



## Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Temanggung

Alya Mutiara Dewi<sup>1\*</sup>, Purwono Sungkowo Raharjo<sup>2</sup>, Rosita Candrakirana<sup>3</sup>  
<sup>1-3</sup> Universitas Sebelas Maret, Indonesia

Alamat: Jl. Ir. Sutami 36 Ketingan, Jebres, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [alyamutiara@student.uns.ac.id](mailto:alyamutiara@student.uns.ac.id)

**Abstract.** *This research aims to examine the legal protection against employment termination (PHK) in Temanggung and the obstacles encountered in the process of providing such legal protection. The type of legal research used is empirical and descriptive in nature. The approach employed is qualitative. The types of data used in this research include primary data obtained through interviews with respondents, and secondary data in the form of documents, information, books, journal articles, and facts obtained from official documents and legislation. The results of the study show that legal protection against employment termination (PHK) is carried out by the Department of Industry and Manpower of Temanggung Regency through the development of industrial relations and resolution via mediation. The obstacles faced by the Department of Industry and Manpower of Temanggung Regency in providing legal protection against employment termination (PHK) include limited budget for official travel activities, challenges in implementing industrial relations development with companies, the absence of disputing parties, and the lack of knowledge regarding applicable legal provisions.*

**Keywords:** *Legal Protection, Labour, Layoff*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap PHK di Temanggung serta kendala yang dihadapi dalam proses perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Temanggung. Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah empiris, bersifat deskriptif. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil wawancara dengan responden, sedangkan data sekunder berupa data-data, keterangan-keterangan, buku-buku, artikel jurnal, dan fakta-fakta yang diperoleh dari dokumen resmi serta peraturan perundang undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dengan cara pembinaan hubungan industrial dan penyelesaian melalui mediasi. Kendala yang dihadapi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni keterbatasan dana untuk kegiatan perjalanan dinas, masalah dalam pelaksanaan pembinaan hubungan industrial kepada pihak perusahaanketidakhadiran pihak yang berselisih, dan minimnya pengetahuan mengenai ketentuan hukum yang berlaku.

**Kata kunci:** Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum

### 1. LATAR BELAKANG

Negara diwajibkan memberikan perlindungan kepada warga negaranya yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan sehingga warga negara Indonesia dapat meningkatkan harkat dan martabat demi keberlangsungan hidup. Ketenagakerjaan sangat terkait dengan aspek kesejahteraan, kemakmuran, dan keberlangsungan hidup manusia, di mana setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak sebagaimana telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar. Hal tersebut selaras dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang

layak bagi kemanusiaan” (Nama, 2024 : 123). Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hal tersebut menjadikan hak untuk bekerja sebagai hal yang penting dan terlindungi di Indonesia. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha diatur sedemikian rupa oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan dengan tujuan agar tercipta hubungan yang harmonis di antara mereka. Namun, dalam pada praktiknya, meskipun telah diatur dalam peraturan, tetap ada kemungkinan terjadinya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha (Podungge et al., 2021 : 152).

Saat ini, dalam era globalisasi dan pertumbuhan industri yang pesat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu permasalahan utama dalam dunia ketenagakerjaan. Berbagai faktor, seperti dinamika ekonomi, perkembangan teknologi, dan kebijakan perusahaan. Keputusan tersebut seringkali mempengaruhi keputusan untuk melakukan PHK, dimana keputusan tersebut tidak hanya berdampak pada keberlangsungan pekerjaan individu, tetapi juga akan memberikan dampak luas terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi secara keseluruhan (Zahra et al., 2025 : 1152). Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sangat dikhawatirkan oleh setia pekerja karena akan berdampak pada kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya (Mulyati & Wulansari, 2024 : 969). Pada periode Januari-Agustus 2024, Kementerian Ketenagakerjaan merilis data terkait jumlah pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu sebanyak 14.712 pekerja. Banyaknya angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tantangan besar dalam dunia ketenagakerjaan, yang akan berdampak negatif pada stabilitas ekonomi kesejahteraan pekerja (Attallah et al., 2024 : 643).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi akibat sudah berakhirnya masa kerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati biasanya diketahui oleh para pemberi kerja dan pekerja. Hal tersebut memungkinkan masing-masing pihak untuk mempersiapkan diri menghadapi berakhirnya hubungan kerja tersebut (Nyoman, 2022 : 377). Namun, berbeda jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan karena adanya konflik atau pengusaha memutus hubungan kerja tanpa ada alasan yang jelas. Dalam kondisi seperti ini, pengusaha seringkali tidak memberikan pemberitahuan terlebih dahulu

