



Perlindungan Hukum Tenaga Kerja: Studi Kasus Implementasi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya

Selfina Beathirix Djitmau¹, Masrifatun Mahmudah², Anggun Kirana,³ Dwi Pratiwi
Markus⁴

¹ Magister Hukum, Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

² Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

³ Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

⁴ Magister Hukum, Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

Corresponding author: dwypратиwi@um-sorong.ac.id

Abstrak

Perlindungan hukum tenaga kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya dalam konteks perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum ketenagakerjaan dan implementasinya. Sejumlah penelitian terdahulu menegaskan bahwa reformasi regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja cenderung menekankan fleksibilitas pasar kerja dibandingkan penguatan perlindungan substantif pekerja. Berangkat dari konteks tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi kebijakan dan perlindungan hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya, serta menilai efektivitasnya dalam menjamin hak tenaga kerja. Rumusan masalah difokuskan pada bagaimana pelaksanaan kewenangan daerah di bidang ketenagakerjaan dan sejauh mana perlindungan hukum diberikan secara efektif. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan yuridis empiris, melalui wawancara, observasi, dan studi kepustakaan yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif kebijakan telah memiliki dasar hukum yang kuat, namun implementasinya masih bersifat administratif dan reaktif akibat keterbatasan pengawasan serta dominasi paradigma ekonomi. Penelitian ini menyimpulkan perlunya penguatan kapasitas kelembagaan dan kebijakan afirmatif berbasis otonomi daerah guna mewujudkan perlindungan hukum yang lebih berkeadilan dan kontekstual.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja; implementasi kebijakan ketenagakerjaan; Dinas Ketenagakerjaan; Papua Barat Daya.

PENDAHULUAN

Fenomena terkait banyaknya angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan serta banyaknya pekerja yang hak hukumnya dcedarai oleh pihak perusahaan. Mengutip berita online sorongnews.com yang terbit pada 5 Mei 2025 ,



Ketua Asosiasi Buruh Papua Barat Daya, Denisius Faruhan yang mengungkapkan bahwa.¹

“...banyaknya kasus PHK tanpa SP 1, SP 2 dan SP 3 bahkan langsung tanpa teguran para pekerja di PHK sepihak oleh perusahaan. Hal ini tentunya sangat diperlukan pengadilan Hubungan Industrial di Papua Barat daya untuk melindungi pekerja,”

Fenomena tersebut menunjukkan masih lemahnya perlindungan hukum tenaga kerja di Provinsi Papua Barat Daya, mencerminkan rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap norma hukum serta minimnya pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan di tingkat daerah. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam memperkuat peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM sebagai pelaksana perlindungan hukum tenaga kerja setelah mengetahui hambatan-hambatan yang ada, pemerintah dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan efektivitas pengawasan, pembinaan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada akhirnya, perlindungan hukum yang efektif akan berkontribusi pada terciptanya hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan di Provinsi Papua Barat Daya.

Permasalahan pengangguran adalah masalah publik yang saat ini kian berlarut-larut tak kunjung menemui titik temu dalam penanggulangannya dan diperlukan adanya peran pemerintah sebagai fungsi dari pembuat kebijakan untuk menanggulanginya. Masalah ini sangat penting untuk diperhatikan, disebabkan tingginya angka pengangguran sangat berpotensi terhadap kerawanan seperti kemiskinan, kriminal, dan masalah sosial politik.² Hubungan kerja secara faktual seringkali menempatkan pekerja dalam posisi yang lebih lemah karena kurangnya akses terhadap informasi, modal, dan kekuasaan, sehingga membuka potensi eksploitasi oleh pemberi kerja.³ Situasi ini membuka ruang bagi penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha, seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pembayaran upah di bawah standar, dan pengabaian jaminan sosial. Berdasarkan hal tersebut, situasi ini menunjukkan urgensi peran negara melalui instrumen

¹ Diakses pada tanggal 03 Januari 2026 Jam 14.00 WIT, :<https://sorongnews.com/serikat-buruh-papua-barat-daya-desak-segera-bangun-phi-demi-keadilan-pekerja-dan-akhiri-phk-sepihak/>

² Bayu Prasetyo Mariono, Michael Mantiri, and Frans Singkoh, “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa,” *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2021, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnaleksektif/article/view/18304>.

