajari karakteristik struktur kelembagaan dalam memfasilitasi aktivitas pembangunan. Berdasarkan pendekatan *neo-institusional*, kelemahan suatu lembaga dalam mendukung proses pembangunan akan berkontribusi pada keterlambatan pembangunan. Pendekatan ini memandang kelembagaan sebagai kesatuan yang terdiri atas elemen kultural-kognitif, normatif, dan regulatif.³⁴

³³ Supranoto Supranoto and M Hamdi HS, "Dinamika Kelembagaan Dalam Tata Kelola Pekerja Migran Indonesia," *E-Sospol* 9, no. 4 (2022): 369.

³⁴ Shabrina Agustin Ghassani et al., "Analisis Pembangunan Wilayah Melalui Program Dana Desa Di Kabupaten Bogor: Pendekatan Teori Kelembagaan," *Majalah Geografi Indonesia* 37, no. 1 (2022): 48.

Pada dasarnya, teori kelembagaan lahir dari kebutuhan untuk menjelaskan bagaimana struktur sosial dan aturan formal maupun informal dapat memengaruhi tindakan aktor. Pendekatan ini menentang pandangan klasik yang terlalu menekankan rasionalitas individu semata, seperti dalam teori pilihan rasional. Teori kelembagaan berargumen bahwa perilaku aktor tidak hanya didorong oleh kepentingan pribadi, tetapi juga dibentuk oleh norma, nilai, dan ekspektasi sosial yang ada di lingkungan kelembagaan tempat mereka berada. Dengan demikian, teori ini memberikan kerangka analisis yang lebih luas dan kontekstual terhadap fenomena sosial dan organisasi.

Teori kelembagaan juga menyoroti pentingnya legitimasi sebagai sumber stabilitas organisasi. Scott menjelaskan bahwa organisasi berupaya memperoleh legitimasi dari lingkungan kelembagaannya agar dapat bertahan dan diakui. Legitimasi tersebut dapat diperoleh melalui kepatuhan terhadap aturan formal, kesesuaian dengan nilai-nilai sosial, serta penyesuaian terhadap norma budaya yang berlaku. Dengan demikian, keberhasilan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh efisiensi internal, tetapi juga oleh kemampuannya menyesuaikan diri dengan tuntutan eksternal yang dilembagakan.

Secara fungsional, kelembagaan memiliki peran krusial dalam menciptakan stabilitas dan keteraturan dalam masyarakat maupun organisasi. Melalui penerapan aturan, norma, larangan, dan kebijakan yang mengatur perilaku individu maupun kelompok, kelembagaan berkontribusi dalam mengurangi ketidakpastian dalam pengendalian sosial serta pengelolaan aktivitas bersama. Dalam konteks pembangunan, khususnya pada tingkat daerah, kelembagaan menjadi faktor kunci keberhasilan pelaksanaan pembangunan infrastruktur dan perekonomian. Hal ini dikarenakan kelembagaan

memungkinkan terwujudnya proses pengorganisasian, pengawasan, dan koordinasi yang efektif.³⁵

Selain itu, keberhasilan suatu lembaga juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang transparan dan responsif terhadap kebutuhan publik. Penguatan kelembagaan perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui reformasi struktural dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Dengan demikian, teori kelembagaan memberikan pemahaman mendalam bahwa keberhasilan dan efektivitas suatu lembaga tidak hanya bergantung pada struktur formalnya, tetapi juga pada legitimasi sosial, nilai-nilai normatif, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

4. Teori Masalah Mursalah

Secara etimologis, masalah berasal dari kata *حاصل* dengan penambahan awalan "*alif*" yang merujuk pada arti "baik", yang bertentangan dengan "buruk" atau "rusak". Istilah masalah merupakan bentuk masdar dari *حاصل* yang menggambarkan suatu manfaat atau kondisi bebas dari kerusakan. Seperti yang dijelaskan oleh Rahmad Syafi'i dalam kitab *lisanul Arab*, *al-mashlahah* juga berfungsi sebagai bentuk tunggal (*mufrad*) dari *al-mashalih* (لح لمصا). Semua istilah ini mengandung adanya manfaat, baik dari sumbernya sendiri atau melalui suatu proses, misalnya dalam bentuk memberikan kenyamanan dan keuntungan, maupun dalam hal pencegahan dan perlindungan, seperti menjauhkan diri dari bahaya dan penyakit.

Masalah mursalah merupakan salah satu dalil hukum Islam yang masih diperselisihkan oleh para ulama fikih. Masalah mursalah ini adalah dalil untuk menetapkan suatu masalah baru yang secara eksplisit belum disebutkan di dalam sumber utama, al-Quran dan as-Sunnah, baik di terima maupun ditolak. Pencetus

³⁵ Ronaldo C. Porajow, Sofia E. Pangemanan, and Donald K. Monintja, "Pengoptimasian Kelembagaan Desa Dalam Pembangunan (Studi Pada Kelompok Tani Di Desa Ranolambot Kecamatan Kawangkoan Barat)," *Jurnal Governance* 1, no. 1 (2021): 1–9.

pertama masalah mursalah sebagai dalil hukum ini dinisbatkan kepada Imam Malik, tokoh dan sekaligus pendiri mazhab Maliki. Masalah mursalah sebagai opsi dalil hukum ini bermula dari wafatnya Muhammad saw. sebagai Nabi dan Rasul. Bersamaan dengan wafatnya nabi tersebut, wahyu al-Quran telah berhenti turun, dan sabda-sabda Nabi telah berhenti pula. Sementara itu, permasalahan terus berkembang bersamaan dengan perkembangan masyarakat itu sendiri. Dari sinilah munculnya gagasan masalah mursalah sebagai opsi dalil hukum Islam.³⁶

Masalah mursalah dianggap sebagai pertimbangan bagi agenda kemanusiaan dalam hukum, untuk memelihara lima hal pokok; agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Atau disebut juga sebagai sifat yang melekat pada struktur hukum berupa upaya untuk mengambil hal positif dan meninggalkan yang negatif bagi manusia, nyata maupun tersembunyi dalam pandangan manusia. Metode istilah ini sangat mirip dengan konsep kebijakan umum (*public policy*) dan kebijakan hukum (*the policy of the law*) dalam terminologi Barat.³⁷

Menurut Said Ramadhan Al-Buthi pada dasarnya semua aktivitas yang dilakukan umat manusia ialah untuk memwujudkan masalah. Baik masalah untuk dirinya atau orang lain. Artinya Al-Buthi memandang bahwa masalah itu adalah ghayah fihriyyah (kondisi puncak naluri) manusia. Kemudian menurut Al-Buthi sebagaimana dinukil Dahlan, masalah merupakan setiap hal yang memberikan kemanfaatan sesuai dengan yang diinginkan oleh syariat untuk kepentingan hambanya dalam menjaga kelima pokok komponen maqasid al-Syariah disesuaikan dengan urutan tertentu.

Perspektif lain disampaikan oleh Imam Al-Ghazali yang mendefinisikan masalah sebagai upaya untuk meraih suatu kemanfaatan dan menghindari mudharat. Namun dalam perspektif Al-Ghazali masalah tidak dalam

³⁶ Irsyad Al Fikri Ys and Asep Fu'ad, "Peran Masalah Mursalah Dalam Legislasi Islam Kontemporer: Analisis Mazhab Dan Implikasi Kebijakan" 14, no. 1 (2013): 79–89.

³⁷ Mohammad Rusfi, "Validitas Masalah Mursalah Sebagai Sumber Hukum," 1996, 63–74.

pengertian kebahasaan yang biasa dipakai masyarakat, tetapi lebih kepada definisi syara' yakni memelihara agama (*hifdz al-Din*), jiwa (*hifdz al-Nafs*), akal (*hifdz al-Aql*), keturunan (*hifdz an-Nasl*) dan harta benda (*hifdz al-Mal*). Maka didasarkan pada pengertian tersebut arti kemafsadatan ialah hal yang bisa menjadikan rusak lima hal itu yang biasanya disebut dengan maqasid al-syariah.³⁸

Imam al-Ghazali telah menetapkan argumentasi yang mendasari statemennya, agar masalah mursalah atau istislah dapat menjadi dalil dalam istinbat hukum harus memenuhi syarat-syarat di bawah ini, yaitu;

1. Kemaslahatan tersebut termasuk dalam tingkatan atau kategori kebutuhan pokok (*darûriyyât*). Artinya, untuk menetapkan suatu masalah tingkatannya harus diperhatikan, apakah akan menghancurkan atau merusak lima unsur pokok (*al-usul al-khamsah*) tersebut atau tidak.
2. Kemaslahatan tersebut harus bersifat pasti dan tidak boleh disandarkan pada dugaan (*zan*) semata-mata. Artinya, harus diyakini bahwa sesuatu itu benar-benar mengandung kemaslahatan.
3. Kemaslahatan tersebut harus bersifat universal, yaitu kemaslahatan yang berlaku secara umum dan untuk kepentingan kolektif, sehingga tidak boleh bersifat individual dan parsial.
4. Kemaslahatan tersebut harus sejalan dengan intensi legislasi hukum Islam.³⁹

Berdasarkan penelitian para ulama jelas bahwa syari'ah Islamiyah mengandung kemaslahatan bagi manusia dalam mengatur hidup dan kehidupannya di dunia ini, hal ini ditegaskan dalam al-Qur'an:⁴⁰

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

”Kami tidak mengutusmu (Muhammad) melainkan sebagai (pembawa) rahmat bagi sekalian alam” (al-Anbiya:107)

³⁸ Moh. Usman, “Maslahah Mursalah Sebagai Metode Istintibath Hukum Perspektif Al-Thufi Dan Al-Qaradhawi” 2800, no. 2014 (2020): 82–98.

³⁹ Rusfi, “Validitas Maslahah Mursalah Sebagai Sumber Hukum.”

⁴⁰ Djazuli and Nurol Aen, *Ushul Fiqh Metodologi Hukum Islam* (Bandung, 2000).

Ulama ushul fiqh yang sering menggunakan masalah mursal sebagai dalil hukum, antara lain al-Syatibi dan al-Thufi. Pendapat al-Syatibi terhadap masalah mursal disampaikan dalam kitab al-Muwafaqat dan al-I'tisham. Dalam kitabnya, al-Muwafaqat, al-Syatibi mengatakan bahwa setiap prinsip hukum Islam yang berkaitan dengan masalah dan tidak dibuktikan oleh suatu nass khusus, tetapi ia sesuai dengan ketentuan syariah dan maknanya diambil dari dalil-dalil syariah, maka masalah itu benar dan dapat dijadikan dalil hukum dan hujjah syariah.⁴¹

Ditinjau dari segi kekuatannya, sebagai hujjah dalam menetapkan hukum, masalah terbagi menjadi tiga macam:

1. Masalah *Daruriyat*

Maslahat pada tingkat daruriyat merupakan manfaat yang bersifat esensial bagi keberlangsungan kehidupan manusia, baik dalam dimensi agama maupun dunia. Ketidakterdapatannya akan menyebabkan rusaknya tatanan kehidupan manusia. Menurut Zakaria al-Biri, maslahat daruriyat menjadi fondasi utama bagi kelangsungan hidup manusia apabila fondasi ini terganggu, maka akan muncul berbagai bentuk fitnah dan bencana besar.

2. Masalah *Hajiyat*

Jenis maslahat ini mengacu pada hal-hal yang dibutuhkan oleh manusia untuk menghilangkan kesulitan dan masalah yang mereka hadapi. Seperti yang diajukan oleh Hasbi Ash-Shiddieqy, melengkapi segala sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia untuk membuatnya lebih mudah dan mampu menanggung kesulitan takli dan beban hidup.

3. Masalah *Taksiniyah*

Maslahat ini juga dikenal sebagai maslahat takmiliyah. Sifat dari maslahat ini adalah untuk mempertahankan hanya kehalusan dan kebaikan karakter

⁴¹ M Sulthon, "Peranan Masalah Mursal Dan Masalah Mulghah Dalam Pembaruan Hukum Islam" 25, no. 1 (2022).

serta keindahan. Jika maslahat ini tidak dapat diaktualisasikan dalam kehidupan, itu tidak akan menyebabkan kesulitan dan guncangan atau merusak sistem dalam kehidupan manusia.⁴²

Dari penjelasan di atas, jelas bahwa menurut Imam Al Ghazali, masalah adalah usaha untuk menjaga maksud hukum islam, yang meliputi perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan kekayaan. Setiap tindakan yang bertujuan untuk memelihara maksud hukum islam yang lima tersebut disebut maslahah. Sebaliknya, segala sesuatu yang merusak atau mengabaikan maksud hukum islam lima tersebut disebut mafsadat, sehingga upaya untuk menolak dan menjauhkannya disebut maslahah.⁴³

C. Kerangka Konseptual

1. Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris, yaitu *effective*, yang berarti berhasil atau sesuatu yang berhasil dilaksanakan. Menurut Kamus Ilmiah Populer, efektivitas didefinisikan sebagai ketepatan dalam penggunaan, hasil guna, atau kemampuan dalam menunjang pencapaian tujuan. Efektivitas diartikan sebagai hasil pengukuran prestasi kerja dari suatu program atau organisasi. Pengukuran prestasi kerja tersebut terbagi menjadi dua kategori, yaitu pertama, pengukuran yang relatif mudah dilakukan karena standar yang harus dipenuhi bersifat konkret dan teknis; kedua, pengukuran yang relatif sulit dilakukan karena standar yang harus dipenuhi tidak selalu dapat dinyatakan secara konkret.⁴⁴

⁴² Muh Idris, Finsa Adhi Pratama, and Lian Mulyani Muthalib, "Penggunaan Maslahat Mursalah Sebagai Hujjah" 14, no. 2 (2021): 184–97.

⁴³ Nur Asiah Kudaedah, "Maslahah Menurut Konsep Imam Al-Ghazali," 2020.

⁴⁴ Muhammad Miftahul Huda, Suwandi Suwandi, and Aunur Rofiq, "Implementasi Tanggung Jawab Negara Terhadap Pelanggaran HAM Berat Paniai Perspektif Teori Efektivitas Hukum Soerjono Soekanto," *IN RIGHT: Jurnal Agama Dan Hak Azazi Manusia* 11, no. 1 (2022): 115.

Efektivitas menjelaskan sejauh mana suatu aturan, kebijakan, atau program dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara nyata dalam praktik. Dalam konteks hukum, efektivitas tidak hanya diukur dari adanya peraturan yang tertulis, tetapi juga dari sejauh mana peraturan tersebut dipatuhi oleh masyarakat, ditegakkan oleh aparat yang berwenang, serta memberikan dampak positif bagi kehidupan sosial. Pengukuran efektivitas dapat dilakukan melalui pendekatan objektif (mengukur pencapaian tujuan), pendekatan sumber daya (keberhasilan memperoleh dan memanfaatkan sumber daya), dan pendekatan proses (kesehatan dan efisiensi internal organisasi).

Menurut Richard M. Steers, efektivitas adalah ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan. Artinya, semakin besar tingkat pencapaian terhadap tujuan yang telah ditetapkan, semakin tinggi pula tingkat efektivitasnya. Dalam konteks ini, efektivitas tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga melibatkan proses dan upaya yang dilakukan untuk mencapainya. Efektivitas menekankan pada hasil yang tepat guna, bukan sekadar efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Oleh karena itu, suatu peraturan atau kebijakan baru dapat dikatakan efektif apabila seluruh unsur tersebut dapat berfungsi secara sinergis.