maupun alasan yang jelas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta tidak dipenuhinya hak-hak pekerja. Keadaan ini bisa menimbulkan dampak negatif, terutama bagi pekerja yang secara ekonomi dalam posisi lemah dibandingkan pengusaha (Zulfah et al., 2024 : 125). Apabila pekerja merasa dirugikan dan tidak mendapatkan hak-haknya saat diputus hubungan kerjanya maka, pekerja dapat melakukan upaya hukum yaitu dengan cara perundingan bipartit terlebih dahulu yang dilakukan oleh pekerja/serikat pekerja dan perusahaan. Jika upaya perundingan bipartit gagal maka, pekerja mendaftarkan ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja untuk melakukan mediasi.

Industri di Kabupaten Temanggung mencapai 17.452 unit usaha. Angka tersebut menunjukkan bahwa sektor industri memiliki peran yang sangat strategis dalam menopang struktur ekonomi daerah sekaligus berkontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dalam jumlah besar. Namun, tingginya jumlah industri juga membawa konsekuensi tersendiri, terutama dalam dinamika hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Kompleksitas hubungan ini berpotensi menimbulkan berbagai bentuk perselisihan, termasuk yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Lie & Hervine, 2024 : 720). Berdasarkan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 30 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kabupaten Temanggung menyebutkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga (Dinperinaker) Kabupaten Temanggung mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Salah satu bidang di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung yaitu bidang Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja. Pada lampiran 1 Peraturan Bupati Temanggung Nomor 30 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kabupaten Temanggung, uraian tugas dan jabatan struktural Kepala bidang Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung bahwa salah satu tugasnya yaitu pelaksanaan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Adapun Lampiran 2 pada Peraturan Bupati yang sama, terdapat tugas Sub Koordinator Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja seperti pembinaan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh, fasilitasi penyelesaian perselisihan serikat pekerja/buruh dengan perusahaan di luar pengadilan, fasilitasi dan validasi pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain. Persoalan ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab negara yang dijalankan melalui institusi yang berwenang di bidang tersebut. Negara memainkan peran krusial dalam mengatur, mengawasi, dan melindungi

para pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang adil dan harmonis. Instansi yang berwenang mengawasi pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan, menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, serta memastikan hak-hak pekerja terpenuhi di Kabupaten Temanggung yaitu Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris. Penelitian dengan pendekatan hukum empiris merupakan metode penelitian hukum yang berfokus pada pengumpulan data empiris dengan bersumber dari tindakan manusia, termasuk data verbal yang diperoleh melalui wawancara dengan narasumber, serta pengamatan langsung oleh Penulis di lapangan. Sifat penelitian dalam penulisan skripsi ini yaitu deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik analisis data menggunakan tiga alur analisis data kualitatif meliputi reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan/verifikasi.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia merupakan bagian penting dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja maupun kepastian hukum bagi pengusaha. Ketentuan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara umum diatur dalam Bab XII Pasal 150-172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Hukum positif di Indonesia memberikan jaminan kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa hak-hak finansial yang wajib diberikan oleh pengusaha. Hak tersebut berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Pakpahan et al., 2022 : 135). Besaran komponen ini ditentukan berdasarkan masa kerja, alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta ketentuan lain yang daitur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia tidak hanya berorientasi pada kepentingan pengusaha

untuk efisiensi, tetapi juga memberikan perlindungan yang adil dan proporsional bagi pekerja yang kehilangan mata pencaharian.

Kabupaten Temanggung memiliki Industri mencapai 17.452 unit usaha, tingginya jumlah industri juga membawa konsekuensi tersendiri, terutama dalam dinamika hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Kompleksitas hubungan ini berpotensi menimbulkan berbagai bentuk perselisihan, termasuk yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

### **Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Temanggung**

Perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Temanggung dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung yang mempunyai peran preventif dan represif dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kabupaten Temanggung. Upaya preventif sebagai pencegahan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni pembinaan hubungan industrial dan upaya represif yang merupakan upaya atas tindakan korektif setelah terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni penyelesaian secara mediasi (Nursanti & Subekti, 2021 : 704) :

#### **a. Pembinaan Hubungan Industrial**

Pembinaan hubungan industrial yakni serangkaian upaya yang dilakukan untuk memantau dan mengevaluasi aspek ketenagakerjaan dengan tujuan meningkatkan kesadaran serta kemampuan semua pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa. Pihak-pihak tersebut meliputi pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah agar memahami serta mematuhi peraturan yang berlaku. Dengan begitu, diharapkan hubungan kerja menjadi hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang sehat serta peningkatan kesejahteraan bagi pekerja (Nursanti & Subekti, 2021 : 704-705).