³ Juniar Hartika Sari, “Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Kontrak,” *Justici* 18, no. 2 (2025): 42–52, <https://doi.org/https://doi.org/10.35449/justici.v18i2.1042>.



hukum untuk menjamin hubungan industrial yang adil dan setara.⁴ Oleh karena itu, negara berkewajiban hadir melalui instrumen hukum dan kelembagaan untuk menjamin bahwa hubungan industrial adalah adil dan setara.⁵ Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, perlindungan tenaga kerja tidak hanya dihasilkan melalui norma hukum tertulis, tetapi juga melalui peran aktif lembaga pemerintah yang hadir melalui instrumen hukum yang menjamin berjalannya hubungan industrial secara adil dan berkeadilan.⁶

Perlindungan hukum tenaga kerja pada dasarnya bertujuan menciptakan keseimbangan dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha.⁷ Perlindungan terhadap tenaga kerja pada dasarnya bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja diperlakukan secara manusiawi. Setiap tenaga kerja harus memiliki kesempatan yang setara untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sosialnya, serta mengembangkan potensi diri. Diharapkan para pekerja mampu menjalankan perannya secara maksimal melalui penyediaan kesempatan kerja yang merata, perlindungan atas hak-hak mereka dalam bekerja, serta jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja, dan aspek-aspek ketenagakerjaan lainnya. Jenis perlindungan tenaga kerja yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial serta perlindungan teknis.⁸

Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia pada dasarnya bertujuan untuk menjaga martabat dan hak-hak kemanusiaan para pekerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok pekerja. Perlindungan ini mencakup dua hal utama yaitu, melindungi pekerja dari kekuasaan pengusaha dan dari tindakan pemerintah yang bisa merugikan. Perlindungan dari pengusaha bisa terwujud jika aturan hukum ketenagakerjaan benar-benar dijalankan oleh semua pihak. Memandang hukum

⁴ Dahris Siregar, "Legal Protection in Specified Term Employment Contracts: Striking a Balance between Workers Rights and Obligations," *Istinbath: Jurnal Hukum*, n.d., 1–18, <https://doi.org/https://doi.org/10.32332/istinbath.v22i01.10252>.

⁵ Asriadi and Abdullah Sulaiman, "The Role of the Job Creation Law in Increasing Investment and Labor Protection in Indonesia," *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 6, no. 6 (June 19, 2025): 1287–97, <https://doi.org/10.59141/jist.v6i6.9071>.

⁶ Ibid. Dahris Siregar, "Legal Protection in Specified Term Employment Contracts: Striking a Balance between Workers Rights and Obligations," *Istinbath: Jurnal Hukum*, n.d., 1–18, <https://doi.org/https://doi.org/10.32332/istinbath.v22i01.10252>.

⁷ Niru Anita Sinaga and Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri*, 2024, 30–45, <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.

⁸ Abdullah Sulaiman and Andi Wali, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019). hlm. 91.



tidak hanya berlaku secara tertulis namun harus terlihat dalam kenyataan sosial dan sesuai nilai-nilai yang dianut masyarakat (filosofis).⁹

Ditinjau dari perspektif hukum, tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban yang dilindungi oleh Negara.¹⁰ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga Negara memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak untuk kemanusiaan.¹¹ Jaminan konstitusi ini menjadi landasan filosofis dan yuridis bagi pembentukan berbagai undang-undang dan peraturan di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.¹² Memandang bahwa, tenaga kerja merupakan salah satu elemen utama dari aspek pembangunan nasional, karena mempunyai peran yang strategis untuk mendorong roda ekonomi dan menciptakan kesejahteraan sosial.¹³ Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum tenaga kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Papua Barat Daya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah untuk memperkuat peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM dalam melaksanakan perlindungan hukum tenaga kerja, serta merumuskan kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan efektivitas pengawasan, pembinaan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Papua Barat Daya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris, penelitian hukum yang secara sistematis mengumpulkan dan menganalisis data faktual dari masyarakat atau fenomena hukum tertentu untuk mendapatkan pengetahuan tentang law in action atau hukum dalam praktik sosial. Pendekatan ini menekankan observasi, pengukuran, dan interaksi langsung dengan subjek penelitian guna memahami bagaimana hukum bekerja dalam konteks sosial dan

⁹ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2018, hlm 34.

¹⁰ Tri Nurhayati and Raden Lungid Ismoyoputro, "Justice, Equality, and Indonesian Labor Law: Navigating Humanitarian Challenges in the Workplace.," *Walisongo Law Review*, 2025, 1–20, <https://doi.org/https://doi.org/10.21580/walrev.2024.6.1.21746>.

