

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk Indonesia, maka kebutuhan akan pekerjaan menjadi suatu yang penting untuk penduduk guna memenuhi kebutuhan ekonomi dan mempertahankan hidupnya,¹ dan setiap orang bekerja untuk menghasilkan imbalan, guna memenuhi kebutuhan setiap orang yang telah bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, kemudian terdapat pihak-pihak yang melakukan suatu hubungan kerja. Pengertian hubungan kerja yakni suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan perjanjian kerja dengan terdapat unsur perintah, pekerjaan dan upah.² Sebagaimana dikemukakan oleh Prof. Imam Soepomo, S.H. berpedapat bahwa, *“Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, yakni buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”*.

Para pihak dalam hubungan kerja terdapat unsur perintah, jadi posisi kedua pekerja dengan pengusaha tidaklah sama yaitu ada yang memberi perintah dan terdapat pihak yang diperintah (hubungan subordinasi).³ Dalam hubungan kerja ini dibedakan dengan adanya perjanjian kerja dengan macam perjanjian melakukan

¹ B. Nirpana, J. Hutasoit, R. Kurniasih, and S. Christiniat Hia, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Putusan Nomor 626K/PDT.SUS-PHI/2020),” *Jurnal Lex Specialis*, vol. 1, Aug. (2021).

² Devi Rahayu, Mishbahul Munir, Azizah. *Hukum Ketenagakerjaan Konsep Dan Pengaturan Dalam Omnibus Law* (Malang: Setara Press, 2021), 69.

³ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 7-8.

pekerjaan lain seperti perjanjian pemborongan kerja dan perjanjian melakukan jasa tertentu. Perlu difahami bahwa dasar dari suatu hubungan kerja adalah perjanjian kerja sehingga hubungan kerja harus dibedakan dari hubungan industrial.⁴

Berdasarkan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan pengertian perselisihan hubungan industrial yang dapat disimpulkan yakni perbedaan pemahaman yang menimbulkan perdebatan antara para pihak yakni pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya sebuah perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Jadi terdapat beberapa jenis perselisihan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Namun yang sering ditemui yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja, karena sebuah permasalahan antara pengusaha dengan pekerja yang berakibat adanya pengangguran.⁵

Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan pengertian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dapat disimpulkan bahwa perselisihan yang timbul karena adanya perbedaan pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Dalam hal pengakhiran hubungan kerja bisa bermula dari pengusaha maupun pekerja, bagi pekerja pengakhiran hubungan kerja merupakan

⁴ Ari Hermawan, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Yogyakarta: UII Press, 2018) 1-2

⁵ Ramlan and Rizki Rahayu Fitri, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dari Tindakan PHK Perusahaan Dimasa Covid-19," *Jurnal Program Studi Magister Hukum*, pp. (2020): 58–58.

peristiwa yang tidak ingin diharapkan terjadi, karena dalam pemutusan hubungan kerja, kepada pekerja yang di akhiri hubungan kerjanya akan kehilangan penghasilan untuk menghidupi dirinya dan/atau keluarganya.⁶

Berdasarkan Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pemutusan hubungan kerja yang dapat disimpulkan bahwa penghentian hubungan kerja dikarenakan sesuatu hal yang bisa berakibat berakhirnya hak dan kewajiban para pihak yakni pengusaha dengan pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja atau disebut dengan (PHK) bisa terjadi, namun secara hukum terdapat prosedur yang sudah ditentukan dalam peraturan perundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama. Oleh karena itu, persoalan mekanisme dalam PHK memiliki arti penting dengan akibat hukum jika tidak memenuhinya.