Perusahaan di Kabupaten Temanggung yang dibina oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung yakni sejumlah 126 perusahaan. Tidak semua perusahaan di Kabupaten Temanggung diberikan kegiatan pembinaan hubungan industrial, hanya mencakup Usaha Dagang (UD), Persekutuan Komanditer/Commanditaire Vennontschap (CV) dan Perusahaan Terbatas (PT). Dibatasinya kegiatan pembinaan hubungan industrial dikarenakan terlalu banyaknya perusahaan di Temanggung. Hal ini disebabkan adanya kebijakan efisiensi anggaran, di mana semakin banyaknya perusahaan yang dibina memerlukan anggaran yang lebih besar. Akibatnya, pelaksanaan pembinaan hubungan industrial menjadi terhambat oleh keterbatasan

anggaran. Umumnya, perusahaan-perusahaan baru mendapatkan pembinaan hubungan industrial dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung. Sementara itu, perusahaan yang sudah pernah dibina sebelumnya hanya memerlukan peningkatan pengetahuan, karena manajemen HRD-nya telah memahami peraturan yang berlaku. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung telah melakukan kegiatan pembinaan hubungan industrial yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah (Daga et al., 2023 : 57). Pembinaan hubungan industrial tersebut meliputi :

1) Sosialisasi Peningkatan Kapasitas HRD dan Sosialisasi Edukasi Hubungan Industrial  
“Peningkatan Kapasitas kepada Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB)

Kegiatan pembinaan hubungan industrial ini dilaksanakan dengan tujuan perusahaan dapat memahami dan melaksanakan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku serta untuk ketua dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) agar memahami apa yang menjadi hak dan kewajibannya, hal ini penting mengingat peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) sangat strategis sebagai jembatan antara pekerja dan manajemen perusahaan serta agar memahami mengenai hak-hak yang mereka terima dan mampu menyelesaikan perselisihan jika terjadi di perusahaan. Kegiatan ini dilakukan di Aula Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dengan mendatangkan narasumber dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

2) Pembinaan kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan dan Satuan Pengawas Ketenagakerjaan (Satwasker) Wilayah Magelang

Tujuan kerja sama antara Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dengan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Temanggung dan Satuan Pengawas Ketenagakerjaan (Satwasker) Wilayah Magelang dalam rangka untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Kegiatan pembinaan ini dilakukan dengan mengunjungi perusahaan secara langsung. Sasaran pembinaan ini untuk mengingatkan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan dan memenuhi kewajibannya serta melaksanakan norma ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya, setiap instansi mempunyai kegiatan tersendiri dalam pembinaannya, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung memberikan pembinaan terkait syarat-syarat kerja meliputi peraturan perusahaan, jam kerja, fasilitas kesejahteraan pekerja. BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Temanggung

memberikan pengarahan terkait kepesertaan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Sementara itu, Satuan Pengawas Ketenagakerjaan (Satwasker) Wilayah Magelang memberikan pembinaan mengenai aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), yang mencakup pemeriksaan peralatan seperti boiler, penangkal petir, APAR dan sejenisnya. Pembinaan ini umumnya ditunjukkan kepada perusahaan yang baru berdiri atau yang belum melaporkan kegiatan usahanya kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung.

b. Penyelesaian melalui mediasi

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan “Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral” (Ompusunggu, 2020 : 70). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan sengketa perdata di luar pengadilan. Penyelesaian melalui mediasi merupakan alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non litigasi) (Oktaviani et al., 2023 : 186). Penyelesaian melalui mediasi di Kabupaten Temanggung dilaksanakan oleh empat Mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung yang telah memiliki sertifikat dan sudah memenuhi syarat-syarat tertentu yang tertuang dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, meliputi (Christo et al., 2025 : 149) :

1. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. warga negara Indonesia;
3. pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
4. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
5. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
6. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
7. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
8. memiliki sertifikat kompetensi; dan
9. memiliki surat keputusan pengangkatan menteri.