¹¹ *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1).

¹² Hermawan and Kumar, "Protection of Workers' Rights by the Job Creation Law, The International Journal of Law Review and State Administration," *The International Journal of Law Review and State Administration*, 2025, 25–43, <https://doi.org/https://doi.org/10.58818/ijlrsv2i1.107>.

¹³ Pratomo Beritno, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 2025, <https://doi.org/https://doi.org/10.61394/jihtb.v7i1.220>.



perilaku masyarakat, serta korelasinya terhadap norma hukum yang berlaku.¹⁴ Pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan yuridis sosiologis berdasarkan asas hukum, kaidah hukum dan fakta sosial sebagai sumber data utama dalam menganalisis implementasi norma hukum yang berlaku. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, bahan hukum sekunder berupa artikel ilmiah, serta bahan hukum tersier. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan penalaran hukum atas penerapan norma hukum perlindungan tenaga kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyelenggaran Kebijakan Ketenagakerjaan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya

Kebijakan dapat dipahami sebagai suatu rangkaian aktivitas yang mencakup proses pengambilan keputusan atau perumusan rencana program oleh pihak pemerintah. Sementara itu, menurut Fredrich dalam buku analisa kebijakan publik karangan Intan Meutya, kebijakan 26 merupakan kumpulan tindakan atau kegiatan yang diajukan oleh individu, kelompok, atau pemerintah dalam suatu konteks tertentu yang mengandung tantangan maupun peluang, dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan dan mencapai hasil yang diinginkan.¹⁵ Suharno menuturkan bahwa ciri-ciri kebijakan publik sebagai berikut :¹⁶

1. Kebijakan publik merupakan tindakan yang diarahkan pada pencapaian tujuan, bukan sekadar tindakan yang bersifat acak atau kebetulan. Dalam konteks sistem politik modern, kebijakan publik adalah hasil dari perencanaan yang matang.
2. Pada dasarnya, kebijakan terdiri dari serangkaian tindakan yang saling berkaitan dan membentuk suatu pola, yang bertujuan jelas serta dijalankan oleh pejabat pemerintah, bukan sekadar keputusan yang berdiri sendiri.

¹⁴ Jonaedi Efendi and Prasetyo Rijadi, *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris* (Jakarta: Kencana, 2023).

¹⁵ Meutya Intan, *Analisa Kebijakan Publik* (Bandar Lampung: CV.Anugrah Utama Raharja, 2013). hlm 19.

¹⁶ Suharno, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik: Kajian, Proses Dan Analisis Kebijakan* (Yogyakarta: UNY Press, 2010)., hlm 25.



3. Kebijakan tidak hanya sebatas keputusan untuk membentuk undang-undang, tetapi juga mencakup keputusan yang terkait dengan pelaksanaan dan penegakan aturan tersebut
4. Kebijakan memiliki keterkaitan langsung dengan tindakan nyata pemerintah dalam suatu bidang tertentu, dan menunjukkan secara konkret dilakukan oleh pemerintah.
5. Kebijakan publik dapat bersifat positif maupun negatif, yaitu mencakup keputusan untuk bertindak maupun tidak bertindak. Dalam hal ini, ketidakterlibatan pemerintah terhadap suatu persoalan juga merupakan bagian dari kebijakan, terutama jika masalah tersebut akhirnya menuntut perhatian dan intervensi pemerintah.

Menurut Hamalik tenaga kerja mencakup penduduk yang telah bekerja, sedang bekerja, mencari pekerjaan, atau melakukan aktivitas lain seperti menempuh pendidikan dan mengurus rumah tangga, dengan ketentuan usia minimal 15 tahun (usia kerja).¹⁷ Tenaga kerja berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengartikan tenaga kerja sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik yang terikat dalam hubungan kerja maupun yang tidak, dengan tujuan menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Rakhmawati dan Boedirochminarni, penyerapan tenaga kerja merujuk pada jumlah posisi pekerjaan yang telah terisi, yang ditunjukkan melalui banyaknya penduduk yang bekerja. Penduduk yang terserap ini tersebar di berbagai sektor dalam perekonomian. Penyerapan tenaga kerja terjadi karena adanya kebutuhan atau permintaan terhadap tenaga kerja di pasar kerja.¹⁸

Sistem hukum Indonesia mengenai kebijakan penyerapan tenaga kerja timbul oleh kesadaran bahwa pekerjaan bukanlah sekadar aktivitas ekonomi. Kebijakan perluasan atas kesempatan kerja didasarkan atas perencanaan tenaga kerja nasional dan daerah di setiap sektor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁹ Hal ini memberikan perluasan terhadap konsep penyerapan tenaga kerja yang tidak hanya dapat dimaknai secara normatif saja, melainkan perlunya konetivitas dengan upaya perluasan

¹⁷ Hamalik and Oemar, *Pengembangan Tenaga Kependidikan Kemdiknas* (PT.Remaja Rosdakarya, 2017). hlm.19.