PHK yang oleh pengusaha kepada pekerja tidak serta merta dilakukan, tetapi harus dengan mekanisme dan ketentuan yang jelas sesuai dengan Pasal 151 Klaster Ketenagakerjaan dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menjelaskan beberapa tahapan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja yang dapat disimpulkan sebagai berikut a. upaya agar tidak terjadinya PHK, b. adanya pemberitahuan oleh pengusaha kepada pekerja, c. melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mufakat, d. setelah mendapatkan penetapan yang

⁶ Devi Rahayu, Mishbahul Munir, Azizah. Hukum Ketenagakerjaan Konsep Dan Pengaturan Dalam Omnibus Law (Malang: Setara Press, 2021), 178.

putusannya berkekuatan hukum tetap dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

PHK bisa saja terjadi dengan alasan sesuai dengan Pasal 154A Dalam Pasal 81 Angka 45 Lampiran Undang-Undang 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang dapat disimpulkan bahwa PHK dapat terjadi karena beberapa hal salah satunya perusahaan tutup karena mengalami kerugian, perusahaan pailit, perusahaan mengalami penggabungan, pekerja mangkir, pekerja mengundurkan diri, pekerja memasuki usia pensiun, pekerja meninggal dunia.

Jika pemutusan hubungan kerja terjadi maka akan timbul hak dari pekerja yang, dalam hal ini pekerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pasal 1 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja guna membuat hubungan kerja yang bersifat tetap.

Hak pekerja tetap/PKWTT atas PHK dijelaskan pada Pasal 156 Dalam Pasal 81 Undang-Undang 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dalam pasal tersebut dapat disimpulkan mengenai hak pekerja yaitu berupa uang pesangon yang dihitung berdasarkan lamanya masa kerja, hak berupa uang penghargaan yang dihitung sesuai dengan masa kerja, hak berupa uang penggantian hak yang sebelum itu pekerja tidak mengambil haknya selama bekerja. Perselisihan

hubungan industrial terutama terkait PHK ini banyak terjadi pada daerah yang disebut sebagai salah satu kawasan industri.

Salah satu kawasan industri di Jawa Timur yaitu Kabupaten Mojokerto dilansir dari JatimNetwork.com Kabupaten Mojokerto merupakan salah satu daerah yang memiliki kawasan industri terluas.⁷ Secara administratif wilayah Kabupaten Mojokerto terdiri dari 18 kecamatan, 5 kelurahan dan 299 desa. Pada awalnya, pusat pemerintahan berada tepat di Kota Mojokerto, tetapi kini banyak gedung dan kantor pemerintahan yang dipindahkan ke Kecamatan Mojosari sebelah timur kota Mojokerto. Secara ekonomi, Berdasarkan berita banyak kasus mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Kabupaten Mojokerto⁸, namun perselisihan PHK yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto bahkan tidak sampai 20 yang berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Kabupaten Mojokerto ini mempunyai kawasan industri yang cukup besar yaitu di kecamatan Ngoro yakni Ngoro Industrial Park (Ngoro Industri Persada) merupakan daerah industri terbesar di Mojokerto.⁹

Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial maka, terdapat penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

⁷ Faunia, “Nomor 1 Bukan Gresik Atau Surabaya, Ini 5 Kabupaten Kota dengan Kawasan Industri Terluas di Jawa Timur”, *The Industrial News*, 15 Desember 2022, accessed October 8, 2024 <https://industrialnews.id/nomor-1-bukan-gresik-atau-surabaya-ini-5-kabupaten-kota-dengan-kawasan-industri-terluas-di-jawa-timur>

⁸ Martda Vadetya, “Ratusan Buruh Luruk Pabrik Untut Hak Usai PHK Massal Setahun Lalu,” *Radar Mojokerto*, last modified 2024, accessed April 8, 2025, <https://radarmojokerto.jawapos.com/mojokerto/825029011/ratusan-buruh-luruk-pabrik-plastik-tuntut-hak-usai-phk-massal-setahun-lalu>.

⁹ Kabupaten Mojokerto, *Ensiklopedia Dunia*, accessed October 8, 2024 https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Kabupaten_Mojokerto

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dapat disimpulkan ada berbagai tahapan yaitu : a. Melalui perundingan bipartite, b. Memilih salah satu penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, c. Melalui mediasi. Penyelesaian perselisihan hubungan industri tersebut dilakukan pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan salah satunya Dinas Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut (DISNAKER) yang berada pada kabupaten/kota.

