

**TUGAS DAN KEDUDUKAN DINAS TENAGA KERJA KOTA
PALEMBANG SELAKU MEDIATOR PADA KASUS PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA KOTA PALEMBANG PADA ERA PANDEMI
COVID-19**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Hukum Program Sarjana**

Oleh:

NELSI LESTARI
NIM: 502017237

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN


**UDUL SKRIPSI :TUGAS DAN KEDUDUKAN DINAS TENAGA KERJA KOTA
PALEMBANG SELAKU MEDIATOR PADA KASUS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIERA PANDEMI COVID-
19**



NAMA : NELSI LESTARI
NIM : 502017237
PROGRAM STUDI : Hukum Program Sarjana
PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Perdata

Pembimbing Skripsi:

1. Rosmawati, SH.,MH.
2. Koesrin Nawawie A,SH.,MH.


Palembang, 25 Maret 2021

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI:

KETUA : Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH

ANGGOTA :1. Luil Maknun, SH., MH

2. Burhanuddin, SH, MH

DISAHKAN OLEH
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH

NBM/NIDN: 858994/0217086201

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nelsi Lestari
NIM : 502017237
Jenjang : S1
Prodi : Ilmu Hukum
Jurusan : HUKUM
Judul Sripsi : TUGAS DAN KEDUDUKAN DINAS TENAGA KERJA
KOTA PALEMBANG SELAKU MEDIATOR PADA
KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI ERA
PANDEMI COVID-19.

Dosen Pembimbing

1. Ibu Rosmawati, SH., MH dan Bapak Koesrin Nawawie A, SH., MH.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini dibuat oleh saya sendiri dan bukan merupakan tiruan (plagiat) dari tesis skripsi lain yang pernah di pergunakan untuk mendapatkan gelar sarjana di perguruan tinggi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2021

Yang membuat pernyataan,



20
METERAI
TEMPEL
DD9EAJX045513426

NELSI LESTARI

NIM 502017237

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Jika Allah menolong kamu, maka tak adalah orang yang dapat mengalahkan kamu (tidak memberi pertolongan), maka siapakah gerangan yang dapat menolong kamu (selain) dari Allah sesudah itu? Karena itu hendaklah kepada Allah saja orang mukmin bertawakkal”. (QS.Ali Imran /3:160).

Kupersembahkan Kepada:

***Kedua Orang Tuaku.**

***Nenekku Tercinta.**

***Saudarah-Saudarahku(Delba Ariyan dan Akhtar Farzan Wijaya).**

***Sahabatku(Muhammad Rizki Firmansyah).**

***Hijau Almamaterku**

ABSTRAK

TUGAS DAN KEDUDUKAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG SELAKU MEDIATOR PADA KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN DI ERA PANDEMI COVID-19 NELSI LESTARI

Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) membawa risiko bagi kesehatan masyarakat dan bahkan telah merenggut korban jiwa bagi yang terinfeksi di berbagai belahan penjuru dunia, termasuk Indonesia. Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) juga secara nyata telah mengganggu aktivitas ekonomi dan membawa implikasi besar bagi perekonomian sebagian besar negara-negara di seluruh dunia termasuk Indonesia. Pertumbuhan ekonomi global diperkirakan akan menurun.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dan transmigrasi selaku mediator pada permasalahan pemutusan hubungan kerja pada era pandemic Covid-19 sesuai dengan Peraturan Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 92 Tahun 2004, Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 17 Tahun 2014 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial dilaksanakan dengan menerima pengaduan para pihak secara lisan dan tertulis. Untuk mengatasi perkara perselisihan antara pengusaha dengan pekerja Dalam rangka menghindari PHK, Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa kedudukan dinas tenaga kerja dan transmigrasi (DISNAKER TRANS) selaku mediator pada kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) di kota Palembang merupakan pihak ketiga yang bersifat netral yang ditunjuk kedua belah pihak yang berselisih dan diharapkan dapat menyelesaikan kasus mereka. Sehingga mereka tidak kasus mereka ke ranah pengadilan. Hakikatnya, Penyebab dari pemutusan hubungan kerja (PHK) Di kota Palembang pada masa pandemic ini terjadi karena factor perekonomian yang merosot jatuh sehingga banyak pengusaha yang mengurangi pekerja/buruh.