¹⁸ A. Rakhmawati and A. Boedirochminarni, "Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Kabupaten Gresik," *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2018, <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jie.v2i1.6968>.

¹⁹ Pasal 3. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja



penyerapan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja, serta keseriusan pemerintah daerah dalam rangka pengurangan angka pengangguran di daerahnya. Bahwa peraturan peundang-undangan telah mengatur dan menegaskan bahwa pemerintah wajib menyusun perencanaan ketenagakerjaan di tingkat nasional maupun tingkat daerah. Perencanaan ini difungsikan sebagai peta jalan yang dapat memberikan gambaran kondisi tenaga kerja, kebutuhan pasar kerja dan peluang dimasa mendatang.

Provinsi Papua Barat Daya mempunyai karakteristik wilayah dengan sektor pengembangan unggulan pada bidang pertambangan, energi dan sumber daya alam. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Papua barat daya memiliki beban lebih pada tanggung jawab strategis untuk mendorong penyerapan tenaga kerja lokal, mengingat sebagaimana yang tercantum pada pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga Negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.²⁰ Apabila dilihat dari sudut pandang perspektif Negara kesejahteraan (*Welfare State*), terkait kebijakan pemerintah mengenai penyerapan tenaga kerja sudah menjadi suatu kewajiban konstitusional, Menjadikan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM tidak hanya sekadar pelaksana administratif, melainkan sebagai perangkat Negara dalam menjamin hak atas pekerjaan yang layak.

Kebijakan ketenagakerjaan daerah dilaksanakan dalam kerangka desentralisasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.²¹ Pola regulatif-protektif pada pendekatan untuk menciptakan fleksibilitas dalam pasar kerja. Pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya yang memiliki peran penting sebagai pelaksana kebijakan yang memiliki tugas penting dalam mengakomodir norma nasional ke dalam kebijakan daerah yang bersifat pelaksana yang sudah seharusnya sejalan dengan prinsip desentralisasi dan dekonsentrasi yang menjadikan sebagai hal utama dalam urusan pemerintahan baik pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Penyerapan dari sisi struktur ketenagakerjaan, sebanyak 122.880 orang atau 40,8% bekerja pada sektor formal, meskipun terjadi penurunan sebesar 2,21% dibandingkan Agustus 2024. Persentase setengah

²⁰ Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244.



pengangguran pada Februari 2025 sebesar 6,48%, mengalami penurunan sebesar 7,24%, sementara pekerja paruh waktu meningkat menjadi 31,2% atau naik sebesar 11,5%. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sebesar 6,6%, meningkat tipis sebesar 0,13%. Data ini menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan jumlah penduduk bekerja, tantangan struktural dalam kualitas pekerjaan dan tingkat pengangguran masih perlu menjadi perhatian.²²

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Papua Barat Daya tidak terlepas dari adanya konstruksi hukum dalam ketenagakerjaan nasional, sebagaimana yang diatur Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Undang-Undang Cipta Kerja (selanjutnya ditulis UU Cipta Kerja). Dalam hal ini peran Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi ESDM di tingkat Provinsi yang menjadi suatu perpanjangan tangan dari pemerintah pusat dalam implementasi lebih lanjut melalui asas dekonsentrasi dan tugas pembantuan terkhusus pada beberapa hal diantaranya yang terkait dengan perencanaan tenaga kerja daerah dan pelatihan serta peningkatan kompetensi pada tenaga kerja.