Setelah para pihak melakukan bipartite, namun gagal maka salah satu pihak atau kedua pihak mendaftarkan ke instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan dan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Lalu instansi terkait menawarkan melalui arbitrase atau konsiliasi, namun dalam waktu selambatnya 7 hari para pihak tidak memilih. Maka selanjutnya para pihak melalui penyelesaian mediasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 Angka 11 terdapat pengertian mengenai mediasi yang dapat disimpulkan mediasi merupakan suatu penyelesaian sebuah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah mufakat dengan tengah oleh seorang atau lebih mediator hubungan industrial yang netral.

Berdasarkan data DISNAKER Kabupaten Mojokerto pada Tahun 2023 Kabupaten Mojokerto memiliki 932 perusahaan dan yang termasuk perusahaan bersekala besar berjumlah 905. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Mojokerto berada di urutan ke-5 tertinggi dari 38 kabupaten/kota di Jawa Timur dan UMK Kabupaten Mojokerto terketak di jangkupan ring 1 dengan jumlah

4,6 berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 188/656/KPTS/013/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Jawa Timur Tahun 2024, adapun besaran nominal UMK Kabupaten Mojokerto yaitu Rp 4.624.787.¹⁰ Berdasarkan data DISNAKER Kabupaten Mojokerto terdapat perselisihan hubungan industrial pada tahun 2021 terdapat 21 kasus, pada tahun 2022 terdapat 20 kasus, pada tahun 2023 terdapat 21 kasus.

Jenis perselisihan yang sering terjadi dan banyak pekerja yang tidak mengetahuinya adalah perselisihan PHK dan pada penyelesaian tersebut terdapat penanganan di Disnaker Kabupaten Mojokerto salah satunya Perjanjian Bersama yang selanjutnya disebut (PB) lebih banyak daripada anjuran, berdasarkan data di Disnaker Kabupaten Mojokerto tahun 2021 ada 16 kasus penanganan PB 5 dan anjuran 7, tahun 2022 ada 13 kasus penanganan PB 8 dan anjuran 4, tahun 2023 ada 11 kasus penanganan PB 5 dan anjuran 2. Dari jumlah perselisihan PHK dan penanganan dalam penyelesaian perselisihan tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dilakukan penelitian dengan judul **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Melalui Penyelesaian Mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.**

1.2 Rumusan Permasalahan

Rumusan permasalahan hukum yang dapat disusun berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

¹⁰ Puspasari Satyaningrum, "Besaran UMP Dan UMK 2024 Di Provinsi Jawa Barat," *Kompas*, December 3, 2023, accessed October 18, 2024, <https://surabaya.kompas.com/read/2023/12/03/231521478/besaran-ump-dan-umk-2024-di-provinsi-jawa-timur>.

1. Apakah hak-hak pekerja pada perjanjian bersama dalam penyelesaian perselisihan PHK di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana pertimbangan hukum mediator dalam memberikan anjuran melalui penyelesaian mediasi dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto ?

1.3 Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji mengenai hak-hak pekerja pada perjanjian bersama atas perselisihan PHK berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan.
2. Untuk mengkaji mengenai pertimbangan mediator dalam memberikan anjuran melalui penyelesaian mediasi dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

1.4 Kegunaan

Hasil penelitian yang dilakukan ini agar memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan menambah referensi yang dapat digunakan untuk memperkaya ilmu pengetahuan mengenai perkembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan mengenai pekerja atas PHK dan penyelesaian melalui mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan memberi manfaat yang dapat diperoleh secara langsung bagi pembaca mengenai hak pekerja yang di PHK dan penyelesaian melalui mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

1.5 Keaslian

Tabel. 1 Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang diusulkan
1.	Judul : Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Nama : Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati Tahun ; 2021 ¹¹	1.Apakah yang menjadi dasar pengaturan dari Pemutusan Hubungan Kerja ? 2.Bagaimanakah perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak ?	Permasalahan PHK Secara Sepihak oleh pengusaha kepada pekerja yang tidak sesuai berdasarjab ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mengenai hak-hak pekerja pada perjanjian bersama dalam penyelesaian mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sudah sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mengenai apa saja pertimbangan dari seorang mediator dalam memberikan anjuran secara tertulis dalam proses penyelesaian mediasi.