Mekanisme penyelesaian mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dilakukan sesuai dengan prosedur yang tertuang dalam Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di mana sebelum dilakukan mediasi, para pihak yang berselisih harus melaksanakan terlebih dahulu perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat (Putra & Raharjo, 2022 : 142). Pelaksanaan penyelesaian bipartit dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya perundingan bipartit, apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tidak ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau salah satu pihak ada yang menolak untuk berunding maka, perundingan bipartit dianggap gagal (Kadroni, 2022 : 840). Apabila perundingan bipartit gagal mencapai kata kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihan tersebut kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan berupa risalah perundingan bipartit. Hasil penyelesaian melalui mediasi yakni ada dua, yakni (1) apabila terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak maka Mediator menyarankan untuk mendaftarkan Perjanjian Bersama (PB) ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat yaitu Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Semarang untuk mendapatkan akta pendaftaran agar Perjanjian Bersama (PB) tersebut memiliki kekuatan eksekutorial (Indriasari & Takarini, 2024 : 2810). Artinya bahwa apabila salah satu pihak tidak melaksanakan ketentuan yang tertuang dalam Perjanjian Bersama (PB) maka, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial. (2) Jika tidak ditemukan kata kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau dalam waktu 10 (sepuluh) hari para pihak atau salah satu pihak tidak memberikan jawaban anjuran tertulis yang diberikan Mediator, maka para pihak dianggap menolak anjuran yang diberikan oleh Mediator (Yuliasuti & Syarif, 2021 : 96). Oleh karena itu, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal anjuran tertulis, Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa pihak yang berselisih agar menyelesaikan perselisihan melalui mediasi dan menerima anjuran tertulis dan Mediator tidak memiliki kewenangan untuk mendampingi para pihak hingga proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila salah satu pihak tidak menerima anjuran yang diberikan, maka gugatan harus diajukan sendiri ke Pengadilan Hubungan Industrial. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pihak yang berselisih, khususnya bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena hak-haknya tidak segera dipenuhi akibat tidak adanya keputusan hukum yang mengikat.

## **Kendala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Temanggung**

Dalam melaksanakan peran dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung menghadapi beberapa kendala yaitu sebagai berikut:

a. Keterbatasan dana untuk kegiatan perjalanan dinas

Keterbatasan dana untuk kegiatan perjalanan dinas akan menghambat tugas Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dalam menjalankan tugas ke perusahaan berupa pembinaan hubungan industrial. Keterbatasan dana tersebut menyebabkan tidak semua perusahaan memperoleh pembinaan dalam bidang hubungan industrial.

b. Masalah dalam pelaksanaan pembinaan hubungan industrial kepada pihak perusahaan

Dalam melakukan pembinaan hubungan industrial, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung seringkali tidak bertemu langsung dengan pihak *Human Resources Development* (HRD) perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan pembinaan hubungan industrial tidak dapat dilakukan secara optimal.

c. Ketidakhadiran pihak yang berselisih

Mediasi dilaksanakan apabila kedua belah pihak yang berselisih datang, apabila salah satu pihak yang berselisih tidak hadir dalam proses mediasi maka, mediasi tidak bisa dilanjutkan. Proses mediasi dibatasi selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung dari menerima pelimpahan penyelesaian. Apabila salah satu pihak yang berselisih tidak hadir, maka mediasi akan ditunda hingga seluruh pihak dapat hadir. Kondisi ini dapat memperpanjang proses mediasi dan menunda dikeluarkannya anjuran oleh mediator.