Kata kunci : Kedudukan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKER TRANS) Kota Palembang, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Mediator.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT dan Shalawat serta salam junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Atas berkah, rahmat serta hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan, sehingga skripsi ini diselesaikan dengan baik dengan judul **“TUGAS DAN KEDUDUKAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG SELAKU MEDIATOR PADA KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI ERA PANDEMI COVID-19”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata 1 (S1) pada program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang di hadapi. Namun pada akhirnya dapat dilalui dengan baik berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik dukungan dan doanya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE. MM. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Nur Husni Emilson, SH., Sp.N, MH. Selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Wakil Dekan I, II, III, IV Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Yudistira Rusydi, SH., M.Hum. selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak H.Saifullah Basri,SH.,MH. selaku Pembimbing Akademik Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ibu Rosmawati,SH.,MH dan Bapak Koesrin Nawawie A,SH.,MH. selaku Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu dalam mengarahkan serta membimbing menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen beserta staf karyawan/karyawati Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kedua Orang Tua ku Tercinta Ayahanda Syahrul dan Ibunda Nila Wati yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan masukan serta berkorban baik moril maupun materil selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Nenekku tercinta Nurcik Dan Mini yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan masukan selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
10. Adikku Delba Arian Dan Akhtar Farzan Wijaya yang selalu siap mengsupport kaka selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Teman seperjuangan 2017 di Universitas Muhammadiyah Palembang.
12. Almamater tercinta.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang telah membacanya. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini sehingga diharapkan masukan baik kritik dan saran yang sifatnya membangun demi

kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhir kata penulis mohon maaf jika ada kesalahan yang diperbuat baik sengaja maupun tidak disengaja, semoga Allah SWT. Selalu melindungi kita semua. Aamiin.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2021

Penulis,

Nelsi Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINIL SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix

BAB.I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	9
C. Ruang Lingkup dan Tujuan.....	9
D. Kerangka Konseptual	10
E. Metode Penelitian.....	11
F. Sistematika Penulisan.....	12

BAB.II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Mengenai COVID-19.....	14
B. Tinjauan Mengenai Ketenagakerjaan.....	15
C. Tinjauan Umum Perusahaan	18
D. Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	19
E. Tinjauan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.....	23
F. Tinjauan Umum Tentang Mediator	26

BAB.III PEMBAHASAN

- A. Kedudukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang selaku mediator pada permasalahan pemutusan hubungan kerja pada era pandemi COVID 19 39
- B. Hak dan Kewajiban Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dalam pemutusan Hubungan Kerja diera pandemi COVID-19 48

BAB. IV PENUTUP

- A. Kesimpulan 53
- B. Saran-saran..... 56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang.

Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) membawa risiko bagi kesehatan masyarakat dan bahkan telah merenggut korban jiwa bagi yang terinfeksi di berbagai belahan penjuru dunia, termasuk Indonesia. Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) juga secara nyata telah mengganggu aktivitas ekonomi dan membawa implikasi besar bagi perekonomian sebagian besar negara-negara di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Pertumbuhan ekonomi global diperkirakan akan menurun dari 3% (tiga persen) menjadi hanya 1,5% (satu koma lima persen) atau bahkan lebih rendah dari itu.

“Perkembangan pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) juga berpotensi mengganggu aktivitas perekonomian di Indonesia. Salah satu implikasinya berupa penurunan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang diperkirakan dapat mencapai 4% (empat persen) atau lebih rendah, tergantung kepada seberapa lama dan seberapa parah penyebaran pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) mempengaruhi atau bahkan melumpuhkan kegiatan masyarakat dan aktivitas ekonomi. Terganggunya aktivitas ekonomi akan berimplikasi kepada perubahan dalam postur Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Tahun Anggaran 2020 baik sisi Pendapatan Negara, sisi Belanja Negara, maupun sisi Pembiayaan. Potensi perubahan APBN Tahun Anggaran 2020 berasal dari terganggunya aktivitas ekonomi atau pun sebaliknya. Gangguan aktivitas ekonomi akan banyak berpotensi mengganggu APBN Tahun Anggaran 2020 dari sisi Pendapatan Negara. Respon kebijakan keuangan negara dan fiskal dibutuhkan untuk menghadapi risiko pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), antara lain berupa peningkatan belanja untuk mitigasi risiko kesehatan, melindungi masyarakat dan menjaga aktivitas usaha. Tekanan pada sector keuangan akan mempengaruhi APBN Tahun Anggaran 2020 terutama sisi Pembiayaan. Implikasi pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) telah berdampak pula terhadap ancaman semakin memburuknya sistem keuangan yang ditunjukkan dengan