T. Hani Handoko mengemukakan bahwa efektivitas merupakan kemampuan untuk menentukan tujuan yang tepat atau, dengan kata lain, penggunaan sarana yang sesuai guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pandangan ini terinspirasi dari definisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen Peter Drucker, yang membedakan efektivitas dan efisiensi. Drucker menjelaskan bahwa efektivitas berarti melakukan hal yang benar (*doing the right things*), sedangkan efisiensi adalah melakukan sesuatu dengan cara yang benar (*doing things right*).⁴⁵

⁴⁵ Huda, Suwandi, and Rofiq.

Secara umum efektivitas merupakan konsep inti dalam manajemen dan organisasi yang menuntut bukan hanya aktivitas atau proses, tetapi pencapaian hasil yang bermakna, relevan terhadap tujuan strategis organisasi, dan kemampuan adaptasi untuk jangka panjang. Organisasi yang berhasil adalah yang mampu mendefinisikan “apa yang tepat” dan kemudian melaksanakan dengan baik, melibatkan kapabilitas manusia, proses, struktur, budaya, serta merespons dinamika lingkungan secara tepat. Tantangan utama dalam mencapai efektivitas meliputi perubahan lingkungan yang cepat, seperti pandemi atau krisis ekonomi, yang memaksa penyesuaian strategi. Kurangnya data akurat atau resistensi terhadap perubahan juga bisa menghambat. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu:

- a. Karakteristik organisasi, yang mencakup hubungan-hubungan relatif tetap, seperti susunan sumber daya manusia dalam organisasi. Struktur organisasi merupakan cara khusus dalam menempatkan individu guna membentuk suatu organisasi.
- b. Karakteristik lingkungan, yang meliputi dua aspek utama. Aspek pertama adalah lingkungan internal yang disebut iklim organisasi, yaitu kondisi keseluruhan yang berlangsung dalam suatu organisasi.
- c. Karakteristik pekerja, yang dianggap sebagai faktor paling berpengaruh terhadap efektivitas.
- d. Karakteristik manajemen, yakni strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengatur seluruh elemen dalam organisasi agar tujuan efektivitas dapat tercapai secara optimal.⁴⁶

Tingkat efektivitas dapat diketahui dengan membandingkan antara rencana yang telah dibuat dengan hasil yang benar-benar dicapai. Jika tindakan atau pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai, sehingga tujuan tidak tercapai, maka

⁴⁶ Nesfi Ariyani, Agus Sya'bani Arlan, and Ramona Handayani, “Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara,” *Jurnal MSDM* II, no. 1 (2017): 68–71.

hal tersebut dianggap tidak efektif. Oleh karena itu, efektivitas dapat diartikan sebagai kondisi yang menggambarkan sejauh mana tujuan atau rencana berhasil dicapai. Semakin banyak tujuan yang berhasil direalisasikan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas suatu kegiatan. Dengan demikian, efektivitas juga dapat dimaknai sebagai ukuran keberhasilan suatu usaha atau cara dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pekerja

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasa imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.⁴⁷

Dari sudut pandang hukum, pekerja didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja untuk orang lain atau badan usaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja diatur oleh perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Aturan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum serta menjamin keadilan dalam hubungan kerja.

Dalam konteks pembangunan manusia, pekerja merupakan objek sekaligus subjek pembangunan. Sebagai objek, pekerja membutuhkan peningkatan kualitas melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Sebagai subjek, pekerja berperan aktif dalam mendorong kemajuan ekonomi dan sosial melalui produktivitas dan inovasi yang dihasilkan.

⁴⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta, 2010).

Pekerja juga dapat dilihat dari perspektif hak asasi manusia, di mana bekerja merupakan hak dasar setiap individu untuk mempertahankan hidup secara bermartabat. Oleh karena itu, pekerja berhak memperoleh perlakuan yang adil, kondisi kerja yang aman, serta kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam dunia kerja.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara keduanya. PHK dapat dilakukan karena berbagai alasan, seperti berakhirnya kontrak kerja, pelanggaran disiplin oleh pekerja, efisiensi perusahaan, atau keadaan khusus seperti kebangkrutan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, PHK harus sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di Indonesia, di mana pengusaha harus mengajukan permohonan tertulis dengan alasan yang jelas kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang, ada beberapa kondisi yang melindungi pekerja dari PHK, contohnya pekerja yang sakit dalam jangka waktu tertentu, pekerja yang sedang menjalankan kewajiban negara, atau pekerja yang sedang dalam kondisi tertentu seperti hamil dan menyusui. Ada pula jenis-jenis PHK yang berbeda, seperti PHK karena alasan hukum, PHK sepihak, PHK karena kondisi khusus, dan PHK karena kesalahan berat pekerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan kondisi yang sangat dihindari dan ditakuti oleh pekerja. Hal ini disebabkan oleh ketidakstabilan kondisi ekonomi yang dialami oleh pekerja, yang berimplikasi langsung pada kesejahteraan mereka maupun keluarga. Keputusan untuk melakukan PHK harus dipertimbangkan secara matang oleh pihak manajemen perusahaan. Berakhirnya

kontrak kerja dapat membuat pekerja kehilangan mata pencaharian yang memadai, sehingga selama masa pengangguran mereka harus menanggung konsekuensi tersebut. Dengan demikian, pihak perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menjamin keamanan dan ketentraman hidup pekerja, dan idealnya pemutusan kontrak kerja tidak dilakukan apabila mengacu pada dampak negatif yang akan diterima pekerja setelah masa kerja berakhir.⁴⁸

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat berakhirnya masa kerja yang telah disepakati diatur dalam Pasal 81 angka 16 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa Ketentuan Pasal 61 diubah sebagai berikut: Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja atau buruh meninggal dunia;
- b. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
- c. Suatu pekerjaan tertentu selesai;
- d. Terdapat putusan pengadilan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap;
- e. Terdapat keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.⁴⁹

Pemutusan hubungan kerja sering kali memicu terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, di mana konflik tersebut timbul akibat adanya perbedaan pendapat mengenai besaran uang pesangon yang wajar, uang penghargaan masa kerja, uang kompensasi, serta komponen lainnya. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri

⁴⁸ Micael Josviranto, "Tinjauan Yuridis Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual* 7, no. 1 (2022): 165.

⁴⁹ Mashudi and Suhadak S., "Jurnal Pro Hukum: Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Bertentangan Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Pro Hukum* 10, no. 2 (2021): 90–101.

Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Gaji/Upah, Pasal 1 Ayat (3), yang menyatakan bahwa “gaji/upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja, yang ditetapkan dan dibayar berdasarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilaksanakan.”⁵⁰

Berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja atau buruh, hal ini mencakup penilaian apakah pesangon yang diberikan oleh pengusaha telah memadai atau belum. Jika pemberian uang pesangon telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka tidak akan timbul masalah. Namun, jika dilihat dari perspektif kondisi buruh, ketika buruh yang bersangkutan mengalami PHK, maka ke depannya buruh tersebut tidak lagi memperoleh pendapatan. Oleh karena itu, terlihat bahwa pesangon bukanlah aspek utama, melainkan keamanan dalam bekerja, yang berarti bahwa selama buruh bekerja, mereka tidak perlu khawatir akan mengalami PHK secara tiba-tiba. Di sinilah peran Undang-Undang menjadi sangat krusial, yaitu sebagai instrumen perlindungan bagi buruh.⁵¹

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kejadian yang umumnya tidak diharapkan, khususnya oleh para pekerja, mengingat konsekuensinya yang sering kali menandai permulaan penderitaan bagi pekerja atau buruh melalui berkurangnya atau hilangnya pendapatan untuk diri sendiri dan keluarganya. Melalui keberadaan peraturan perundang-undangan, kehidupan sosial diatur sedemikian rupa sehingga keadilan dan kepastian hukum dapat didistribusikan

⁵⁰ Muhammad Naufal Daghustan and Indi Nuroini, “Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,” *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial* 1, no. 3 (2022): 178–83.

⁵¹ Agung Prasetyo Wibowo and Amad Sudiro, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi COVID-19,” *To-Ra: Jurnal Hukum* 7, no. 1 (2021): 135–53.

secara merata, serta kejahatan dan pelanggaran dapat ditindak lanjuti. Fungsi hukum tidak hanya berperan sebagai instrumen pengendalian sosial dan pemelihara ketertiban masyarakat, tetapi juga sebagai alat untuk mencapai tujuan mendorong perubahan negara serta mengarahkan masyarakat menuju arah yang diinginkan.⁵²

4. Siyasah Syar'iyah

Secara etimologi siyasah berasal dari kata yaitu (ساس) sasa. Kata (سياست) Siyâsah atau siyasiyah yang merupakan bentuk masdar atau kata benda abstrak dari kata sâsa, memiliki banyak makna yaitu mengemudi, mengendalikan, pengendali, cara pengendalian. Sâsa juga berarti mengatur, mengurus dan memerintah atau pemerintahan, politik dan pembuatan kebijakan. Siyâsah berarti juga pemerintahan dan politik atau membuat kebijaksanaan (*politic dan policy*). Selain itu, Siyâsah juga dapat diartikan administrasi dan manajemen.⁵³

Dalam pemikiran politik Islam istilah siyasah syar'iyah, yaitu “pengaturan kemaslahatan manusia berdasarkan syara”. Kebanyakan ulama bersepakat tentang kemestian menyelenggarakan siyasah berdasarkan syara. Kesepakatan tersebut terangkum dalam pernyataan Ibn al-Qayyim al-Jauziyah: “laa Siyasah illa maa wafaqa asy-Syara'a”, “Tidak ada siyasah kecuali yang sesuai dengan syara”. Pemikiran politik Islam pada umumnya merupakan produk “perdebatan besar” yang terfokus pada masalah religi politik tentang Imamah dan kekhalifahan.⁵⁴

Ibnu Taimiyyah menjelaskan bahwa siyasah syariah mencakup setiap kebijakan yang mampu mendekatkan manusia kepada kemaslahatan dan menjauhkan mereka dari kerusakan, meskipun kebijakan tersebut tidak secara

⁵² Daghustan and Nuroini, “Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.”

⁵³ Harahap, “Siyasah Syar'iyah Dalam Perspektif Islam.”

⁵⁴ Anton Afrizal Candra, “Pemikiran Siyasah Syar'iyah Ibnu Taimiyah (Kajian Terhadap Konsep Imamah Dan Khilafah Dalam Sistem Pemerintahan Islam)” 01 (2017): 161–72.

husus ditetapkan oleh Rasulullah SAW atau disebutkan secara eksplisit dalam nash. Pandangan ini menegaskan bahwa esensi siyasah syar'iyah terletak pada terwujudnya keadilan dan kemaslahatan, bukan semata-mata pada bentuk formal aturan hukum.

Menurut Ibnu 'Aqail siyasah syar'iyah merupakan suatu tindakan atau kebijakan siyasah untuk kepentingan orang banyak. Ini menunjukkan bahwa siyasah itu dilakukan dalam konteks masyarakat dan pembuat kebijakannya pastilah orang yang punya otoritas dalam mengarahkan publik. Kebijakan yang diambil dan diikuti oleh publik itu bersifat alternatif dari beberapa pilihan yang pertimbangannya adalah mencari yang lebih dekat kepada kemaslahatan bersama dan mencegah adanya keburukan. Oleh sebab itu, dasar utama dari adanya siyasah syar'iyah adalah keyakinan bahwa syariat Islam diturunkan untuk kemaslahatan umat manusia di dunia dan akhirat dengan menegakkan hukum yang seadil-adilnya.⁵⁵

Siyasah Syar'iyah merupakan satu pendekatan yang berteraskan pencapaian masalah. Dalam setiap perkara berhubung urusan pemerintahan yang hendak diimplimentasikan terhadap rakyat, maka siyasah syar'iyah akan meninjau segenap penjuru dasar kerajaan yang mampu memberi masalah. Oleh yang demikian, penekanan terhadap al-ra'u dan kefahaman terhadap maqasid syariah diberi perhatian untuk melahirkan hukum siyasah yang mengandungi masalah kepada ummah.⁵⁶

Di dalam Ilmu Fiqh, para fuqaha' mentakrifkan al-syariah sebagai hukum yang diwahyukan oleh Allah kepada para Nabi untuk dibawa kepada sekalian hambaNya. Hukum-hukum tersebut dinamakan syariah kerana ia adalah suatu ajaran yang lurus dan disamakan kedudukannya seperti tempat aliran air kerana syariah Islam menghidupkan jiwa dan akal manusia sebagaimana air

⁵⁵ Harahap, "Siyasah Syar'iyah Dalam Perspektif Islam."

⁵⁶ Muhammad Safwan and Bin Harun, "Kepentingan Siyasah Syar'iyah Dalam Pemerintahan," n.d.

menghidupkan tumbuh-tumbuhan yang mati. Apabila perkataan syar'iiyah disandarkan dengan agama, ia bermaksud sesuatu yang sah disisi agama dan ianya adalah suatu perkara yang disyarakkan oleh Allah.⁵⁷

Prinsip-prinsip Siyasah Syar'iiyah. Prinsip dari Siyâsah adalah negara atau pemerintahan Islam. Prinsip atau asas adalah kebenaran yang menjadi dasar berpikir, bertindak dan sebagainya, prinsip (*al ashl*) dalam sbahasa Arab bermakna sesuatu yang dijadikan dasar dari bangunan, atau dasar yang di atasnya ditegakkan sesuatu hal yang baik dan bersifat materil maupun immateril. Prinsip-prinsip pemerintahan Islam adalah kebenaran yang dijadikan dasar penyelenggaraan pemerintahan dalam perspektif Islam. Prinsip dari pemerintahan Islam sebagaimana yang di rumuskan oleh Muhammad Tahir Azhary yaitu:

a. Prinsip Keadilan (*Al-'adl*)

Menurut Quraish Shihab, ada empat makna kebaikan; pertama, adil artinya sama (dalam hak), kedua, adil dalam arti seimbang (proporsional), ketiga, adil berarti memberikan hak kepada yang berhak (pemiliknya), keempat, adil yang hanya dihubungkan dengan Allah.⁵⁸

b. Prinsip Amanah

Dalam ajaran Islam kekuasaan mutlak hanya milik Allah semata-mata. Keyakinan terhadap Allah sebagai sumber segala sesuatu, termasuk kekuasaan dan kedaulatan, merupakan fundamen utama yang diperlukan untuk menancapkan bangunan masyarakat Islam dan bangunan negara dan pemerintahan. Keyakinan kaum Muslimin yang dibangun atas keyakinan kedaulatan Tuhan ini pada gilirannya akan menyakini bahwa Allah mempunyai wewenang secara mutlak untuk menetapkan hukum untuk mengatur perilaku manusia.

⁵⁷ Safwan and Harun.