d. Minimnya pengetahuan mengenai ketentuan hukum yang berlaku

Pengusaha seringkali kurang paham mengenai hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan pergantian hak. Beberapa pengusaha tidak mengetahui bahwa besaran pesangon mengacu pada peraturan perundang-undangan. Ketidaktahuan ini sering memicu perdebatan dalam proses mediasi, di mana pengusaha berpegang pada kondisi keuangan perusahaan, sementara pekerja mempertahankan hak-haknya sesuai peraturan. Hal ini berdampak pada lamanya proses mediasi.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Temanggung yakni dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung. Perlindungan hukum yang diberikan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung berupa perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif yaitu dengan cara pembinaan hubungan industrial kepada perusahaan-perusahaan serta perlindungan hukum represif yakni dengan cara penyelesaian melalui mediasi. Namun, dalam melaksanakan perlindungan hukum, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung mengalami beberapa kendala yakni keterbatasan dana untuk kegiatan perjalanan dinas, masalah dalam pelaksanaan pembinaan hubungan industrial kepada pihak perusahaanketidakhadiran pihak yang berselisih, dan minimnya pengetahuan mengenai ketentuan hukum yang berlaku. Kendala tersebut menyebabkan kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dalam menjalankan tugasnya menjadi kurang optimal.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung diharapkan lebih mengoptimalkan strategi efisiensi kegiatan pembinaan hubungan industrial salah satunya menyelenggarakan sosialisasi secara daring (*online*) sehingga semua perusahaan mendapatkan pembinaan hubungan industrial. Bagi pengusaha diharapkan memberikan hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan mematuhi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Attallah, O., Rahmawati, N., Damayanti, P., Sari, A. M., Zahro, N., Zahra, I. A., Ambarwati, R. A., Faidhah, Y. S., & Permatasari, N. A. (2024). Optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan untuk mengatasi dampak PHK massal dan meningkatkan perlindungan pekerja. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 643–654.
- Christo, J., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2025). Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 146–152.
- Daga, R., Salam, K. N., Hamzah, N., Suwandar, R., Ashary, M., Pasae, P., & Rinaldi. (2023). Pelatihan pengembangan hubungan kelompok kerja dengan industrial dalam meningkatkan kualitas usaha dan kesejahteraan kelompok kerja. *JUPADAI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 56–65.

- Indriasari, J., & Takarini, N. (2024). Analisis proses mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pencapaian perjanjian bersama di Surabaya. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research Volume*, 4(6), 3264–3276.
- Kadroni. (2022). Kepastian hukum terhadap batas waktu perundingan (bipartit) sebagai syarat mogok kerja di dalam undang-undang ketenagakerjaan. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(8), 834–849. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i8.245>
- Lie, G., & Hervine, J. S. (2024). Pemutusan hubungan kerja: Implikasi hukum dan keadilan di tengah perubahan industri. *JAHE – Jurnal Akuntansi Hukum dan Edukasi*, 1(2), 720–729.
- Mulyati, & Wulansari, R. (2024). Dampak PHK (pemutusan hubungan kerja) terhadap karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(4), 967–971.
- Nama, M. Y. T. (2024). Hak memperoleh pekerjaan bagi penyandang disabilitas pasca diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. *Panitera: Jurnal Hukum dan Hukum Islam*, 2(2), 113–133.
- Nursanti, Y. P., & Subekti, R. (2021). Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam menangani masalah PHK melalui pelaksanaan pembinaan hubungan industrial dan mediasi. *E-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Ilmu Hukum*, 4(2), 703–711.
- Nyoman, N. T. P. S. D. (2022). Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Kertha Semaya*, 10(13), 371–382.
- Oktaviani, D., Safitri, I. N., Septiviani, R. P., Alhumairoh, S. W., Aprilia, L., & Tamam, B. (2023). Analisis penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) secara litigasi maupun non-litigasi. *Rechtenstudent Journal*, 4(2), 176–188. <https://doi.org/10.35719/rch.v4i2.249>
- Ompusunggu, I. G. (2020). Mediasi dalam penyelesaian perkara perdata di pengadilan. *Lex Crimen*, 9(2), 70–77.
- Pakpahan, T. M. R., Ardhya, S. N., & Setianto, M. J. (2022). Tinjauan yuridis mengenai perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *E-Journal Komunikasi Yustisia*, 5(11), 129–139.
- Podungge, I. P., Patiolo, D., & Silvya, V. (2021). Peran serikat pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2(5), 384–399.
- Putra, F. H., & Raharjo, P. S. (2022). Mediasi hubungan industrial oleh mediator Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8(2), 139–147.

- Yuliasuti, A., & Syarif, E. (2021). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan Acte Van Dading. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 88–102.
- Zahra, M. R., Ardiyanti, D., Adnan, M. R., & Naufal, Y. A. (2025). Analisis hukum terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. *Master Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 1150–1159.
- Zulfah, I., Aritonang, Y. E. A., & Nurhalija, N. (2024). Tinjauan yuridis pemutusan hubungan kerja sepihak dalam perspektif HAM (249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn). *Milthree Law Journal*, 1(1), 119–148.