penurunan berbagai aktivitas ekonomi domestik karena langkah-langkah penanganan pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) yang berisiko pada ketidakstabilan makroekonomi dan sistem keuangan yang perlu dimitigasi bersama oleh Pemerintah maupun koordinasi kebijakan dalam KSSK, sehingga diperlukan berbagai upaya Pemerintah dan lembaga terkait untuk melakukan tindakan antisipasi (*forward looking*) untuk menjaga stabilitas sektor keuangan. Penyebaran pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) yang memberikan dampak dan mengancam pertumbuhan ekonomi Indonesia antara lain”.¹

karena menurunnya penerimaan negara serta ketidakpastian ekonomi global, memerlukan kebijakan dan langkah-langkah luar biasa (*extraordinary*) di bidang keuangan negara termasuk di bidang perpajakan dan keuangan daerah, dan sektor keuangan, yang harus segera diambil Pemerintah dan lembaga-lembaga terkait guna mengatasi kondisi mendesak tersebut dalam rangka penyelamatan kesehatan, perekonomian nasional, dengan fokus pada belanja kesehatan, jaring pengaman sosial (*Social Safety*), serta pemulihan dunia usaha yang terdampak.

“Pandemi COVID 19 juga mengakibatkan sebagian besar Pengusaha dipaksa untuk menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Ini berarti akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengurangan para pekerjanya. Hal ini juga memaksa pekerja untuk *Work From Home (WFH)* atau tidak bekerja sama sekali. Ini berarti berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja / buruh dan keluarganya. Akibat Pandemi COVID 19, bagi Pemerintah Pemutusan Hubungan Kerja adalah bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan social”.²

¹ Jimly Asshiddiqie, Seminar Nasional Online “*PROBLEMATIKA PERPU COVID-19*”, 2020.

² Aloysius Uwiyono, Seminar Nasional Online “*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Pandemi COVID 19*”, KEPRI LAWYERS CLUB INDONESIA, Jakarta, 2020.

Dalam Pembukaan UUD 1945 alinea ke empat dinyatakan bahwa “tujuan negara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan; perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut diperlukan pembangunan di segala bidang dengan mengoptimalkan seluruh komponen bangsa dan negara, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya”.

Dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam ayat ini memuat pengakuan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

“Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.³ “Imam Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.⁴

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 24

⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 2018, hlm. 3

“Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.⁵ “Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁶

“Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan”.⁷

Dengan adanya keterikatan kerja bersama antara perusahaan, khususnya Manager dengan para tenaga kerja, berarti masing-masing pihak memiliki hak dan memiliki kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, berarti Manager dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak kerja.

“Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri”.⁸ “Oleh karena itu,

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2014 hlm.58

⁶ *Ibid.*, hlm. 28

⁷ *Ibid.*, hlm. 3

⁸ R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm.289.

yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih”.⁹

“Hubungan industrial (industrial relations) tidak hanya sekadar manajemen organisasi perusahaan, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja”.¹⁰

“Dan dalam hubungan industrial tersebut telah terjalin hubungan yang baik antara pekerja dengan pengusaha. Kontrak kerja antara Manager dapat secara tertulis maupun tidak tertulis. Dapat pula ditentukan dalam jangka waktu tertentu maupun tidak ditentukan berapa lama tenaga kerja tersebut harus bekerja pada perusahaan. Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif”.¹¹

Hubungan Industrial adalah suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, unsur Karyawan dan Pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia.

“Hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas suatu proses timbal balik dari pekerja dengan pengusaha yang bertujuan menciptakan hubungan yang aman dan harmonis dalam proses produksi baik

⁹ *Ibid.*, hlm.32

¹⁰ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Rajawali Pers, 2014, hlm.16.

¹¹ *Ibid.*, hlm.4

barang maupun jasa antara pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat dalam suatu hubungan kerja”.¹²

“Tujuan hubungan industrial pada akhirnya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja serta pengusaha, di mana tujuan ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya”.¹³

“Dalam hubungan industrial merupakan pihak yang muncul akibat adanya hubungan industrial yang positif atau negatif. Akibat dari hubungan industrial yang baik adalah terciptanya kenyamanan dalam proses ekonomi, tersedianya lapangan kerja baru akibat tumbuh sehatnya hubungan industrial”.¹⁴

“Akibat negatif disisi lain juga dapat menimpa masyarakat apabila hubungan industrial tidak berlangsung dengan baik, muncul perselisihan perburuhan dan dapat mengakibatkan mogok, demonstrasi yang membawa akibat keresahan pada masyarakat karena lingkungan tidak nyaman”.¹⁵

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

¹² Supomo Suparman, *Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta : Jala Permata Aksara, 2009, hlm.3.

¹³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal 38.

¹⁴ Asri Wijayanti, *Loc.Cit.*

¹⁵ *Ibid.*,hlm.44

Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha”.¹⁶

Pemutusan Hubungan Kerja adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya tenaga kerja tersebut sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai dampak pada pengangguran, kriminalitas, kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja, permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan permasalahan yang menyangkut kehidupan manusia.

“Apabila telah ditetapkannya pemutusan hubungan kerja, maka ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pasal 156 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”.¹⁷ Kewajiban ini berlaku bagi pengusaha yang melakukan PHK kepada para pekerjanya.

¹⁶ Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014, hlm 125.

¹⁷ *Ibid.*, hlm 6

Pemutusan Hubungan Kerja juga dapat terjadi karena bentuk hubungan kerja yang berdasarkan atas kontrak kerja. Cara ini lebih disenangi oleh pengusaha karena tidak ada keharusan bagi pengusaha untuk memberikan pesangon. Apabila hubungan kerja kontrak tersebut diberhentikan ditengah jalan, maka izin untuk memberikan PHK tetap diperlukan. Salah satu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi kekurangan masakerja tersebut.

Pembayaran kompensasi tersebut harus mengikuti prosedur sebagaimana yang telah ditetapkan didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dimana didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini adalah penyempurnaan dari isi Keputusan Menteri No. 150 Tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dang anti kerugian di perusahaan yang bertujuan untuk terciptanya suatu kesepakatan yang baik antara pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan Uraian permasalahan perselisihan diatas maka, penulis merasa tertarik untuk meneliti dan mengkaji suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penulis bermaksud untuk membuat penulisan skripsi dengan judul :

“TUGAS DAN KEDUDUKAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG SELAKU MEDIATOR PADA KASUS PEMUTUSAN KERJA KOTA PALEMBANG DIERA PANDEMI COVID-19”

B. Permasalahan :

1. Bagaimanakah Tugas dan Kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang selaku mediator pada kasus pemutusan hubungan kerja pada era pandemi Covid-19 ?
2. Apakah hak dan kewajiban Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dalam pemutusan hubungan kerja di era pandemi Covid-19 ?

C. Ruang Lingkup Dan Tujuan

Ruang lingkup

penelitian terutama dititik beratkan pada penelusuran terhadap tugas dan kedudukan dinas tenaga kerja kota Palembang (transmigrasi) selaku mediator pada kasus pemutusan kerja kota Palembang di era covid-19 ini, tanpa menutup kemungkinan menyinggung pula hal hal lain yang ada kaitannya.

Tujuan Penelitian.

Setiap penelitian pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan yang ingin dicapai. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan arahan kepada peneliti dalam melakukan pekerjaan dan dapat menentukan kemana seharusnya berjalan dan berbuat. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengaturan Dinas Tenaga Kerja dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Untuk Mengetahui Prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

D.Kerangka Konseptual

Pengertian Tugas adalah sesuatu yg wajib dikerjakan atau sesuatu perintah yang telah ditentukan untuk dilakukan, Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, Pekerjaan yang dibebankan, dan hendaklah dijalankan sesuai dengan fungsi masing-masing.