Pada pelaksanaannya, kebijakan pelatihan masih menghadapi persoalan struktural, yakni terdapat ketidaksesuaian antara jenis pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja daerah, terutama sektor migas, pertambangan, dan jasa pendukung industri ekstraktif yang dominan di Papua Barat Daya.²³ Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan tenaga kerja normatif dengan realitas kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya, kondisi ketenagakerjaan di wilayah tersebut menunjukkan dinamika yang cukup signifikan. Data Sakernas BPS per Februari 2025 mencatat jumlah angkatan kerja sebanyak 322.217 orang, meningkat sebesar 3,8% dibandingkan Agustus 2024. Jumlah penduduk yang bekerja pada periode yang sama tercatat sebanyak 300.928 orang, dengan peningkatan sebesar 3.183 orang dari periode sebelumnya. Sektor lapangan usaha yang mengalami peningkatan terbesar adalah sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan, dengan penambahan tenaga kerja sebanyak 5.469 orang.²⁴ Berdasarkan data dalam laman resmi Badan Pusat Statistik Provinsi Papua

²² Suroso, Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya, wawancara oleh penulis. Sorong, 20 Januari 2026..

²³ Mahulauw, Vernadhea Nur Azizah, and Khoiron, "Evaluasi Kebijakan Program Dinas Ketenagakerjaan Daerah," *Jurnal Reformasi Kebijakan Publik*, 2025.

²⁴ Ibid. Suroso. Sorong, 20 Januari 2026.



Barat Daya, dimana jumlah angkatan kerja pada Februari tahun 2025 mencapai 322.217 orang dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 6,6 yang menunjukkan adanya peningkatan partisipasi dalam angkatan kerja, namun persoalan kualitas pekerjaan masih menjadi suatu tantangan struktural.²⁵

Secara yuridis dapat dicermati bahwa dengan keberadaan UU Cipta Kerja, pada aspek penciptaan lapangan kerja melalui investasi, disisi lain pengaturan teknis penyerapan tenaga kerja lokal sangat bergantung pada kebijakan turunan dari peraturan pemerintah dan peraturan menteri ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja menekankan pada aspek penciptaan lapangan kerja melalui investasi, disisi lain pengaturan teknis penyerapan tenaga kerja lokal sangat bergantung pada kebijakan turunan dari peraturan pemerintah dan peraturan menteri ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja menempatkan penciptaan lapangan kerja sebagai salah satu tujuan utama dalam pembangunan nasional dan menekankan pada adanya peningkatan terhadap tenaga kerja dengan melalui kemudahan dalam perizinan berusaha yang diberikan oleh pemerintah. Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi ESDM Papua barat daya secara normatif diarahkan pada penyesuaian kebijakan dalam penerapan mekanisme ketenagakerjaan yang lebih efektif, pengingkatan kualitas sumber daya manusia, pengoptimalan balai latihan kerja (BLK) dan pelaksanaan implementasi kebijakan perluasan lapangan kerja dengan berfokus pada potensi daerah. Keberhasilan UU Cipta Kerja dalam menciptakan lapangan pekerjaan sangat beragntung pada kemampuan pemerintah daerah dalam mengakomodir norma nasional dalam ketentuan kebijakan lokal yang kontekstual dan berkeadilan.²⁶

Keterlibatan aktif Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana administrasi, tetapi juga memainkan peran sebagai pembuat kebijakan strategis yang dapat mengintegrasikan kepentingan pembangunan ekonomi dengan perlindungan dan pemberdayaan pekerja lokal. Namun demikian, pendekatan pro-investasi yang dianut UU Cipta Kerja menimbulkan dilema normatif: di satu sisi berorientasi pada perluasan kesempatan kerja, tetapi di sisi lain berpotensi mengurangi intensitas perlindungan tenaga kerja apabila tidak diimbangi

²⁵ Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat Daya, *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Papua Barat Daya Februari 2025 sebesar 6,61 persen*, Berita Resmi Statistik, 5 Mei 2025.

²⁶ Syukron Abdul Kadir, "Efektivitas Peran Undang-Undang Cipta Kerja Dalam the Effectiveness of the Role of Employment Creation Law in Providing Legal Protection of Workers," *Smart Law Journal* 2, no. 2 (2023): 142–50.



kebijakan daerah yang afirmatif terhadap tenaga kerja lokal, khususnya Orang Asli Papua (OAP).²⁷

Kebijakan yang telah ada oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya secara yuridis menjadi perpanjangan tangan pemerintahan pusat berdasarkan UU Cipta Kerja yang tidak secara eksplisit mengatur perihal afirmasi tenaga kerja pada daerah tertentu, sementara itu dalam konteks daerah otonomi khusus, pemerintah daerah memiliki ruang kebijakan khusus untuk mendorong penyerapan tenaga kerja lokal sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Papua Barat Daya belum mencapai asas efektivitas hukum. Namun secara substantif, norma hukum yang ada masih bersifat umum dan belum cukup responsif terhadap situasi lokal yang dihadapi. Hal ini tidak terlepas dari kultur kesadaran oleh dunia usaha pada kewajiban penyerapan tenaga kerja lokal yang masih rendah.