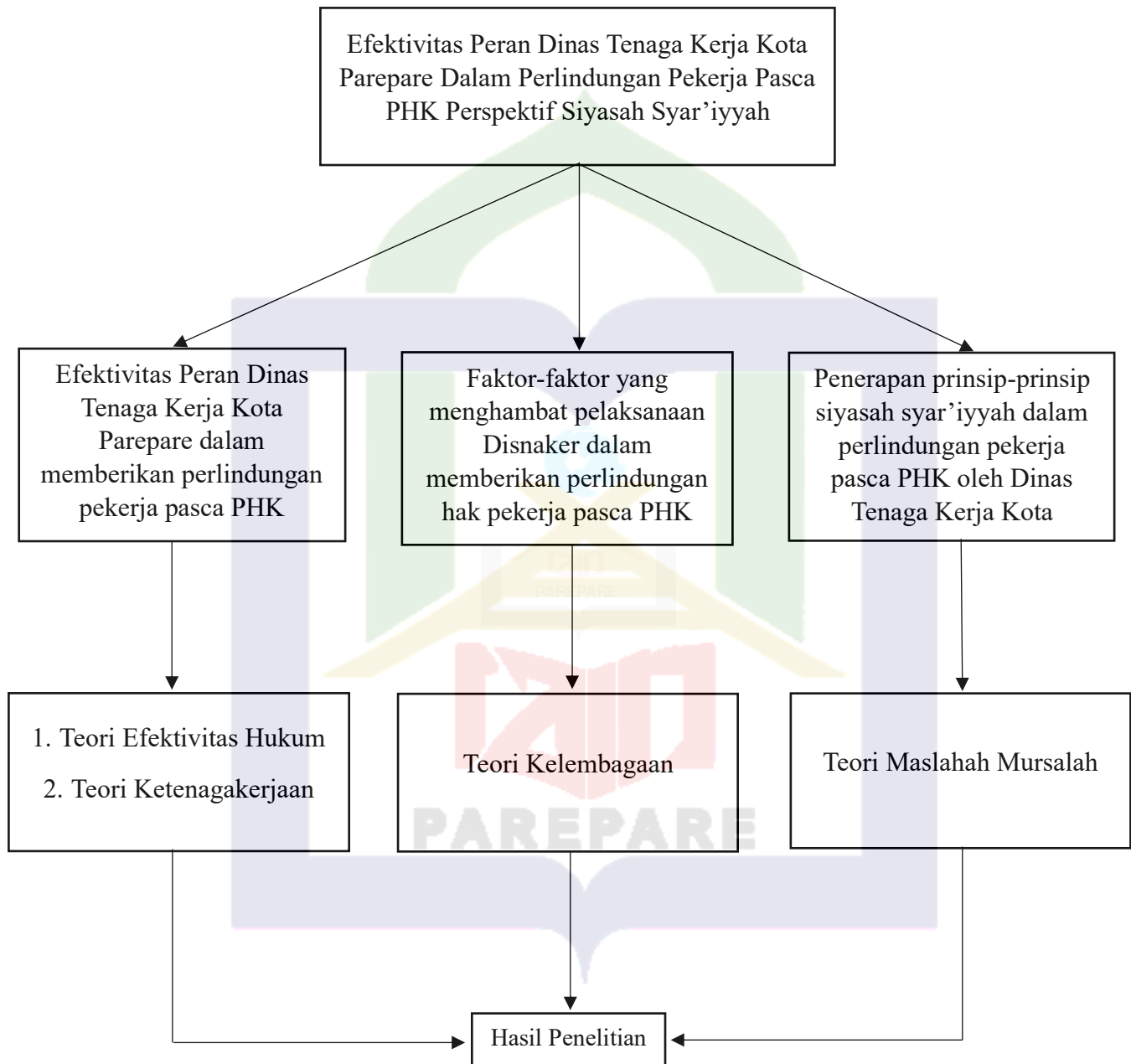
⁵⁸ Harahap, "Siyasah Syar'iyah Dalam Perspektif Islam."

c. Prinsip Tanggung Jawab (*Mas'uliyah*)

Prinsip ini menegaskan bahwa setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang ia pimpin, baik di dunia (oleh rakyat/lembaga pengawas) maupun di akhirat (oleh Allah). Prinsip ini menegaskan bahwa setiap pemegang otoritas memiliki kewajiban ganda untuk mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan kebijakannya, baik secara horizontal kepada rakyat maupun secara vertikal kepada Allah SWT. Secara praktis, prinsip ini menuntut adanya mekanisme kontrol yang efektif dalam pemerintahan, di mana pemimpin tidak memiliki kekuasaan mutlak yang tanpa batas.

Dari berbagai penjelasan yang telah disebutkan, inti dari Siyash Syariah yang dimaksud adalah serupa, yaitu kebaikan yang menjadi sasaran syara' bukanlah kebaikan yang hanya berdasarkan kepentingan dan nafsu manusia semata. Hal ini karena telah dipahami dengan jelas bahwa tujuan dari regulasi hukum bukan lain adalah untuk mewujudkan kebaikan bagi manusia dalam segala aspek kehidupan mereka di dunia, serta menghindari berbagai bentuk yang dapat mengarah pada kerusakan dengan kata lain, setiap aturan hukum yang ditetapkan oleh syariat bertujuan untuk menghadirkan kebaikan bagi manusia.

D. Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris atau penelitian lapangan (*field research*).⁵⁹ Hukum dalam penelitian ini dikaji berdasarkan kenyataan nyata dilapangan, dengan mengumpulkan data dan informasi yang relevan secara langsung dari sumber terkait masalah yang diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana hukum diterapkan, dipatuhi, atau bahkan dilanggar dalam praktik sehari-hari. Dengan kata lain, penelitian yuridis empiris berfokus pada perilaku masyarakat atau aparat penegak hukum dalam menerapkan suatu aturan, serta melihat efektivitas hukum tersebut dalam praktik.⁶⁰

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan kepada pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip *siyash syar'iyah*, khususnya nilai keadilan, amanah, dan kemaslahatan dalam hukum Islam.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di Kota Parepare, yakni Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare sebagai instansi yang berwenang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini akan dilakukan dalam waktu dua bulan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

⁵⁹ Andi Nurindah Sari and Muhammad Majdy Amiruddin, "Pedoman KTI IAIN Parepare," 2023.

⁶⁰ Dadang Sumarna and Ayyub Kadriah, "Penelitian Kualitatif Terhadap Hukum Empiris" 16, no. 02 (2023): 101–13.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditinjau dari perspektif *siyasah syar'iyah*. Penelitian ini berfokus pada pelaksanaan kebijakan dan program perlindungan ketenagakerjaan, tingkat pemenuhan hak-hak pekerja pasca PHK, serta faktor pendukung dan penghambatnya, yang selanjutnya dianalisis berdasarkan perspektif *siyasah syar'iyah* dengan menekankan prinsip kemaslahatan, keadilan, amanah, dan tanggung jawab negara terhadap kesejahteraan pekerja.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang sifatnya deskriptif, data di kumpulkan melalui beragam teknik pengumpulan data, seperti observasi langsung di lapangan, studi dokumentasi, serta wawancara dengan informan. Selain itu, proses pengambilan data juga dapat dilakukan melalui dokumentasi visual dengan pengambilan gambar (foto) atau perekaman video, yang kemudian digunakan untuk memperkuat hasil analisis dan interpretasi penelitian.

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber utama yang berkaitan dengan objek penelitian, yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dan pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan kata lain, data yang diambil oleh peneliti secara langsung dari objek penelitiannya, tanpa diperantarai oleh pihak ketiga, keempat, dan seterusnya

dalam penelitian ini diperoleh langsung baik berupa observasi maupun hasil wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data pendukung yang diperoleh dari sumber tidak langsung yang berkaitan dengan efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam perlindungan pekerja pasca PHK. Data ini bersumber dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dokumen dan laporan resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare, serta buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan. Data sekunder digunakan untuk memperkuat analisis dan mendukung temuan data primer dalam penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam suatu penelitian karena inti dari penelitian itu sendiri adalah memperoleh data. Oleh karena itu, proses pengumpulan data harus dilakukan dengan cermat, mengingat mutu riset sangat bergantung pada kualitas serta kelengkapan data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini, peneliti secara langsung turun ke lapangan atau melakukan penelitian lapangan (*Field Research*).⁶¹

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Wawancara (*Interview*)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, yang bertujuan untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai peran dan efektivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan kepada pekerja pasca PHK. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan informan dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dan pekerja yang terdampak PHK agar informan dapat menyampaikan pengalaman, pandangan, serta kendala yang dihadapi secara

⁶¹ Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif," *Humanika* 21, no. 1 (2021): 33–54.

lebih terbuka. Hasil wawancara dicatat dan/atau direkam untuk menjaga keakuratan data serta memperkuat hasil observasi dalam analisis penelitian.

2. Pengamatan (Observasi)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas dan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan kepada pekerja pasca PHK. Melalui observasi, peneliti dapat melihat secara nyata proses kerja, mekanisme pelayanan, serta interaksi antara petugas dan pekerja terdampak PHK. Observasi ini dilakukan pada situasi yang alami tanpa rekayasa, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi faktual dan efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam pelaksanaan perlindungan pekerja pasca PHK.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan berdasarkan perkiraan. Dalam hal ini, peneliti akan memperoleh informasi dengan mengumpulkan dokumen-dokumen serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Selanjutnya, pengolahan data merupakan suatu langkah penelitian untuk mengumpulkan data yang sebenarnya dan setelah data berhasil terkumpul peneliti menggunakan teknik pengelolaan data dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

- a) Editing, merupakan pemeriksaan kembali semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapan data, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansinya dengan penelitian.
- b) Coding, pada tahap ini penulis menyusun kembali data yang telah diperoleh dalam penelitian yang diperlukan.

- c) Penafsiran data, adalah menganalisis kesimpulan mengenai teori, yang digunakan disesuaikan dengan kenyataan yang digunakan, yang akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.
- d) Pengambilan kesimpulan (*including*) penyimpulan hasil analisis data merupakan suatu kegiatan intisari dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan cara mencari pola, metode, tema, hubungan dan sebagainya dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau kalimat singkat dan bermakna jelas.

F. Metode Pengolahan Data

Analisis data merupakan tahap paling kritis dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menggali makna, pola, dan struktur dari data-data yang dikumpulkan. Analisis data melibatkan serangkaian proses mulai dari pengkodean data hingga pengembangan tema dan interpretasi yang mendalam.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari catatan-catatan di lapangan. Dengan kata lain, reduksi data merupakan langkah awal peneliti dalam menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian dan mengabaikan data yang tidak memiliki kontribusi terhadap tujuan studi. Pada saat pengumpulan data, peneliti sudah mulai melakukan seleksi terhadap informasi yang relevan melalui pengamatan, wawancara, maupun dokumentasi. Dengan reduksi data, peneliti dapat memfokuskan perhatian pada aspek-aspek penting, mencari tema dan pola yang ada, serta memudahkan pengumpulan data berikutnya dan pencarian data jika diperlukan.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah proses mengorganisir, menampilkan, dan menyampaikan data yang telah dikumpulkan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami, dianalisis, dan digunakan. Penyajian data adalah sekumpulan

informasi tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Tujuannya adalah agar data yang telah disusun dapat memberikan gambaran yang sistematis dan visual yang jelas sehingga memudahkan pembaca atau audiens dalam memahami informasi yang disampaikan, melihat pola atau tren, serta mempermudah analisis dan pengambilan keputusan berdasarkan data tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan (*Concluding*)

Pada tahap ini, peneliti membuat kesimpulan sementara berdasarkan hasil pengolahan dan interpretasi data, kemudian melakukan verifikasi untuk memastikan bahwa kesimpulan tersebut didukung oleh bukti yang valid dan konsisten. *Concluding* biasanya merupakan tahap terakhir dalam analisis data, di mana peneliti menyimpulkan makna temuan dan menghubungkan hasil analisis dengan tujuan penelitian. Pada bagian ini, peneliti menafsirkan data yang telah dianalisis dan menjelaskan makna temuan dalam konteks teori serta tujuan penelitian. Oleh karena itu, kesimpulan tidak boleh bersifat spekulatif, melainkan harus didasarkan pada bukti empiris dan hasil analisis yang telah dilakukan secara objektif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Memberikan Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Walikota Parepare Nomor 13 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare, Dinas Tenaga Kerja didefinisikan sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi. Instansi ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Secara fungsional, dinas ini memiliki tugas pokok dalam merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan koordinasi, pembinaan, serta penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja sesuai dengan kewenangan daerah.⁶²

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan hak pekerja pasca PHK merupakan aspek penting dalam menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja yang terdampak kehilangan pekerjaan. Dalam konteks ini, Dinas Tenaga Kerja tidak hanya berfungsi sebagai lembaga administratif, tetapi juga sebagai fasilitator, mediator, sekaligus pelaksana kebijakan ketenagakerjaan yang berpihak pada perlindungan pekerja, sehingga mampu memastikan bahwa setiap pekerja yang terdampak PHK tetap memperoleh hak-haknya secara adil, layak, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Zulkifli, S.H selaku bidang Hubungan Industrial yang mengatakan bahwa:

⁶² “Peraturan Wali Kota Parepare Nomor 13 Tahun 2022.

“Jadi kami disini jika ada pekerja yang terkena PHK lalu pekerja tidak menerima hak-haknya tidak serta merta laporannya diterima, kami terlebih dahulu melakukan bipartit (menyelesaikan masalah secara internal), namun apabila bipartit tidak menemukan jalan keluar, kami akan melakukan tripartit dengan memeriksa laporan-laporan bipartit. Dalam proses mediasi tersebut Disnaker tidak menghadapi hambatan yang signifikan. Dan kami juga selalu memastikan bahwa pekerja memperoleh haknya pekerja secara adil melalui kesepakatan bersama dengan kedua belah pihak.”⁶³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, Dinas Tenaga Kerja menerapkan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bertahap dan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan. Ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) langkah awal yang ditempuh adalah penyelesaian secara bipartit, yaitu melalui perundingan langsung antara pekerja dan pihak perusahaan sebagai upaya internal untuk mencapai kesepakatan. Apabila proses bipartit tersebut tidak menghasilkan solusi atau mengalami kebuntuan, maka perkara akan dilanjutkan ke tahap tripartit, di mana Dinas Tenaga Kerja berperan sebagai mediator. Dalam tahap ini, Disnaker akan menelaah hasil atau bukti dari perundingan bipartit sebelumnya sebagai dasar untuk melakukan mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahapan penyelesaian dilakukan secara sistematis dan berjenjang, serta mengedepankan prinsip musyawarah.

Dalam wawancara tersebut tergambar bahwa dalam proses mediasi, Dinas Tenaga Kerja tidak menghadapi hambatan yang berarti. Hal ini mengindikasikan bahwa mekanisme yang diterapkan sudah berjalan cukup efektif, baik dari segi koordinasi antar pihak maupun kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Peran Disnaker dalam hal ini tidak hanya sebagai penengah, tetapi juga sebagai fasilitator yang memastikan komunikasi antara pekerja dan pengusaha dapat berlangsung dengan baik.

⁶³ Zulkifli, “Staff Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Bidang Hubungan Industrial.”