¹¹ Rudi Febrianto Wibowo and Ratna Herawati, “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak,” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–120.

2.	Judul : Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi Nama : Khainurrasyid Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun : 2019¹²	1. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi ? 2. Bagaimana hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi ? 3. Bagaimana upaya dalam mengatasi hambatan penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi ?	Permasalahan mengenai hak-hak dari pekerja atas pengakhiran hubungan kerja secara sepihak berdasrkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	Penelitian ini mengenai hak-hak pekerja pada perjanjian bersama dalam penyelesaian mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan, dan mengenai apa saja yang pertimbangan bagi seorang mediator dalam memberikan anjuran tertulis untuk penyelesaian melalui mediasi
3.	Judul ; Tinjauan Hukum Terhadap Penyelesaian Konflik Pemutusa Hubungan Kerja Melalui Proses Mediasi Nama :	1. apakah esensi mediasi dalam penyelesaian konflik pemutusan hubungan kerja ? 2. bagaimana akibat hukum bagi para pihak dalam penyelesaian	Perselisihan PHK yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan melalui	Penelitian ini membahas mengenai hak-hak pekerja pada perjanjian bersama dalam penyelesaian mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sesuai ketentuan

¹² Khainurrasyid, "Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi" (March 13, 2019): hlm 24.

	Irdan Marudi, Yandri Radhi Anadi, Abid Zamzami Tahun : 2024 ¹³	sengketa pemutusan hubungan kerja melalui mediasi ?	penyelesaian mediasi	ketenagakerjaan, dan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mengenai pertimbangan seorang mediator dalam memberikan anjuran tertulis pada penyelesaian mediasi
4.	Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Putusan Nomor 626K/PDT.SUS -PHI/2020) Nama : Bayu Nirpana, Herlyandi, Jelita Hutasolt, Retno Kurniasih, Soterida Christiniat Hia Tahun : 2021 ¹⁴	Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas Tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak ?	PHK yang dilakukan pengusaha kepada pekerja karena pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja Bersama dengan studi Putusan Nomor 626K/PDT.SU S-PHI/2020 dan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Penelitian ini mengenai apakah hak-hak-hak pekerja pada perjanjian bersama dalam penyelesaian mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sesuai dengan Ketentuan ketenagakerjaan dan mengenai pertimbangan hukum mediator dalam anjuran tertulis.
5.	Judul : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara	1. Bagaimana ketentuan hukum mengenai Tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut	Akibat PHK yang banyak menimbulkan perselisihan dan cara PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan	Pada Penelitian ini membahas mengenai hak-hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha berdasarkan

¹³ Irdan Marudi, Yandri Radhi Anadi, and Abid Zamzami, "Tinjauan Hukum Terhadap Penyelesaian Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Proses Mediasi," *Jurnal Dinamika* 30 (July 2024).

¹⁴ Bayu Nirpana et al., "Jurnal Lex Specialis | P-Issn : 2774-423x | e-Issn : 2774-4248," *Jurnal Lex Spesialis* 1, no. 1 (August 2021): 69–75.

	Sepihak (PERUSAHAAN) Nama : Haya Husna Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun : 2023 ¹⁵	Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ? 2. Bagaimana terjadinya PHK sepihak terhadap pekerja perusahaan ? 3. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan ?	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	ketentuan ketenagakerjaan, pada penelitian ini juga membahas mengenai apa saja pertimbangan mediator dalam memberikan ajuran tertulis pada penyelesaian mediasi
--	---	--	---	---

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian hukum yang digunakan pada penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris yang suatu metode yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian yang nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan di masyarakat, penelitian empiris dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari adanya fakta-fakta yang ada dalam suatu masyarakat, badan hukum atau lembaga masyarakat. Sebagaimana dikemukakan oleh Muhaimin yang menyebutkan, “*Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang menganalisis tentang penerapan hukum dalam kenyataannya terhadap individu, kelompok, masyarakat, lembaga hukum dalam masyarakat dengan*