Pengertian Kedudukan berarti status, baik untuk seseorang, tempat, maupun benda. Kamus Besar Bahasa Indonesia kedudukan sering dibedakan antara pengertian kedudukan (status) dan kedudukan sosial (sosial status). Kedudukan diartikan sebagai tempat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial, sedangkan kedudukan sosial adalah tempat seseorang dalam lingkungan pergaulannya, serta hak dan kewajiban.

Pengertian Tenaga Kerja Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian Perjanjian Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Pengertian Pemutusan Hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbentuk hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja\buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian Mediator Mediator berperan membantu merumuskan kesepakatan damai dalam proses mediasi antara para pihak yang bersengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

E. Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Penelitian Normatif kepustakaan atau library research, yang dilakukan dengan cara meneliti sumber bacaan yang berhubungan dengan topik ini, seperti buku-buku hukum, majalah hukum, artikel-artikel, peraturan perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan yang ada kaitannya dengan penelitian, pendapat para sarjana dan bahan-bahan lainnya. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah studi dokumen, yaitu pengumpulan data dengan cara penelusuran kepustakaan, serta informan yang terkait dalam Penelitian ini.

dilakukan dengan menganalisis bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Palembang dalam penyelesaian perkara PHK, serta bagaimana kepatuhan pengusaha terhadap putusan yang menyertai dalam perkara perselisihan PHK.

Teknik pengolahan data.

Teknik analisa data pada penelitian ini akan dikerjakan dan digunakan sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran untuk menjawab persoalan-persoalan yang diteliti dengan kebenaran analisa berdasarkan literatur dan dasar teori yang ada. Penelitian ini menggunakan analisa data kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh, mengidentifikasi, mengklarifikasikan, menghubungkan dengan teori literatur yang mendukung masalah kemudian menarik kesimpulan dengan analisa kualitatif. Analisa kualitatif sesuai dengan definisi adalah: Suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis yaitu yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dengan mempelajari sebagai suatu yang utuh.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari empat bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang, permasalahan, ruang lingkup, dan tujuan, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan pustaka

Pada bab ini terdiri dari Tinjauan Mengenai Covid-19, Tinjauan mengenai ketenaga kerjaan, Tinjauan Umum Perusahaan, Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan, Tinjauan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, Tinjauan Umum Tentang Meidator.

Bab III Pembahasan.

Pada bab ini membahas tentang :

- 1 Kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dan transmigrasi selaku mediator pada permasalahan pemutusan hubungan kerja pada era pandemic Covid-19.
- 2 Hak dan kewajiban Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dalam pemutusan hubungan kerja di era pandemi Covid-19.

Bab IV Penutup

Berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Daftar Pustaka

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti.
- Adrian Sutedi, 2009, “*Hukum Perburuhan*”, Jakarta: Sinar Grafika.
- Aloysius Uwiyono, 2020, Seminar Nasional Online “*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Pandemi COVID 19*”, Jakarta: KEPRI LAWYERS CLUB INDONESIA.
- Asri Wijayanti, 2014, “*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*”, Jakarta : Sinar Grafika.
- Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017 *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian*, Jakarta: PT. Rajawali Perst.
- Imam Soepomo, 2018, “*Pengantar Hukum Perburuhan*”, Jakarta : Djambatan,
- Lalu Husni, 2014, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*”, Jakarta: PT Rajawali perst.
- , 2014, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- , 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- R. Joni Bambang S, 2013, “*Hukum Ketenagakerjaan*” , Bandung: Pustaka Setia.
- Supomo Suparman, 2009, “*Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*” Jakarta , Jala Permata Aksara.
- Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014, “*Asas-Asas Hukum Perburuhan*”, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal Asikin, 2010, “*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*”, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

C. Sumber Lainnya.

Jurnal Kerta Negara, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Jurnal Governance Opinion, Fakultas Hukum, Universitas Darma Agung.

Internet.