Selain itu, tujuan utama dari seluruh proses tersebut adalah untuk menjamin bahwa pekerja tetap memperoleh hak-haknya secara adil. Disnaker berupaya mendorong terciptanya kesepakatan bersama antara kedua belah pihak, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Proses ini tidak hanya berorientasi pada penyelesaian konflik, tetapi juga pada perlindungan hak pekerja serta terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Penjelasan lainnya dijelaskan oleh bapak Yudha S. S.Sos dalam bidang Penempatan dan Pelatihan Ketenagakerjaan bahwa:

”Terdapat beberapa program-program pemerintah yang di sediakan bagi pekerja yang terkena PHK sebagai bentuk perlindungan, yang pertama pemerintah secara nasional, mengeluarkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Dalam program JKP ini terdapat penggalan potensi atau bakat minat melalui mentoring atau pendamping dari pemerintah agar pekerja lebih proaktif dalam mencari pekerjaan. Program yang kedua yaitu penciptaan tenaga kerja mandiri yang bersifat umum, program ini orientasinya berwirausaha atau pelatihan kewirausahaan (sektor non formal). Program selanjutnya yaitu memberikan akses informasi lowongan pekerjaan yang tersedia, serta memberikan fasilitas *upskill* di Balai Latihan Kerja (BLK).”⁶⁴

Hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa pemerintah juga telah menyediakan berbagai program sebagai bentuk perlindungan dan pemberdayaan bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Program-program ini dirancang tidak hanya untuk memberikan bantuan sementara, tetapi juga untuk meningkatkan kemampuan dan kemandirian pekerja agar dapat kembali berpartisipasi dalam dunia kerja.

Salah satu program strategis yang menjadi perhatian utama pemerintah dalam menangani dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang merupakan program berskala nasional dan terintegrasi dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Program ini tidak hanya

⁶⁴ Yudha, “Staff Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Bidang Penempatan Dan Pelatihan Ketenagakerjaan.”

memberikan manfaat berupa bantuan tunai sementara sebagai bentuk perlindungan ekonomi, tetapi juga dilengkapi dengan layanan pendampingan melalui kegiatan mentoring. Pendampingan tersebut memiliki peran yang signifikan dalam membantu pekerja mengidentifikasi potensi diri, minat, serta bakat yang dimiliki, sehingga mereka mampu menyusun strategi yang lebih terarah dalam mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan kompetensinya. Dengan demikian, pekerja tidak hanya menjadi penerima manfaat pasif, tetapi didorong untuk lebih proaktif dan adaptif dalam menghadapi dinamika pasar kerja.

Selain itu, pemerintah juga mengembangkan program penciptaan tenaga kerja mandiri yang berorientasi pada penguatan kewirausahaan. Program ini ditujukan bagi pekerja yang terdampak PHK dan memiliki minat untuk beralih ke sektor nonformal dengan membuka usaha secara mandiri. Melalui pelatihan kewirausahaan yang sistematis, peserta diberikan pembekalan berupa pengetahuan dasar bisnis, manajemen usaha, hingga strategi pemasaran. Tujuan utama dari program ini adalah menciptakan kemandirian ekonomi serta membuka peluang bagi terbentuknya lapangan kerja baru, baik bagi individu itu sendiri maupun masyarakat di sekitarnya.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia juga dilakukan melalui program peningkatan keterampilan (*upskilling*) yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK). Program ini dirancang untuk memberikan pelatihan teknis yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga pekerja dapat meningkatkan kompetensinya secara signifikan. Dengan keterampilan yang lebih sesuai dengan tuntutan industri, pekerja memiliki peluang yang lebih besar untuk kembali terserap di pasar kerja atau bahkan beralih ke sektor pekerjaan yang lebih produktif.

Pemerintah juga berupaya meningkatkan efektivitas proses pencarian kerja melalui penyediaan akses informasi lowongan pekerjaan yang lebih luas dan mudah dijangkau. Ketersediaan informasi yang akurat dan terkini diharapkan dapat mempercepat proses penempatan kerja, serta meminimalkan kesenjangan

informasi antara pencari kerja dan penyedia kerja. Hal ini menjadi penting mengingat salah satu kendala utama dalam penyerapan tenaga kerja adalah keterbatasan akses terhadap informasi peluang kerja.

Sebagai bagian dari analisis teoritis, hasil penelitian mengenai bentuk perlindungan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja, baik melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (mediasi) maupun melalui berbagai program ketenagakerjaan, dapat dikaji menggunakan teori efektivitas hukum. Secara konseptual, efektivitas hukum dimaknai sebagai sejauh mana norma-norma hukum yang telah ditetapkan mampu dilaksanakan dan mencapai tujuan yang diharapkan dalam praktik. Dalam konteks ini, hukum tidak hanya dipahami sebagai aturan normatif, tetapi juga sebagai instrumen yang harus mampu memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan bagi para pihak, khususnya pekerja yang terdampak PHK.

Jika ditinjau dari perspektif teori efektivitas hukum melalui perspektif Lawrence M. Friedman yang menegaskan bahwa suatu sistem hukum yang ideal adalah sistem yang mampu mengoperasionalkan secara simultan dan harmonis tiga elemen fundamental, yakni substansi hukum (*legal substance*), struktur hukum (*legal structure*), dan budaya hukum (*legal culture*).⁶⁵

1. Substansi Hukum (*Legal Substance*)

Aspek substansi hukum (*legal substance*) sebagaimana dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman memiliki relevansi yang sangat erat dengan fokus kajian mengenai efektivitas perlindungan pekerja pasca PHK oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare. Substansi hukum dimaknai sebagai keseluruhan norma, asas, dan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar yuridis dalam mengatur hubungan ketenagakerjaan, termasuk didalamnya ketentuan mengenai hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja,

⁶⁵ Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective*.

seperti pesangon, jaminan sosial, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- a) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 menjadi UU Cipta Kerja yang mengubah UU No. 13 Tahun 2003 (Ketenagakerjaan) dan mencabut UU No. 11 Tahun 2020.⁶⁶
- b) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
- c) Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 8 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan dan Perlindungan Ketenagakerjaan.⁶⁷

Bentuk perlindungan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial (mediasi) menunjukkan bahwa secara substansi hukum, telah tersedia aturan yang jelas dan sistematis mengenai tata cara penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha. Regulasi tersebut memberikan dasar hukum bagi Dinas Tenaga Kerja untuk bertindak sebagai mediator yang netral dalam menyelesaikan konflik. Hal ini menandakan bahwa dari sisi substansi, hukum telah dirancang untuk menciptakan keadilan dan kepastian hukum bagi para pihak yang berselisih.

Selain itu, dalam bentuk perlindungan melalui program-program yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja, seperti pelatihan kerja, pendampingan, serta program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), juga mencerminkan bahwa substansi hukum tidak hanya bersifat represif (menyelesaikan sengketa), tetapi juga preventif dan rehabilitatif. Artinya, hukum tidak hanya hadir ketika terjadi masalah, tetapi juga berupaya mencegah dampak yang lebih luas akibat PHK serta membantu pekerja untuk kembali mendapatkan pekerjaan. Keberadaan program-program tersebut menunjukkan bahwa kebijakan

⁶⁶ Indonesia, “Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 Cipta Kerja.”

⁶⁷ Indonesia, “Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 8 Tahun 2023 Tentang Penyelenggaraan Dan Perlindungan Ketenagakerjaan.”

ketenagakerjaan telah mengakomodasi kebutuhan perlindungan pekerja secara komprehensif.

2. Struktur Hukum (*Legal Structure*)

Dalam perspektif teori sistem hukum yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman, struktur hukum (*legal structure*) merujuk pada kelembagaan, aparat, serta mekanisme yang menjalankan dan menegakkan hukum. Struktur hukum mencakup institusi seperti pengadilan, lembaga pemerintah, serta prosedur formal yang mengatur bagaimana hukum itu dilaksanakan dalam praktik.

Struktur hukum dalam penelitian ini tercermin dari peran Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga yang bertanggung jawab memberikan perlindungan kepada pekerja pasca PHK, baik melalui mekanisme mediasi maupun pelaksanaan program-program ketenagakerjaan. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja berfungsi sebagai fasilitator yang menyediakan mediator untuk membantu mencapai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini menunjukkan bahwa secara kelembagaan, struktur hukum telah berjalan sesuai dengan fungsinya sebagai sarana penyelesaian konflik. Struktur hukum juga terlihat dari bagaimana Dinas Tenaga Kerja mengorganisir, mengelola, dan menyalurkan program-program tersebut kepada masyarakat. Keberadaan program-program ini menunjukkan bahwa lembaga telah berupaya menjalankan fungsi pelayanan publik secara aktif.

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan fungsi tersebut sudah cukup efektif, karena Dinas Tenaga Kerja telah menjalankan tugas dan kewenangannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Efektivitas tersebut terlihat dari tersedianya mekanisme mediasi bagi pekerja yang mengalami perselisihan akibat PHK serta adanya program pelatihan dan fasilitasi penempatan kerja sebagai bentuk perlindungan pasca PHK. Meskipun demikian, efektivitas struktur hukum belum sepenuhnya

optimal karena masih ditemukan kendala berupa keterbatasan sumber daya manusia, pengawasan yang belum maksimal, serta lambatnya proses penyelesaian beberapa kasus perselisihan.

Efektivitas struktur hukum juga dipengaruhi oleh koordinasi antar lembaga yang terlibat dalam sistem ketenagakerjaan. Dalam hal ini, hubungan antara pembentuk kebijakan dan peraturan perundang-undangan, lembaga penegak hukum hubungan industrial, serta Dinas Tenaga Kerja menunjukkan adanya sinergi dalam upaya memberikan perlindungan kepada pekerja. Pemerintah dan lembaga legislatif menyediakan dasar hukum melalui peraturan ketenagakerjaan, sementara Dinas Tenaga Kerja berperan dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut melalui mediasi dan program perlindungan pekerja. Selain itu, apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi, maka penyelesaiannya dapat dilanjutkan melalui mekanisme yang melibatkan lembaga penegak hukum hubungan industrial, seperti Pengadilan Hubungan Industrial. Keterkaitan dan koordinasi antar lembaga tersebut menghadirkan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja dengan menyediakan jalur penyelesaian sengketa yang berjenjang dan sesuai prosedur.

Dengan demikian, berdasarkan teori sistem hukum Lawrence M. Friedman, aspek struktur hukum dalam perlindungan pekerja pasca PHK di Kota Parepare telah berfungsi dan berjalan cukup efektif. Namun, untuk mencapai efektivitas yang lebih optimal, diperlukan penguatan kapasitas kelembagaan, peningkatan koordinasi antar lembaga terkait, serta pengawasan yang lebih intensif agar perlindungan yang diberikan kepada pekerja dapat terlaksana secara lebih cepat, adil, dan menyeluruh.

3. Budaya Hukum (*Legal Culture*)

Budaya hukum merupakan salah satu unsur penting dalam sistem hukum sebagaimana dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman. Budaya hukum merujuk pada sikap, nilai, persepsi, dan tingkat kesadaran masyarakat serta aparat terhadap hukum. Budaya hukum mencerminkan bagaimana hukum

dipahami, dihormati, dan dipatuhi dalam kehidupan sehari-hari, baik oleh masyarakat (pekerja dan pengusaha) maupun oleh aparaturnya penegak hukum.⁶⁸

Budaya hukum tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan seseorang tentang aturan hukum, tetapi juga menyangkut kesadaran hukum, tingkat kepatuhan, serta kepercayaan terhadap sistem hukum. Artinya, meskipun suatu aturan sudah jelas (substansi hukum) dan lembaga penegaknya sudah ada (struktur hukum), hukum tidak akan berjalan efektif tanpa adanya budaya hukum yang mendukung.⁶⁹

Budaya hukum dapat dilihat dari perilaku pekerja pasca PHK dalam merespons bentuk perlindungan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja, baik melalui mekanisme mediasi maupun program-program ketenagakerjaan. Dalam konteks mediasi, masih terdapat pekerja yang belum sepenuhnya memanfaatkan jalur penyelesaian perselisihan yang telah disediakan, baik karena kurangnya pemahaman mengenai prosedur yang ada maupun karena adanya kecenderungan untuk menyelesaikan masalah secara informal atau bahkan tidak menindaklanjutinya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran hukum masyarakat masih perlu ditingkatkan agar mekanisme yang telah disediakan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Dengan demikian, efektivitas perlindungan pekerja pasca PHK masih menghadapi tantangan dari aspek kultural. Rendahnya tingkat kesadaran, partisipasi, dan kepercayaan masyarakat terhadap mekanisme hukum menjadi faktor yang mempengaruhi belum optimalnya pelaksanaan hukum. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan sosialisasi, edukasi hukum, serta pembangunan kepercayaan masyarakat agar hukum tidak hanya berlaku secara formal, tetapi juga efektif dalam praktik sosial.

⁶⁸ Mardalena Hanifah and Muhammad Adil, "Legal Culture And Law Enforcement In Indonesia : A Normative Juridical Perspective" 5, no. 6 (2025): 6332–41.

⁶⁹ Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective*.

Jika ditinjau berdasarkan teori ketenagakerjaan, bentuk perlindungan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja merupakan manifestasi dari peran negara dalam menyeimbangkan hubungan kerja yang secara inheren bersifat tidak setara antara pekerja dan pengusaha. Dalam kerangka ini, pekerja dipandang sebagai pihak yang memiliki posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari segi ekonomi, akses informasi, maupun kemampuan dalam memperjuangkan hak-haknya. Oleh karena itu, intervensi pemerintah menjadi suatu keniscayaan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak normatif serta perlindungan sosial bagi pekerja, khususnya setelah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kehadiran Dinas Tenaga Kerja sebagai representasi pemerintah di bidang ketenagakerjaan menunjukkan komitmen negara dalam menciptakan hubungan kerja yang adil, melindungi hak pekerja, serta mencegah terjadinya tindakan yang merugikan salah satu pihak dalam hubungan industrial. Analisis terhadap temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi perlindungan tersebut dapat dikaji melalui tiga aspek utama dalam teori ketenagakerjaan, yaitu perlindungan tenaga kerja, kesejahteraan pekerja, dan hubungan industrial.

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Bentuk perlindungan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja, sejalan dengan teori perlindungan tenaga kerja yang menekankan bahwa pekerja merupakan pihak yang memiliki posisi tawar yang relatif lemah dalam hubungan kerja (*bargaining position*). Dalam kondisi pasca PHK, pekerja sering kali menghadapi berbagai permasalahan, seperti tidak terpenuhinya hak-hak finansial, ketidakjelasan status hubungan kerja, maupun kurangnya pemahaman mengenai prosedur hukum yang dapat ditempuh. Oleh karena itu, negara melalui Dinas Tenaga Kerja hadir untuk memberikan perlindungan hukum dengan memfasilitasi proses penyelesaian perselisihan secara adil dan objektif.

Mediasi menjadi salah satu instrumen penting dalam mewujudkan perlindungan tersebut karena memungkinkan pekerja dan pengusaha mencapai kesepakatan tanpa harus menempuh proses litigasi yang memerlukan waktu, biaya, dan tenaga yang lebih besar. Peran mediator dari Dinas Tenaga Kerja tidak hanya sebatas memfasilitasi dialog antara kedua belah pihak, tetapi juga memastikan bahwa proses penyelesaian dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, keberadaan mekanisme mediasi mencerminkan upaya negara dalam memberikan kepastian hukum, mencegah terjadinya ketidakadilan, serta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja yang terdampak PHK.

2. Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kesejahteraan tenaga kerja menjadi salah satu aspek penting yang dapat dikaji melalui perspektif teori ketenagakerjaan. Dalam teori ini, tujuan utama kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada perlindungan hukum, tetapi juga pada upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan. Hal tersebut terlihat dari berbagai bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja, baik melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial maupun melalui program-program yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat PHK.

Program-program seperti pelatihan kerja, informasi pasar kerja, bimbingan kerja, serta program penempatan tenaga kerja merupakan bentuk nyata dari upaya pemerintah dalam membantu pekerja untuk kembali memperoleh kesempatan kerja yang layak. Program tersebut tidak hanya bertujuan mengurangi dampak ekonomi akibat kehilangan pekerjaan, tetapi juga meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja agar mampu beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang. Dengan adanya program-program tersebut, pekerja yang terdampak PHK memperoleh kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, memperluas akses terhadap informasi pekerjaan, serta memperoleh peluang kerja baru. Oleh karena itu,

keberadaan program-program tersebut mencerminkan implementasi prinsip kesejahteraan dalam teori ketenagakerjaan, di mana negara tidak hanya melindungi pekerja dari risiko ketidakadilan, tetapi juga berupaya menjamin keberlangsungan kehidupan dan kesejahteraan mereka setelah kehilangan pekerjaan.

3. Penciptaan Hubungan Industrial yang Harmonis

Program-program yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja, seperti pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan pendampingan pasca PHK, juga dapat dianalisis melalui konsep hubungan industrial dalam teori ketenagakerjaan. Hubungan industrial pada dasarnya merupakan sistem hubungan yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam sistem tersebut, pemerintah memiliki peran strategis sebagai regulator, pengawas, sekaligus fasilitator yang bertugas menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai program yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja merupakan bentuk konkret pelaksanaan fungsi pemerintah dalam menjaga stabilitas hubungan industrial. Melalui pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja, pemerintah membantu pekerja yang terdampak PHK untuk kembali memasuki dunia kerja, sehingga potensi munculnya konflik sosial dan ketidakstabilan ekonomi dapat diminimalkan. Sementara itu, melalui pendampingan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemerintah berupaya menjaga komunikasi dan menciptakan penyelesaian yang adil bagi kedua belah pihak. Dengan demikian, keberadaan program-program tersebut tidak hanya memberikan manfaat bagi pekerja secara individual, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, meningkatkan kepercayaan antara para pihak, serta mendukung terciptanya iklim ketenagakerjaan yang kondusif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan pekerja pasca PHK yang dilakukan oleh Disnaker telah mencerminkan pendekatan yang komprehensif dalam teori ketenagakerjaan, yaitu menggabungkan aspek penyelesaian konflik (mediasi) dan aspek pemberdayaan (program-program ketenagakerjaan). Kedua bentuk perlindungan tersebut saling melengkapi dalam mewujudkan tujuan utama ketenagakerjaan, yakni terciptanya kesejahteraan pekerja dan hubungan industrial yang harmonis.

B. Faktor-Faktor Yang Menghambat Pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Memberikan Perlindungan Pekerja Pasca PHK

Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan hak pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu aspek penting yang perlu dikaji untuk memahami sejauh mana efektivitas kebijakan dan program yang telah dijalankan. Hambatan-hambatan tersebut dapat berasal dari berbagai sisi, baik internal maupun eksternal, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi optimalisasi peran Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan fungsinya. Identifikasi terhadap faktor-faktor penghambat ini menjadi krusial sebagai dasar evaluasi dan perbaikan dalam upaya meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja yang terdampak PHK.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Arwah Rahman, S.Pd., M.Si selaku Kabid Penempatan dan Pelatihan Ketenagakerjaan mengatakan bahwa:

”Terdapat beberapa program-program yang di sediakan bagi pekerja yang terkena PHK, salah satunya yaitu program *reskilling* atau memberikan pelatihan kompetensi baru. Namun masih terdapat faktor yang menjadi penghambat dalam mengimplementasikan program tersebut yaitu dari sisi anggaran yang terbatas, SDM, dan sejauh mana pekerja dapat menyerap materi pelatihan serta bagaimana mengaplikasikan pelatihan yang diperoleh.”⁷⁰

⁷⁰ Arwah Rahman, “Kepala Bidang Penempatan Dan Pelatihan Ketenagakerjaan,” n.d., Wawancara Pribadi 05 Maret 2026.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa terdapat berbagai program yang telah disediakan bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai bentuk upaya perlindungan dan pemberdayaan. Program-program tersebut pada dasarnya dirancang untuk membantu pekerja dalam meningkatkan kompetensi serta memfasilitasi mereka agar dapat kembali memasuki dunia kerja. Namun, dalam implementasinya masih ditemukan sejumlah faktor penghambat yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan program tersebut.

Secara fundamental, kendala utama bersumber dari keterbatasan alokasi anggaran dan kualitas sumber daya manusia (SDM) pengelola yang belum optimal, sehingga berdampak pada efektivitas distribusi program. Selain faktor eksternal tersebut, faktor internal dari sisi peserta juga menjadi determinan penting, terutama terkait dengan variasi tingkat daya serap terhadap materi pelatihan yang diberikan. Efektivitas penerapan keterampilan di dunia kerja sangat bergantung pada sejauh mana peserta mampu menguasai materi pelatihan. Tanpa pemahaman yang mendalam, pekerja cenderung mengalami kendala saat harus mengaplikasikan ilmu tersebut dalam situasi kerja yang sebenarnya.

Dalam wawancara tersebut menunjukkan bahwa meskipun program-program yang disediakan memiliki tujuan yang strategis dalam membantu pekerja pasca PHK, keberhasilannya masih sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari sisi internal program maupun kesiapan individu peserta. Diperlukan upaya peningkatan dukungan anggaran, penguatan kualitas SDM, serta evaluasi berkelanjutan agar program dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang maksimal bagi pekerja.

Berdasarkan seluruh penjelasan tersebut juga dijelaskan oleh para pekerja yang terkena PHK bahwa:

”Saya mengalami PHK pada tahun 2020, saat itu perusahaan melakukan pengurangan karyawan secara besar besaran akibat pandemi. Setelah diberhentikan, saya hanya menerima gaji terakhir tanpa kejelasan terkait

pesangon. Saya kemudian mencoba melapor ke Disnaker dan mereka membantu memfasilitasi mediasi dengan perusahaan. Meskipun prosesnya cukup lama saya merasa terbantu karena ada upaya untuk memperjuangkan hak saya, meskipun hasilnya tidak maksimal karena pada saat itu saya tidak menerima hak saya sepenuhnya. Saya hanya mengalah, karena jika ingin hak saya sesuai dengan apa yang seharusnya, prosesnya makin panjang lagi dan pasti akan naik ke pengadilan. Saat itu saya juga ditawari untuk mengikuti program pelatihan kerja yang tersedia, dan menurut saya program tersebut cukup membantu.”

”Saya terkena PHK baru-baru ini tahun 2026 pada bulan april, karena adanya efisiensi dari pusat. Pihak perusahaan telah menyelesaikan kewajibannya dengan cukup baik. Hak-hak saya seperti pesangon dan kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga tidak terjadi perselisihan dengan perusahaan. Setelah terkena PHK, saya mendapatkan informasi mengenai program-program yang tersedia bagi pekerja yang terkena PHK, terutama melalui BPJS Ketenagakerjaan (JKP). Saya akhirnya mengikuti program tersebut yang memberikan bantuan uang tunai sementara, saya juga sempat mengikuti program pelatihan kerja dan menurut saya program-program tersebut sangat membantu dalam memberikan dukungan ekonomi dan memperoleh tambahan keterampilan.”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, data menunjukkan bahwa informan merupakan penyintas pemutusan hubungan kerja (PHK) massal yang terjadi pada tahun 2020 akibat dampak pandemi COVID-19. Setelah masa kerja, informan menghadapi kendala dalam pemenuhan hak normatif berupa ketidakjelasan pembayaran pesangon dari pihak perusahaan. Dalam upaya memperjuangkan haknya, informan kemudian melapor ke Dinas Tenaga Kerja, yang selanjutnya memfasilitasi proses mediasi antara dirinya dengan pihak perusahaan. Meskipun proses mediasi tersebut berlangsung cukup lama, informan tetap menilai adanya peran positif dari Dinas Tenaga Kerja karena telah membantu menyediakan ruang komunikasi dan upaya penyelesaian perselisihan. Di sisi lain informan lainnya juga menilai bahwa hasil dari proses yang dijalani belum sepenuhnya memenuhi harapan, baik dari segi durasi penyelesaian yang relatif

lama maupun hasil akhir yang dirasakan belum maksimal. Selain pendampingan mediasi, informan juga memperoleh tawaran untuk mengikuti program pelatihan kerja bagi pekerja terdampak PHK. Menurut informan, program tersebut cukup membantu, terutama dalam memberikan tambahan keterampilan setelah kehilangan pekerjaan.

Hasil wawancara lainnya juga menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami PHK juga memperoleh informasi mengenai berbagai program perlindungan sosial dan ketenagakerjaan yang tersedia bagi pekerja terdampak PHK, khususnya melalui BPJS Ketenagakerjaan. Informan menjelaskan bahwa dirinya mengikuti program yang memberikan bantuan uang tunai sementara sebagai bentuk dukungan ekonomi pasca PHK. Selain itu, informan juga mengikuti program pelatihan kerja yang dinilai bermanfaat dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja. Menurut informan, keberadaan program-program tersebut memberikan bantuan yang cukup berarti, baik dari segi ekonomi maupun dalam mempersiapkan diri untuk memperoleh pekerjaan kembali.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja cukup membantu, khususnya dalam memfasilitasi proses mediasi antara pekerja dan perusahaan. Selain itu, adanya tawaran program pelatihan kerja juga menjadi bentuk dukungan pasca PHK. Namun demikian, dari segi efektivitas hasil, pekerja merasa bahwa proses penyelesaian yang memakan waktu cukup lama serta hasil yang belum sepenuhnya memenuhi harapan menunjukkan bahwa perlindungan yang diberikan masih belum optimal. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat upaya dari pihak Dinas Tenaga Kerja, masih terdapat kendala dalam pelaksanaan yang mempengaruhi tingkat kepuasan pekerja terhadap hasil yang diperoleh.

Faktor-faktor ini merupakan aspek krusial yang perlu dianalisis secara komprehensif dalam kerangka hukum dan kelembagaan. Dalam perspektif normatif, keberadaan regulasi ketenagakerjaan telah memberikan landasan hukum

yang jelas bagi perlindungan pekerja, namun dalam tataran implementatif masih terdapat berbagai kendala yang memengaruhi optimalisasi pelaksanaan program tersebut. Oleh karena itu, identifikasi terhadap faktor-faktor penghambat menjadi penting guna menilai sejauh mana perlindungan hukum yang diatur dapat diwujudkan secara efektif dalam praktik.

Sejalan dengan itu, teori kelembagaan memberikan kerangka analitis untuk memahami bahwa efektivitas suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh aspek formal, tetapi juga oleh kapasitas organisasi, ketersediaan sumber daya, serta dinamika interaksi antar aktor di dalamnya.⁷¹ Dalam konteks ini, hambatan pelaksanaan program dapat bersumber dari keterbatasan internal kelembagaan, seperti sumber daya manusia, anggaran, dan koordinasi, maupun faktor eksternal seperti rendahnya kesadaran hukum masyarakat dan kepatuhan pihak perusahaan.

Jika ditinjau melalui perspektif teori kelembagaan, efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan bagi pekerja pasca PHK tidak hanya dipengaruhi oleh aspek struktural semata, tetapi juga oleh sistem makna, nilai, dan budaya yang berkembang dalam lingkungan kelembagaan tersebut. Tindakan sosial dalam suatu organisasi didasarkan pada interpretasi individu terhadap norma dan nilai yang berlaku, sehingga pelaksanaan perlindungan pekerja tidak terlepas dari bagaimana aparat kelembagaan memahami dan mengimplementasikan aturan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dianalisis, Dinas Tenaga Kerja memiliki peran penting sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan perusahaan. Melalui mekanisme mediasi, lembaga ini menyediakan ruang yang sah dan diakui secara formal bagi pekerja untuk menyampaikan tuntutan serta memperjuangkan hak-haknya setelah mengalami pemutusan hubungan kerja. Kehadiran Dinas Tenaga Kerja dipandang sebagai sarana yang dapat menjembatani kepentingan pekerja dan perusahaan dalam mencari solusi

⁷¹ W. Richard Scott, "Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities," 2013.

atas sengketa yang terjadi. Meskipun demikian, hasil mediasi yang diperoleh tidak selalu mampu memenuhi harapan para pihak, khususnya pekerja, baik dari segi pemenuhan hak maupun kepastian penyelesaiannya.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja tidak hanya menjalankan fungsi simbolik sebagai lembaga pemerintah, tetapi juga memiliki peran praktis sebagai penghubung komunikasi dalam hubungan industrial. Di satu sisi, lembaga ini telah melaksanakan fungsi normatifnya sesuai dengan kewenangan yang dimiliki, namun di sisi lain masih terdapat kebutuhan untuk memperkuat kapasitas, kewenangan, dan kualitas proses mediasi agar hasil yang dicapai dapat lebih efektif dan berkeadilan.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan adanya kecenderungan pekerja untuk memilih penyelesaian yang bersifat pragmatis ketika menghadapi perselisihan pasca PHK. Secara normatif, berbagai aturan dan prosedur telah disediakan sebagai pedoman dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Akan tetapi, dalam praktiknya, keberadaan aturan tersebut belum selalu menjamin tercapainya hasil yang sesuai dengan harapan pekerja. Informan mengungkapkan bahwa dirinya memilih menerima hasil mediasi meskipun hak yang diperoleh tidak terpenuhi secara maksimal karena tidak ingin melanjutkan perkara ke pengadilan yang dianggap memerlukan waktu, biaya, dan proses yang lebih panjang.

Fenomena ini menunjukkan bahwa pekerja cenderung mengutamakan penyelesaian yang praktis dibandingkan menempuh jalur hukum yang lebih kompleks. Dalam perspektif teori kelembagaan, kondisi tersebut mencerminkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap mekanisme penyelesaian sengketa dipengaruhi oleh efektivitas lembaga dalam menjalankan fungsinya. Ketika proses yang tersedia dipandang kurang efisien atau terlalu berbelarut-larut, pekerja cenderung melakukan penyesuaian melalui sikap kompromi. Dengan demikian, pilihan pekerja untuk menerima hasil yang ada menunjukkan bahwa

efektivitas lembaga penyelesaian sengketa masih berpengaruh terhadap kepercayaan pekerja terhadap sistem hukum ketenagakerjaan.