¹⁵ Haya Husna, “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS” (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2023).

menitikberatkan pada perilaku individu atau masyarakat, organisasi atau lembaga hukum dalam kaitannya dengan penerapan atau berlakunya hukum”.¹⁶

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *yuridis* sosiologis, mengamati dan melihat tentang reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat. Penelitian yang disebut sebagai penelitian bekerjanya hukum (*law in action*)¹⁷, yaitu fokus pada bagaimana norma hukum tersebut dipraktikan di lapangan. Maka dari itu dilakukan penelitian ini untuk mengetahui hak pekerja atas PHK pada perjanjian bersama dan mengenai pertimbangan mediator dalam memberikan anjuran melalui penyelesaian mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan.

1.6.2 Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan *yuridis* sosiologis yaitu pendekatan yang menganalisis tentang reaksi dan interaksi yang terjadi ketika suatu sistem norma tersebut bekerja di dalam masyarakat,¹⁸ dan tujuan dari pendekatan penelitian ini agar mempermudah untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang diteliti.¹⁹ Pendekatan ini akan dilakukan dengan mengamati dan meneliti hak pekerja atas PHK pada perjanjian bersama dan mengenai pertimbangan mediator dalam memberikan anjuran melalui penyelesaian mediasi

¹⁶ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, ed. Tim Mataram University Press, Edisi 1. (Mataram: Mataram University Press, 2020).83

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Yulianto, Achmad Mukti Fajar, and Nur Dewata, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Emperis* (Yogyakarta: Pensil Komunika, 2010).

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan..

1.6.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil titik lokasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto merupakan instansi yang bergerak di bidang ketenagakerjaan yang berada di wilayah Kabupaten Mojokerto yang menjadi tempat bagi pekerja dan pengusaha dalam mengurus penyelesaian permasalahan terkait hubungan industrial. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto diatur pada Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan berita banyak kasus mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Kabupaten Mojokerto²⁰, namun perselisihan PHK yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto bahkan tidak sampai 20 yang berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

Kabupaten Mojokerto ini mempunyai kawasan industri yang cukup besar yaitu di kecamatan Ngoro yakni Ngoro Industrial Park (Ngoro Industri Persada) merupakan daerah industri terbesar di Mojokerto.²¹ Kabupaten Mojokerto pada tahun 2023 Kabupaten Mojokerto memiliki 932 perusahaan dan yang termasuk perusahaan bersekala besar berjumlah 905 yang membuat banyak pekerja dan

²⁰ Martda Vadetya, “Ratusan Buruh Luruk Pabrik Untut Hak Usai PHK Massal Setahun Lalu,” *Radar Mojokerto*, last modified 2024, accessed April 8, 2025, <https://radarmojokerto.jawapos.com/mojokerto/825029011/ratusan-buruh-luruk-pabrik-plastik-tuntut-hak-usai-phk-massal-setahun-lalu>.

²¹ Kabupaten Mojokerto, *Ensiklopedia Dunia*, accessed October 18, 2024, https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Kabupaten_Mojokerto

pengusaha. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Mojokerto berada di urutan ke-5 tertinggi dari 38 kabupaten/kota di Jawa Timur dan UMK Kabupaten Mojokerto terketak di jangkupan ring 1 dengan jumlah 4,6 berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 188/656/KPTS/013/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Jawa Timur tahun 2024, adapun besaran nominal UMK Kabupaten Mojokerto yaitu Rp 4.624.787.²²

Dengan adanya lowongan kerja dengan syarat minimal SMP yang secara umum pendidikan menjadi standart kondisi ekonomi. Pekerja di Kabupaten Mojokerto banyak yang berada dikondisi sosial-ekonomi menengah kebawah, sehingga apabila terjadi pemutusan hubungan kerja membuat dampak pemutusan hubungan kerja lebih terasa dan mengancam kesejahteraan pekerja dan keluarganya apabila hak yang diberikan tidak sesuai atau bahkan sangat jauh dari ketentuan ketenagakerjaa. Berdasarkan literatur yakni artikel, jurnal, makalah yang tak banyak membahas mengenai hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, sehingga adanya penelitian ini menambah wawasan baru terkait hak pekerja setelah di PHK pada Kabupaten Mojokerto

1.6.4 Pemilihan Informan

Pemilihan informan berfokus pada mediator, pekerja dan pengusaha, pekerja yang pada hal ini telah mendaftar kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

²² Puspitasari Setyaningrum, “Besaran UMP dan UMK 2024 di Provinsi Jawa Timur”, *Kompas.com*, 03 Desember 2023, accessed October 18, 2024 <https://surabaya.kompas.com/read/2023/12/03/231521478/besaran-ump-dan-umk-2024-di-provinsi-jawa-timur>

Mojokerto, serta instansi yang terlibat pada penelitian ini seperti Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Mojokerto, Serikat Pekerja

1.6.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian hukum empiris adalah data yang langsung diperoleh dari masyarakat, subyek yang diteliti, pada lembaga, atau kelompok masyarakat, pelaku langsung yang dapat memberikan informasi, data dan keterangan.²³ Maka sumber data yang digunakan dalam penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Sumber Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber utama, yaitu responden dan informan.²⁴ Data yang diperoleh, berupa hasil wawancara dengan pihak yang terkait atau sebagai informan berfokus pada mediator, kemudian pekerja, pengusaha. Pekerja yang pada hal ini telah mendaftar kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, serta instansi yang terlibat dalam penelitian ini seperti Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Mojokerto, Serikat Pekerja.

2. Sumber Data Sekunder

Data yang diperoleh dari bahan kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer²⁵ yakni dokumen peraturan perundang-undangan, hasil penelitian,

²³ Muhaemin, *Metode Penelitian Hukum*.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

buku-buku, berita internet, jurnal ilmiah, surat kabar, pamflet, dan brosur.

Sumber Data Sekunder yang berkaitan dari Penelitian ini antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Cara Mediasi.

3. Sumber Data Tersier

Sumber Data Tersier pada Penelitian hukum ini dapat memberikan penjelasan tambahan atau menunjang dalam memperoleh informasi tambahan mengenai data primer dan data sekunder. Dalam data tersier dapat digunakan dalam mencari istilah dan/atau makna yang tidak tertulis. Data tersier dalam penelitian ini yaitu Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI, Ensiklopedia yang berkaitan

1.6.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan :

1. Wawancara

wawancara dimaksudkan untuk melakukan tanya jawab untuk mendapatkan informasi, pengertian wawancara dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian di masyarakat.²⁶ Melalui wawancara ini dimungkinkan akan memperoleh informasi mengenai hak pekerja atas PHK pada perjanjian bersama dan mengenai pertimbangan mediator dalam memberikan anjuran melalui penyelesaian mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

2. Studi Kepustakaan

Dengan mengumpulkan, mendokumentasikan buku, jurnal, makalah ilmiah, kamus, ensiklopedia dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang bersumber dari bahan kepustakaan.²⁷ Dalam penelitian ini menggunakan buku-buku, ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan hak-hak pekerja dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja, penyelesaian

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

melalui mediasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja

1.6.7 Metode Analisa Data

Analisis data yaitu melakukan kajian atau telaah terhadap hasil pengolahan data yang dibantu atau dengan menggunakan teori-teori yang telah didapatkan sebelumnya. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan, dengan menggunakan sifat analisis deskriptif yang merupakan cara untuk memberikan sebuah gambaran atau pemaparan atas subjek atau objek penelitian sebagaimana dalam hasil penelitian yang telah dilakukan.²⁸ Dalam analisis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif merupakan suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, sebuah data yang dinyatakan oleh responden atau informan secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.²⁹ Pada penelitian ini, menekankan pada sebuah gambaran terhadap data yang terkumpul.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*