Di samping itu, informan juga memperoleh kesempatan mengikuti program pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan kesiapan memasuki dunia kerja kembali. Hal ini menunjukkan bahwa peran lembaga ketenagakerjaan tidak terbatas pada penyelesaian sengketa, tetapi juga mencakup pemberian dukungan sosial dan ekonomi kepada pekerja yang terdampak PHK. Dalam teori kelembagaan, institusi memiliki fungsi menjaga stabilitas sosial melalui penyediaan berbagai mekanisme bantuan yang dapat mengurangi dampak negatif dari perubahan kondisi ekonomi. Bantuan ekonomi yang diberikan merupakan bentuk nyata pelaksanaan fungsi tersebut, sementara program pelatihan kerja mencerminkan upaya lembaga dalam membantu pekerja beradaptasi dengan kondisi baru setelah kehilangan pekerjaan. Melalui pelatihan tersebut, pekerja diberikan kesempatan untuk meningkatkan kapasitas diri sehingga memiliki peluang yang lebih besar untuk kembali memasuki pasar kerja.

Meskipun berbagai program pengembangan kapasitas telah disediakan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan program tersebut tidak terjadi secara otomatis. Efektivitas program sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memahami, menyerap, dan menerapkan materi yang diperoleh ke dalam kehidupan maupun dunia kerja. Dalam praktiknya, masih terdapat kesenjangan antara materi pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan nyata yang dihadapi oleh peserta di lapangan. Keberhasilan suatu program tidak hanya ditentukan oleh kualitas perencanaan dan pelaksanaannya, tetapi juga oleh bagaimana program tersebut diterima dan dimanfaatkan oleh penerima manfaat.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa efektivitas dan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan kepada pekerja pasca PHK tidak dapat dinilai hanya dari keberadaan struktur formalnya semata. Secara kelembagaan, perangkat aturan, prosedur, serta program yang dimiliki menunjukkan bahwa lembaga ini telah menjalankan fungsi dasarnya sesuai dengan

mandat yang ada. Namun demikian, jika ditelaah lebih jauh pada tataran praktik, masih terlihat adanya jarak antara apa yang dirancang secara normatif dengan realisasi di lapangan.

Kesenjangan tersebut mencerminkan bahwa keberfungsian lembaga secara struktural belum sepenuhnya diikuti oleh penguatan pada aspek substantif. Dalam arti lain, keberadaan aturan dan mekanisme formal belum sepenuhnya mampu menjamin tercapainya hasil yang optimal bagi kelompok sasaran. Hal ini juga menunjukkan bahwa efektivitas kelembagaan tidak bersifat linier, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, termasuk kapasitas pelaksana, respons masyarakat, serta kondisi sosial yang melingkupinya.

Keberhasilan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh seberapa lengkap perangkat formal yang dimiliki, tetapi juga oleh tingkat legitimasi yang berhasil dibangun di mata masyarakat, tingkat kepatuhan para pihak terhadap mekanisme yang ada, serta kemampuan lembaga untuk beradaptasi dengan dinamika yang terus berkembang. Penguatan kelembagaan perlu dipahami sebagai proses yang berkelanjutan, yang tidak hanya berfokus pada pembenahan struktur, tetapi juga pada peningkatan kualitas praktik, kepekaan terhadap kebutuhan masyarakat, serta fleksibilitas dalam merespons perubahan lingkungan institusional.

C. Penerepan Prinsip-Prinsip Siyasa Syar'iyah (Maslahah, Keadilan, dan Amanah) Dalam Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Pasca PHK Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare

Penerapan prinsip-prinsip Siyasa Syar'iyah dalam pelaksanaan perlindungan pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare merupakan suatu pendekatan normatif yang menekankan pada nilai-nilai kemaslahatan (*maslahah*), keadilan (*'adl*), dan amanah dalam tata kelola kebijakan publik. Dalam perspektif ini, perlindungan terhadap pekerja tidak hanya dipahami sebagai kewajiban administratif yang bersumber dari hukum positif, tetapi juga sebagai manifestasi tanggung jawab moral dan etis yang berorientasi pada

tercapainya kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Penerapan prinsip-prinsip tersebut menjadi penting untuk memastikan bahwa setiap kebijakan dan tindakan yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja senantiasa berlandaskan pada nilai-nilai keadilan dan kemanfaatan bagi pekerja yang terdampak PHK.

Implementasi masalah mursalah dalam legislasi hukum Islam membuktikan bahwa hukum Islam bukanlah sistem yang rigid, melainkan memiliki kapasitas adaptif yang memungkinkan respons terhadap tantangan sosial, ekonomi, dan politik modern. Melalui pendekatan ini, hukum Islam dapat berkembang secara progresif tanpa kehilangan substansi syariah, sekaligus menjadi solusi atas berbagai problematika yang dihadapi masyarakat Muslim di era globalisasi. Masalah mursalah bukan sekadar metode yuridis dalam formulasi hukum, tetapi juga prinsip fundamental yang memastikan keadilan dan kesejahteraan bagi umat manusia.⁷²

Masalah mursalah dalam hukum positif terlihat dalam berbagai sistem perundang-undangan negara-negara Islam yang menerapkan prinsip-prinsip syariat guna menjamin kesejahteraan masyarakat. Konsep masalah mursalah memainkan peran fundamental dalam evolusi hukum Islam kontemporer, terutama dalam konteks legislasi hukum positif di negara-negara dengan populasi muslim yang signifikan. Sebagai metode istinbath hukum yang berbasis pada prinsip-prinsip kemaslahatan, masalah mursalah memberikan fleksibilitas bagi pembentukan regulasi yang tidak secara eksplisit disebutkan dalam sumber-sumber hukum Islam klasik, tetapi tetap sejalan dengan maqashid al-shari'ah.⁷³

Dalam perspektif masalah mursalah, prinsip amanah dan keadilan mengandung makna bahwa pemerintah atau lembaga publik memiliki kewajiban moral dan hukum untuk menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab demi

⁷² Irsyad Al Fikri Ys and Asep Fu'ad, "Peran Masalah Mursalah Dalam Legislasi Islam Kontemporer: Analisis Mazhab Dan Implikasi Kebijakan" 3 (2025).

⁷³ Irsyad Al Fikri Ys and Asep Fu'ad, "Peran Masalah Mursalah Dalam Legislasi Islam Kontemporer: Analisis Mazhab Dan Implikasi Kebijakan" 3 (2025).

kepentingan umum. Amanah menjadi landasan utama dalam setiap kebijakan, sehingga keputusan yang diambil tidak didasarkan pada kepentingan pribadi atau golongan, melainkan benar-benar diarahkan untuk mewujudkan kemaslahatan masyarakat secara luas.

Berdasarkan hasil penelitian pelaksanaan perlindungan pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah berupaya mengacu pada prinsip-prinsip dalam Siyasah Syar'iyah, yaitu masalah, keadilan, dan amanah. Namun, masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami PHK. Kendala utama adalah belum terpenuhinya hak pekerja secara penuh, khususnya terkait pesangon dan hak finansial lainnya. Selain itu, proses mediasi yang difasilitasi Disnaker berlangsung cukup lama sehingga pekerja memilih menerima hasil yang ada dibanding melanjutkan sengketa ke pengadilan karena dianggap memerlukan waktu dan biaya lebih besar. Kendala lainnya juga terlihat pada kesenjangan antara regulasi dan implementasi di lapangan. Meskipun aturan ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan pekerja, pelaksanaannya belum sepenuhnya efektif akibat kurangnya kepatuhan perusahaan terhadap kewajibannya.

Sejalan dengan hal tersebut, teori masalah mursalah memberikan landasan konseptual bahwa suatu kebijakan atau tindakan dapat dibenarkan sepanjang bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan umum dan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat. Dalam konteks ini, perlindungan pekerja pasca PHK dapat dipandang sebagai bagian dari upaya menjaga kepentingan dasar manusia, khususnya dalam aspek kesejahteraan ekonomi dan perlindungan hak-hak sosial. Penerapan prinsip-prinsip Siyasah Syar'iyah tidak hanya diukur dari kesesuaian dengan regulasi yang berlaku, tetapi juga dari sejauh mana kebijakan tersebut mampu merealisasikan kemaslahatan yang bersifat substantif.

1. Masalah

Dalam perspektif masalah mursalah, setiap kebijakan maupun tindakan pemerintah pada dasarnya tidak hanya dinilai dari kesesuaiannya dengan aturan formal, tetapi juga dari sejauh mana kebijakan tersebut mampu menghadirkan kemanfaatan (*maslahah*) dan sekaligus mencegah timbulnya kemudaratan (*mafsadah*) bagi masyarakat. Masalah dalam pengertian ini tidak berhenti pada aspek material semata, melainkan mencakup perlindungan terhadap hak-hak dasar, rasa keadilan, serta jaminan keberlangsungan hidup yang layak. Dalam konteks ketenagakerjaan, orientasi tersebut menjadi sangat penting karena pekerja merupakan kelompok yang rentan terhadap ketidakpastian ekonomi dan sosial, terutama setelah mengalami pemutusan hubungan kerja.⁷⁴

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare melalui berbagai program, seperti mediasi perselisihan hubungan industrial, layanan konsultasi, serta fasilitasi penyelesaian hak pekerja pasca PHK, pada dasarnya mencerminkan adanya ikhtiar untuk menghadirkan kemanfaatan tersebut. Kehadiran program-program ini tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme administratif, tetapi juga sebagai ruang perlindungan yang memberikan pekerja akses terhadap kejelasan, kepastian, dan peluang untuk memperjuangkan haknya. Dalam sejumlah kasus, program tersebut terbukti mampu membantu pekerja memperoleh hak yang sebelumnya tertunda atau tidak terpenuhi, sehingga secara substantif dapat dikatakan telah mengarah pada terwujudnya nilai masalah.

Dalam perspektif siyasah syar'iyah, prinsip *maslahah* menekankan bahwa kebijakan dan tindakan lembaga harus memberikan manfaat serta mencegah kemudaratan bagi masyarakat. Program bantuan dan pelatihan kerja yang diberikan kepada pekerja terdampak PHK menunjukkan adanya upaya institusi dalam menjaga kesejahteraan pekerja dan mengurangi dampak sosial maupun ekonomi akibat kehilangan pekerjaan. Dengan demikian, penerapan

⁷⁴ Kudaedah, "Maslahah Menurut Konsep Imam Al-Ghazali."

prinsip *maslahah* terlihat pada adanya kebijakan dan pelayanan yang bertujuan memberikan perlindungan dan kemanfaatan bagi pekerja.

2. Keadilan (*a'dl*)

Keadilan (*al-'adl*) merupakan salah satu prinsip fundamental dalam mewujudkan kemaslahatan umum. Keadilan tidak hanya dimaknai sebagai kesetaraan formal di hadapan hukum, tetapi juga sebagai upaya menempatkan sesuatu pada tempatnya (*wad'u al-syai' fi mahallihi*) serta memberikan hak kepada setiap pihak secara proporsional.⁷⁵ Dalam kerangka ini, kebijakan dan tindakan pemerintah, termasuk Dinas Tenaga Kerja, harus berorientasi pada perlindungan kepentingan masyarakat, khususnya kelompok yang rentan seperti pekerja pasca PHK.

Pelaksanaan perlindungan pekerja pasca PHK oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare menunjukkan adanya upaya untuk mewujudkan keadilan melalui mekanisme mediasi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga berperan sebagai fasilitator yang berupaya menyeimbangkan kepentingan antara pekerja dan perusahaan, sehingga setiap pihak memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini mencerminkan penerapan prinsip keadilan dalam masalah mursalah, di mana kebijakan dan tindakan yang diambil diarahkan untuk menghindari kemudharatan dan mewujudkan kemaslahatan bagi para pihak.

Namun berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan bahwa penerapan prinsip keadilan tersebut belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Dalam praktiknya, masih dijumpai pekerja yang belum menerima haknya secara utuh, baik dari segi pemenuhan normatif maupun dari aspek perlindungan yang seharusnya mereka peroleh. Keadaan ini mengindikasikan adanya ketimpangan dalam realisasi keadilan, sehingga prinsip *al-'adl* belum

⁷⁵ Sulthon, "Peranan Masalah Mursalah Dan Masalah Mulghah Dalam Pembaruan Hukum Islam."

sepenuhnya hadir sebagai nilai yang hidup dalam penyelesaian persoalan ketenagakerjaan. Dengan kata lain, keadilan yang diharapkan tidak selalu berbanding lurus dengan realitas di lapangan.

Jika ditinjau melalui perspektif masalah mursalah, kondisi tersebut mencerminkan bahwa kemaslahatan yang menjadi tujuan utama belum tercapai secara menyeluruh. Kemaslahatan dalam konteks ini tidak hanya dimaknai sebagai terpenuhinya hak secara administratif, tetapi juga mencakup rasa keadilan, kepastian, dan perlindungan yang dirasakan langsung oleh pekerja. Ketika masih terdapat pihak yang dirugikan atau belum mendapatkan perlindungan secara layak, maka hal tersebut menunjukkan bahwa orientasi pada kemaslahatan masih memerlukan penguatan, baik dalam aspek kebijakan maupun implementasinya.

3. Amanah

Amanah merupakan prinsip fundamental yang menegaskan bahwa setiap kewenangan yang dimiliki oleh suatu lembaga harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan integritas demi tercapainya kemaslahatan umum. Amanah tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan tugas secara administratif, tetapi juga mencakup komitmen moral untuk melindungi hak-hak masyarakat, khususnya kelompok yang rentan seperti pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Suatu lembaga dikatakan menjalankan amanah apabila mampu melaksanakan fungsinya secara profesional, transparan, dan berorientasi pada kepentingan publik.

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare telah menunjukkan adanya upaya dalam menjalankan amanah melalui pelaksanaan fungsi pelayanan publik, terutama dalam memfasilitasi mediasi antara pekerja dan perusahaan serta membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peran tersebut mencerminkan tanggung jawab lembaga dalam menjaga keseimbangan kepentingan para pihak serta memastikan bahwa hak-hak

pekerja tetap diperhatikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara normatif, prinsip amanah telah diupayakan dalam pelaksanaan tugas kelembagaan.

Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat sejumlah kendala yang cukup memengaruhi optimalisasi peran lembaga. Keterbatasan sumber daya manusia, misalnya, tidak hanya berdampak pada beban kerja yang tinggi, tetapi juga berimplikasi pada kurang maksimalnya pendampingan terhadap para pihak yang bersengketa. Di sisi lain, proses penanganan kasus yang cenderung berjalan lambat menunjukkan bahwa mekanisme yang ada belum sepenuhnya mampu merespons kebutuhan penyelesaian yang cepat dan tepat. Selain itu, pengawasan terhadap pelaksanaan hasil mediasi juga belum berjalan secara konsisten, sehingga tidak semua kesepakatan yang telah dicapai benar-benar diimplementasikan sebagaimana mestinya di lapangan.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tanggung jawab kelembagaan yang secara normatif telah diatur belum sepenuhnya terwujud secara efektif dalam praktik. Dengan kata lain, masih terdapat jarak antara kerangka formal yang diharapkan dengan realitas implementasi di lapangan. Dalam perspektif masalah mursalah, situasi ini menunjukkan bahwa tujuan untuk menghadirkan kemaslahatan umum belum sepenuhnya tercapai. Hal ini karena esensi dari masalah mursalah tidak hanya terletak pada keberadaan aturan atau mekanisme, tetapi juga pada sejauh mana aturan tersebut mampu memberikan manfaat nyata dan perlindungan yang adil bagi seluruh pihak yang terdampak.

Dengan demikian, selama masih terdapat pekerja yang belum memperoleh perlindungan secara optimal, maka upaya perlindungan tersebut belum dapat dikatakan memenuhi prinsip kemaslahatan secara utuh. Oleh karena itu, diperlukan penguatan tidak hanya pada aspek struktural, tetapi juga pada komitmen implementatif dan mekanisme pengawasan, agar tujuan perlindungan yang berorientasi pada keadilan dan kemanfaatan benar-benar dapat diwujudkan dalam praktik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneliti, maka kesimpulan penelitian ini yaitu:

1. Efektivitas peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada dasarnya telah terlaksana, namun belum mencapai tingkat optimal. Dinas Tenaga Kerja telah menjalankan fungsi strategisnya sebagai fasilitator dan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme bipartit dan tripartit sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, berbagai program perlindungan dan pemberdayaan juga telah disediakan, seperti pelatihan kerja, penyediaan informasi pasar kerja, serta program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kemandirian pekerja pasca PHK. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kelemahan, antara lain lamanya proses penyelesaian perselisihan, hasil mediasi yang belum sepenuhnya memenuhi harapan pekerja, serta belum meratanya pemahaman dan akses pekerja terhadap program-program yang tersedia. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara kelembagaan peran Dinas Tenaga Kerja telah berjalan, namun secara substantif masih terdapat kesenjangan antara tujuan perlindungan yang diharapkan dengan realitas yang dirasakan oleh pekerja.
2. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dalam memberikan perlindungan pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdiri atas faktor internal dan eksternal. Dari sisi internal kelembagaan, kendala utama meliputi keterbatasan sumber daya manusia, keterbatasan anggaran, serta belum optimalnya pelaksanaan dan pengawasan program. Sementara itu, faktor eksternal meliputi rendahnya kemampuan sebagian pekerja dalam menyerap dan mengimplementasikan materi pelatihan,

serta proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memerlukan waktu cukup lama. Meskipun demikian, Dinas Tenaga Kerja tetap berupaya memberikan perlindungan melalui mediasi, pelatihan kerja, dan program bantuan bagi pekerja terdampak PHK. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas perlindungan pekerja tidak hanya ditentukan oleh kinerja Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga pelaksana, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan eksternal, tingkat partisipasi masyarakat, serta kesiapan dan kapasitas pekerja itu sendiri.

3. Penerapan prinsip Siyasa Syar'iyah yang meliputi masalah, keadilan, dan amanah dalam perlindungan pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare telah terlaksana secara normatif, namun belum optimal secara empiris. Prinsip masalah tercermin dalam penyediaan program perlindungan dan pemberdayaan pekerja, prinsip keadilan dalam mekanisme mediasi yang transparan, serta prinsip amanah dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik. Meskipun demikian, implementasinya masih menghadapi kendala berupa keterbatasan sumber daya, lemahnya pengawasan, dan belum meratanya pemenuhan hak pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi nilai-nilai siyasa syariah belum sepenuhnya mencapai tingkat kemaslahatan yang optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diajukan sebagai upaya peningkatan efektivitas perlindungan pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu:

1. Kepada Pemerintah (Dinas Tenaga Kerja)

Dinas Tenaga Kerja diharapkan dapat meningkatkan kapasitas kelembagaan melalui penguatan sumber daya manusia, optimalisasi sarana dan prasarana, serta penyederhanaan prosedur administrasi agar pelayanan kepada pekerja dapat berlangsung lebih efektif dan efisien. Selain itu, perlu dilakukan intensifikasi sosialisasi program perlindungan ketenagakerjaan secara

berkelanjutan agar informasi dapat dijangkau seluruh lapisan pekerja. Penguatan fungsi pengawasan juga menjadi penting untuk memastikan pelaksanaan hasil mediasi berjalan sesuai kesepakatan serta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja secara optimal.

2. Kepada Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
Pekerja yang mengalami PHK diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman terhadap hak-hak normatifnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, pekerja juga perlu lebih proaktif dalam memanfaatkan layanan yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja, seperti konsultasi dan mediasi, serta meningkatkan kapasitas diri melalui pelatihan kerja atau program pemberdayaan guna memperluas peluang kerja dan keberlanjutan ekonomi pasca PHK.
3. Kepada Peneliti Selanjutnya
Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian yang lebih komprehensif mengenai perlindungan pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan memperluas objek penelitian, misalnya melalui studi komparatif antar daerah, serta menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) agar hasil penelitian lebih kuat secara analitis. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji secara lebih mendalam efektivitas dan keberlanjutan program-program ketenagakerjaan, seperti pelatihan kerja dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Peneliti juga perlu menyoroti faktor partisipasi pekerja, termasuk akses informasi dan kesiapan individu, serta mengintegrasikan berbagai perspektif, seperti hukum, ekonomi, dan sosial, agar menghasilkan rekomendasi yang lebih aplikatif dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan perlindungan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an, Al-Karim

Ahadi, Lalu M. Alwin. "Efektivitas Hukum Dalam Perspektif Filsafat Hukum: Relasi Urgensi Sosialisasi Terhadap Eksistensi Produk Hukum." *Jurnal Usm Law Review* 5, no. 1 (2022).

Angelia, Grace. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG) Ketenagakerjaan," 2020.

Ardiansyah. "Pekerja Konstruksi Di Parepare Ngaku Di-PHK Sepihak Usai 18 Tahun Bekerja." *detikSulsel*, 2025.

Ariyani, Nesfi, Agus Sya'bani Arlan, and Ramona Handayani. "Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara." *Jurnal MSDM II*, no. 1 (2017).

Austin, John. "The Province of Jurisprudence Determined," 1832.

Azzahra, Farida. "Pemberlakuan Sanksi Administratif: Bentuk Upaya Paksa Meningkatkan Kepatuhan Pejabat Atas Pelaksanaan Putusan Peradilan Tata Usaha Negara (Teori Efektivitas Hukum)." *Binamulia Hukum* 9, no. 2 (2020).

Beryl, Chansya, Ferdhika Riki Satriawan, Ira Dahlia, Miladia Azzahra, Vinda Permata Khairunisa, and Zalzabila Zalzabila. "Dinamika Kelembagaan Dan Permasalahan Interaksi Lembaga: Studi Kasus Wisata Desa Karangrejo, Kecamatan Borobudur, Magelang." *Jurnal Nasional Pariwisata* 14, no. 2 (2024).

Candra, Anton Afrizal. "Pemikiran Siyasah Syar'iyah Ibnu Taimiyah (Kajian Terhadap Konsep Imamah Dan Khilafah Dalam Sistem Pemerintahan Islam)" 01 (2017).

Daghustan, Muhammad Naufal, and Indi Nuroini. "Konsekuensi Pemutusan Hubungan

- Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.” *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial* 1, no. 3 (2022).
- Devi Rahayu. *Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Nunuk Nuswardani. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Dhanty, Shaviera Indar, Parasian Simanungkalit, and Dadang Herli Saputra. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri Berdasarkan Prinsip Negara Hukum” 8, no. 9 (2021).
- Djazuli, and Nurol Aen. *Ushul Fiqh Metodologi Hukum Islam*. Bandung, 2000.
- Fadli, Muhammad Rijal. “Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif.” *Humanika* 21, no. 1 (2021).
- Ferdiansyah, Moch. Arif Bayu. “Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Efisiensi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Cipta Kerja.” *Jurist-Diction* 5, no. 1 (2022).
- Friedman, Lawrence M. *The Legal System: A Social Science Perspective*. Russell Sage Foundation, 1975.
- Ghassani, Shabrina Agustin, Dominicus Savio Priyarsono, Wiwiek Rindayanti, and Annisa Utami Seminar. “Analisis Pembangunan Wilayah Melalui Program Dana Desa Di Kabupaten Bogor: Pendekatan Teori Kelembagaan.” *Majalah Geografi Indonesia* 37, no. 1 (2022).
- Hanifah, Mardalena, and Muhammad Adil. “Legal Culture And Law Enforcement In Indonesia : A Normative Juridical Perspective” 5, no. 6 (2025).
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Budi Sastra Panjaitan. Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020.
- Harahap, Solehuddin. “Siyasah Syar’iyah Dalam Perspektif Islam” 5, no. 2 (2022).
- Hart, H.L.A. *The Concept of Law*. 3rd ed. OUP Oxford, 2012.
- Huda, Muhammad Miftahul, Suwandi Suwandi, and Aunur Rofiq. “Implementasi

- Tanggung Jawab Negara Terhadap Pelanggaran HAM Berat Paniai Perspektif Teori Efektivitas Hukum Soerjono Soekanto.” *IN RIGHT: Jurnal Agama Dan Hak Azazi Manusia* 11, no. 1 (2022).
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, 2010.
- Idris, Muh, Finsa Adhi Pratama, and Lian Mulyani Muthalib. “Penggunaan Masalah Mursalah Sebagai Hujjah” 14, no. 2 (2021).
- Immmanuel, Limrogate, Taufik Siregar, and M. Citra Ramadhan. “Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4, no. 1 (2021).
- Indonesia, Republik. “Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 8 Tahun 2023 Tentang Penyelenggaraan Dan Perlindungan Ketenagakerjaan,” n.d.
- . “Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 Cipta Kerja,” n.d.
- Jahari, Akis, and Rachmatin Artita. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.” *Case Law, Jurnal of Law* 4, no. 2 (2023).
- Josviranto, Micael. “Tinjauan Yuridis Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” 7, no. 13 (2022).
- Kudaedah, Nur Asiah. “Masalah Menurut Konsep Imam Al-Ghazali,” 2020.
- Marfuah. “Efektivitas Dan Fungsi Hukum Dalam Masyarakat Perspektif Filsafat Hukum.” *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 1, no. 3 (2024).
- Mashudi, and Suhadak S. “Jurnal Pro Hukum: Akibat Hukum Pemutusan Hubungan

- Kerja Bertentangan Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Pro Hukum* 10, no. 2 (2021).
- Nikmah Dalimunthe. *Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Delima Sari Lubis and Lenni Mariyati. Merdeka Kfreasi Group, 2022.
- “Peraturan Wali Kota Parepare Nomor 13 Tahun 2022,” n.d.
- Porajow, Ronaldo C., Sofia E. Pangemanan, and Donald K. Monintja. “Pengoptimasian Kelembagaan Desa Dalam Pembangunan (Studi Pada Kelompok Tani Di Desa Ranolambot Kecamatan Kawangkoan Barat).” *Jurnal Governance* 1, no. 1 (2021).
- Pradana, Syafa’at Anugrah, Rusdianto Sudirman, and Muh Andri Alvian. “Kemelitan Penegakan Hukum Terhadap Hak Kebebasan Berpendapat.” *Jurnal Syariah Dan Hukum* 20 (2022).
- Rahman, Arwah. “Kepala Bidang Penempatan Dan Pelatihan Ketenagakerjaan,” n.d., Wawancara Pribadi 05 Maret 2026.
- Rosita, Karunia, and Waluyo Waluyo. “Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja.” *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (2023).
- Rusfi, Mohammad. “Validitas Masalah Mursalah Sebagai Sumber Hukum,” 1996.
- S, Laurensius Arliman. “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,” 2017.
- Safwan, Muhammad, and Bin Harun. “Kepentingan Siyasah Syar’iyyah Dalam Pemerintahan,” n.d.
- Sari, Andi Nurindah, and Muhammad Majdy Amiruddin. “Pedoman KTI IAIN Parepare,” 2023.
- Scott, W. Richard. “Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities,” 2013.

- Suhartoyo. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional.” *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 2 (2019).
- Sulthon, M. “Peranan Masalah Mursalah Dan Masalah Mulghah Dalam Pembaruan Hukum Islam” 25, no. 1 (2022).
- Sumarna, Dadang, and Ayyub Kadriah. “Penelitian Kualitatif Terhadap Hukum Empiris” 16, no. 02 (2023).
- Supranoto, Supranoto, and M Hamdi HS. “Dinamika Kelembagaan Dalam Tata Kelola Pekerja Migran Indonesia.” *E-Sospol* 9, no. 4 (2022).
- Suprpti, Endang, Arihta Esther Tarigan, Eni Jaya, and Jum Anggriani. “Perlindungan Hukum Terhadap Sengketa Hak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 10, no. 1 (2023).
- Telaumbanua, Dalinama. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019.
- Usman, Moh. “Masalah Mursalah Sebagai Metode Isntinbath Hukum Perspektif Al-Thufi Dan Al-Qaradhawi” 2800, no. 2014 (2020).
- Wibowo, Agung Prasetyo, and Amad Sudiro. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi COVID-19.” *To-Ra: Jurnal Hukum* 7, no. 1 (2021).
- Wijaya, Aditya Tri, and Rahayu Subekti. “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator.” *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 09, no. 02 (2021).
- Wijayanti, Dwi, Samsul Munir, and Nurul Syalafiyah. “Tinjauan Hukum Siyasaah Terhadap Kebijakan Publik Dalam Penanganan Lingkungan Hidup” 9, no. 2 (2024).
- Ys, Irsyad Al Fikri, and Asep Fu’ad. “Peran Masalah Mursalah Dalam Legislasi Islam

Kontemporer: Analisis Mazhab Dan Implikasi Kebijakan” 14, no. 1 (2013).

Ys, Irsyad Al Fikri, and Asep Fu’ad. “Peran Maslahah Mursalah Dalam Legislasi Islam Kontemporer: Analisis Mazhab Dan Implikasi Kebijakan” 3 (2025).

Yudha. “Staff Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Bidang Penempatan Dan Pelatihan Ketenagakerjaan,” n.d., Wawancara Pribadi 17 Januari 2026.

Zulkifli. “Staff Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Bidang Hubungan Industrial,” n.d., Wawancara Pribadi 11 November 2025.





Lampiran 01: Instrumen Penelitian

PEDOMAN WAWANCARA

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

NAMA MAHASISWA : Andi Dinda Rassyalia
NIM : 2220203874235036
FAKULTAS : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
PRODI : Hukum Tata Negara
JUDUL : Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare
Dalam Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan
Hubungan Kerja (Perspektif Siyasah Syar'iyah)

PEDOMAN WAWANCARA

A. Bidang Hubungan Industrial

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare berdasarkan regulasi dalam menangani kasus PHK?
2. Bagaimana prosedur atau tahapan standar yang dilakukan Disnaker ketika menerima laporan atau pengaduan perselisihan PHK dari pekerja/buruh?
3. Apa saja hak-hak pekerja pasca PHK yang paling sering dilanggar oleh perusahaan?

4. Apa bentuk perlindungan normatif yang diberikan Disnaker ketika pekerja mengalami PHK?
5. Apa hambatan terbesar dalam proses mediasi?
6. Bagaimana bentuk pengawasan terhadap perusahaan yang melakukan PHK?
7. Bagaimana tingkat kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban pemenuhan hak pekerja?
8. Bagaimana penerapan prinsip keadilan dan amanah (dalam perspektif siyasah syar'iyah) dalam proses penyelesaian PHK?
9. Bagaimana Disnaker memastikan bahwa pekerja memperoleh haknya secara adil?
10. Bagaimana bentuk tanggung jawab Disnaker dalam melindungi hak pekerja?

B. Bidang Penempatan dan Pelatihan Ketenagakerjaan

1. Program apa saja yang disediakan bagi pekerja pasca PHK?
2. Bagaimana mekanisme pekerja untuk mengakses program tersebut?
3. Sejauh mana program-program tersebut telah berjalan secara efektif?
4. Menurut Bapak/Ibu, apa indikator keberhasilan (KPI) utama yang digunakan untuk mengukur efektivitas program-program bantuan pasca-PHK yang telah dijalankan oleh Disnaker?
5. Apa saja kendala atau faktor penghambat yang dihadapi dalam pelaksanaan program perlindungan pekerja pasca PHK? (Misalnya keterbatasan anggaran, SDM, sarana-prasarana)
6. Apakah terdapat kendala regulasi atau tumpang tindih kewenangan?
7. Bagaimana Disnaker menyikapi dan mengatasi hambatan-hambatan tersebut agar peran dan program dapat berjalan lebih efektif ke depannya?
8. Berikan saran atau rekomendasi kebijakan yang menurut Anda perlu diusulkan kepada Pemerintah Kota Parepare untuk meningkatkan perlindungan pekerja korban PHK.

C. Pekerja/Buruh Yang Mengalami PHK

1. Kapan Anda mengalami PHK?
2. Apa alasan PHK yang diberikan oleh perusahaan?
3. Apakah Anda menerima hak-hak normatif (pesangon, uang penghargaan masa kerja, dll)?
4. Apakah PHK dilakukan sesuai prosedur?
5. Apakah Anda melaporkan kasus PHK ke Disnaker?
6. Bagaimana respon Disnaker terhadap laporan Anda?
7. Apakah Anda mendapatkan bantuan mediasi?
8. Apakah Anda mengikuti program-program yang disediakan oleh Disnaker seperti program pelatihan atau JKP?
9. Apakah program tersebut membantu kondisi ekonomi Anda?
10. Apakah Anda merasa hak Anda telah dilindungi?
11. Apakah Anda merasa diperlakukan secara adil?
12. Menurut Anda, apakah pemerintah daerah sudah maksimal dalam membantu pekerja pasca PHK?
13. Apa harapan Anda terhadap Disnaker ke depan?

Parepare, 18 November 2025

Mengetahui,

Pembimbing

Dr. H. Syafaat Anugrah Pradana, S.H., M.H
NIP: 199305262019031008

Lampiran 02: Administrasi Penelitian

SRN IP0000104


PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstp@pareparekota.go.id

IZIN PENELITIAN
Nomor : 104/IP/DPM-PTSP/2/2026

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
3. Peraturan Wali Kota Parepare Nomor 31 tahun 2025 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha dan Nonperizinan Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENGIZINKAN

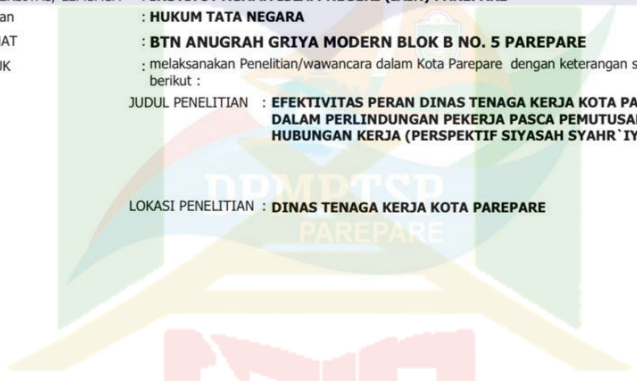
KEPADA
NAMA : **ANDI DINDA RASSYALIA**

UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**
Jurusan : **HUKUM TATA NEGARA**

ALAMAT : **BTN ANUGRAH GRIYA MODERN BLOK B NO. 5 PAREPARE**
UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **EFEKTIVITAS PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PAREPARE DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PERSPEKTIF SIYASAH SYAHR' IYYAH)**

LOKASI PENELITIAN : **DINAS TENAGA KERJA KOTA PAREPARE**



LAMA PENELITIAN : **26 Februari 2026 s.d 13 April 2026**

a. Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
b. Izin ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
Pada Tanggal : **27 Februari 2026**


KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE
Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM
Pembina Tk. 1 (IV/b)
NIP. 19741013 200604 2 019

Biaya : Rp. 0.00

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPSTP Kota Parepare (scan QRCode)



Balai
Sertifikasi
Elektronik



KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Instansi/Perangkat Daerah yang bersangkutan.
2. Pengambilan data/penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah.
3. Mentaati Ketentuan Peraturan Perundang -undangan yang berlaku dengan mengutamakan sikap sopan santun dan mengindahkan Adat Istiadat setempat.
4. Setelah melaksanakan kegiatan Penelitian agar melaporkan hasil penelitian kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare) dalam bentuk Softcopy (PDF) yang dikirim melalui email : litbangbappedaparepare@gmail.com.
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Lembar Kedua Izin Penelitian





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-368/In.39/FSIH.02/PP.00.9/02/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

23 Pebruari 2026

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : A. DINDA RASSYALIA
Tempat/Tgl. Lahir : MAKASSAR, 18 Mei 2004
NIM : 2220203874235036
Fakultas / Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam / Hukum Tatanegara (Siyasah)
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : JL. INDUSTRI KECIL BTN. ANUGRAH GRIYA MODERN BLOK B NO. 5

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :

EFEKTIVITAS PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PAREPARE DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PERSPEKTIF SIYASAH SYAR'IIYAH)

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 25 Pebruari 2026 sampai dengan tanggal 13 April 2026.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Prof. Dr. Rahmawati, S.Ag., M.Ag.
NIP 197609012006042001



PEMERINTAH KOTA PAREPARE

DINAS TENAGA KERJA

Jln. Jenderal Sudirman No. 61 Kode Pos 91122

Web : <http://www.disnaker-parepare.info> Email disnaker@pareparekota.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 000/122/Disnaker

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BASUKI BUSRAH, SE., M.Si
Nip : 19750206 200312 1 012
Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare
Instansi : Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare

Menerangkan bahwa :

Nama : ANDI DINDA RASSYALIA
Jurusan : Hukum Tata Negara
Universitas/Lembaga : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare
Alamat : BTN Anugrah Griya Modern Blok B NO. 5 Parepare

Yang tersebut namanya diatas benar telah melakukan penelitian/wawancara dengan judul penelitian **"EFEKTIVITAS PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PAREPARE DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PERSPEKTIF SIYASAH SYAHR'IYYAH)"** yang dilaksanakan tanggal 26 Februari 2026 s.d 13 April 2026 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 08 April 2026

KEPALA DINAS,



BASUKI BUSRAH, SE. M. Si
Pembina Utama Muda / IV.c
NIP.19750206 200312 1 012



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

SALINAN

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG**

**PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG
NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA
MENJADI UNDANG-UNDANG**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;
- b. bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional;
- c. bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- d. bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;
- e. bahwa . . .

SK No 176733 A

40. Ketentuan Pasal 151 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(3) Dalam . . .

SK No 171567 A



- 557 -

- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
41. Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A sehingga berbunyi sebagai berikut:
- Pasal 151A
- Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:
- a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
 - c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
 - d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
42. Pasal 152 dihapus.

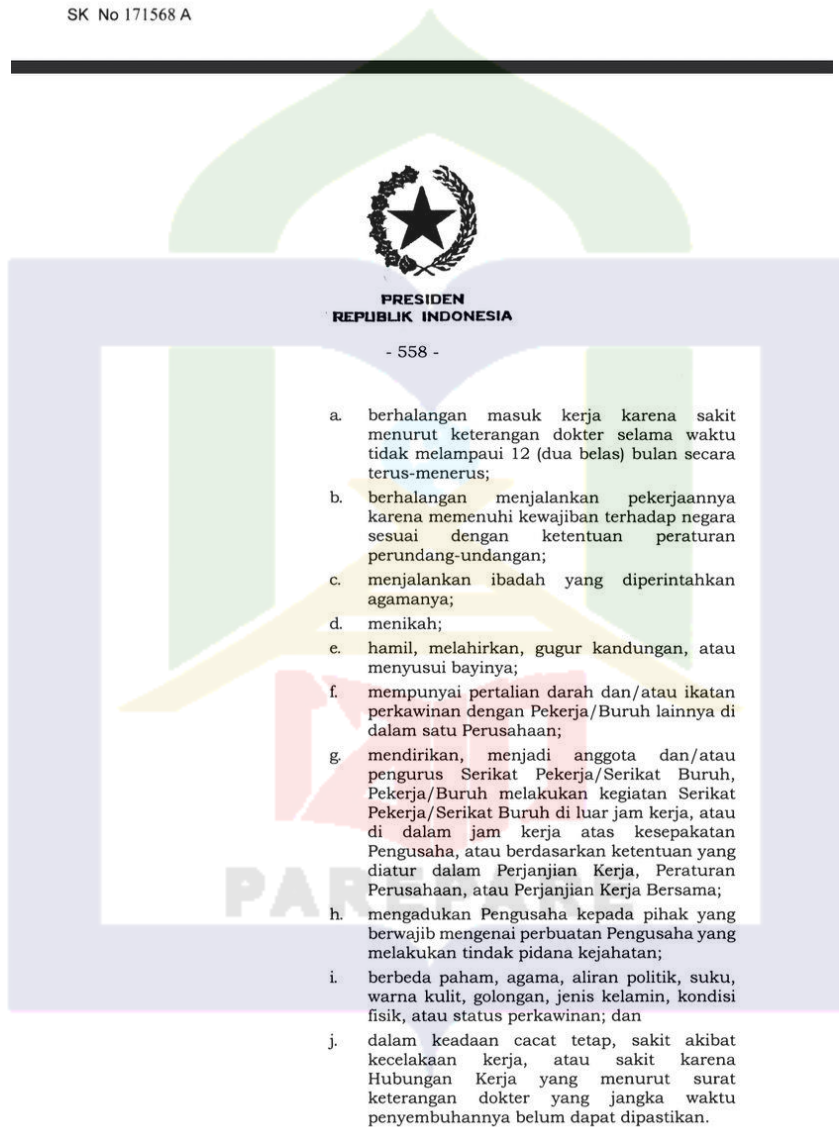
43. Ketentuan Pasal 153 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 153

(1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:

a. berhalangan . . .

SK No 171568 A



(2) Pemutusan . . .

SK No 171569 A



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 559 -

- (2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

44. Pasal 154 dihapus.

45. Di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 154A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 154A

- (1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:
- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 2. membujuk . . .

SK No 171570 A



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 561 -

- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

46. Pasal 155 dihapus.

47. Ketentuan Pasal 156 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 156 . . .



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 562 -

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;

c. masa . . .

SK No 171573 A



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 563 -

- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/Buruh diterima bekerja;
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.
48. Ketentuan Pasal 157 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157 . . .

SK No 171574 A



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 564 -

Pasal 157

- (1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
 - a. Upah pokok; dan
 - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.
 - (2) Dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah sehari.
 - (3) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
 - (4) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan.
49. Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 157A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

- (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

50. Pasal 158 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 565 -

50. Pasal 158 dihapus.

51. Pasal 159 dihapus.

52. Ketentuan Pasal 160 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 160

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, Pengusaha wajib mempekerjakan Pekerja/Buruh kembali.
- (5) Dalam . . .

SK No 171576 A

SALINAN



WALI KOTA PAREPARE
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN DAERAH KOTA PAREPARE
NOMOR 8 TAHUN 2023

TENTANG

PENYELENGGARAAN DAN PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PAREPARE,

- Menimbang : a. bahwa pelayanan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan daerah untuk memenuhi pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai tenaga kerja yang mendapatkan perlindungan dan keadilan;
- b. bahwa urusan ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara terencana agar semua yang berkaitan dengan kebutuhan ketenagakerjaan dapat berjalan secara efektif, dan efisien;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan dan Pelindungan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Undang-Undang

Paragraf 3
Jaminan Kehilangan Pekerjaan
Pasal 90

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- (2) Ketentuan, kepesertaan dan tata cara pendaftaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 91

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis; dan
 - b. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pengusaha.
- (3) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (4) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu teguran tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

BAB IX
JAMINAN SOSIAL

Pasal 92

- (1) Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara termasuk BUMD dan pelaksana jasa konstruksi wajib mendaftarkan dirinya dan/atau pekerja dalam program jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- (2) Setiap Pekerja Bukan Penerima Upah wajib mendaftarkan dirinya dalam program Jaminan Sosial kepada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan atau Kantor Layanan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di Daerah sesuai kepesertaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal pemberi kerja sebagaimana pada ayat (1) belum mendaftarkan dan membayar iuran maka bila terjadi resiko terhadap pekerjaannya, pemberi kerja wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alwath Rattunon
 Tempat/tanggal Lahir : MUNA, 18 Feb 1971
 Agama : Islam
 Pekerjaan : ASN
 Jabatan : Kabid Panteleat ker.

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Andi Dinda Rassyalia yang sedang melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (Perspektif Siyasah Syar'iyah)". Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 04 Maret 2026

Yang bersangkutan,



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ZULKIFLI

Tempat/tanggal Lahir : PARE PARE . 22-05-1984

Agama : ISLAM

Pekerjaan : ASN

Jabatan : PEMBANTU KERJA AHLI PERTAMA

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Andi Dinda Rassyalia yang sedang melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (Perspektif Siyasah Syar'iyah)". Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 04 Maret 2026

Yang bersangkutan,


Zulkifli - SH.

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YUDHA
Tempat/tanggal Lahir : BULUJAYA , 4 - 1 - 1982
Agama : ISLAM
Pekerjaan : PNS
Jabatan : Pengantar kerja.

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Andi Dinda Rassyalia yang sedang melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (Perspektif Siyasah Syar'iyah)". Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 04 Maret 2026

Yang bersangkutan,



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FAPPAZ ZAFY ZAHRAH ISA

Tempat/tanggal Lahir : MAKASSAR , 23 NOVEMBER 1997

Agama : ISLAM

Pekerjaan : Pekerja yang di PHK

Jabatan :

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Andi Dinda Rasyalia yang sedang melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (Perspektif Siyasah Syar'iyah)". Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 04 Maret 2026

Yang bersangkutan,



PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Rizal S.T**

Tempat/tanggal Lahir : **PAREPARE, 16-08-1992**

Agama : **ISLAM**

Pekerjaan : **DI PHK**

Jabatan :

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Andi Dinda Rassyalia yang sedang melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (Perspektif Siyasah Syar’iyyah)”. Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 04 Maret 2026

Yang bersangkutan,



Lampiran 03: Dokumentasi Penelitian

Pihak Pemda (Dinas Tenaga Kerja)





Pihak Pekerja PHK



BIODATA PENULIS



Andi Dinda Rassyalia, Lahir di Makassar merupakan anak ketiga dari empat bersaudara. Riwayat pendidikan penulis memulai pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2011-2016. Kemudian melanjutkan Pendidikan Tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 10 Kota Parepare tahun 2016-2019. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Parepare tahun 2019-2022. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan Pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Parepare dengan Program Studi Hukum Tata Negara di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam. Penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) Mandiri di Desa Sumillan. Untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.), penulis menyelesaikan Pendidikan sebagaimana mestinya dan megajukan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul “Efektivitas Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare Dalam Perlindungan Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (Perspektif Siyash Syar’iyyah)”.