B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Oleh Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip oleh Satjipto Rahardjo, teori perlindungan hukum berakar pada pemikiran hukum alam (*natural law*). Aliran ini berkembang sejak masa klasik melalui pemikiran para filsuf seperti Plato, Aristoteles, serta Zeno sebagai pelopor mazhab Stoa. Dalam perspektif hukum alam, hukum dipandang bersumber dari Tuhan dan memiliki sifat universal, abadi, serta berlaku bagi seluruh umat manusia tanpa dibatasi ruang dan waktu. Oleh karena itu, hukum tidak dapat dipisahkan dari moralitas, karena keduanya merupakan refleksi dari nilai-nilai etis yang mengatur kehidupan manusia. Hukum dan moral dipahami sebagai satu kesatuan yang mengarahkan perilaku manusia, baik dalam dimensi batiniah maupun dalam hubungan sosial, yang kemudian diwujudkan dalam norma hukum dan norma moral.²⁸ Fitzgerald, dengan merujuk pada pemikiran Salmond, menjelaskan bahwa hakikat perlindungan hukum berkaitan erat dengan tujuan hukum itu sendiri, yakni menciptakan keseimbangan di antara berbagai kepentingan yang hidup dalam masyarakat. Dalam realitas sosial, kepentingan-kepentingan tersebut

²⁷ Kurnia Yitawati, "Problematisasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Rechtsens*, 2023, <https://doi.org/https://doi.org/10.56013/rechtsens.v13i1.2671>.

²⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Cetakan IX (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2021). hlm. 53.



kerap berinteraksi dan bahkan saling berbenturan. Oleh karena itu, perlindungan terhadap suatu kepentingan tertentu tidak dapat diberikan secara mutlak, melainkan harus dilakukan melalui pembatasan terhadap kepentingan lainnya, sehingga tercapai keteraturan dan keadilan dalam kehidupan bersama.²⁹

Pada konteks ketenagakerjaan teori perlindungan hukum menjelaskan mengapa negara wajib hadir, bahkan campur tangan dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebagai pihak yang secara posisi sosial ekonominya lebih lemah daripada pengusaha. Perlindungan hukum dipahami sebagai upaya untuk menjaga harkat, martabat, dan hak asasi subjek hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan, agar subjek hukum terlindungi dari penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak lain. Dalam hubungan kerja, tujuannya adalah mencegah kesewenang-wenangan salah satu pihak dan menjamin terlaksananya hak pekerja secara penuh.³⁰

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dapat diklasifikasikan menjadi dua bentuk. Pertama, perlindungan preventif yaitu perlindungan hukum yang memberikan kesempatan kepada subyek hukum untuk mengajukan pendapatnya sebelum adanya suatu keputusan pemerintah yang mendapat bentuk yang definitif, sehingga tujuan utamanya adalah pencegahan terjadinya sengketa. Kedua, perlindungan represif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan utama sebagai penyelesaian sengketa.³¹

Hadirnya UU Cipta Kerja diharapkan dapat membuka ruang bagi peningkatan daya saing perekonomian nasional yang lebih baik, melalui peyederhanaan perizinan berusaha dengan begitu tujuan utama dibuatnya UU Cipta Kerja dapat tercapai melalui adanya peningkatan terhadap perekonomian yang dibarengi dengan penyerapan tenaga kerja.³² Prinsip negara hukum (*rechtstaat*) menempatkan hukum sebagai instrumen utama dalam melindungi hak-hak warga negara, khususnya kelompok yang secara struktural berada pada posisi lemah dalam hubungan industrial.³³ Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia pada dasarnya bertujuan untuk menjaga martabat dan hak-hak kemanusiaan para pekerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok pekerja. Perlindungan ini

²⁹ Ibid. Rahardjo.

³⁰ Fuad Hasan, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja," *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 1 Januari (2025): 67, <https://doi.org/https://doi.org/10.24269/lis.v9i1.11128>.

³¹ Daffa Arya Prayoga, et al, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional," *Sovereignty: Jurnal Demokrasi Dan Ketahanan Nasional* 2, no. 2 (2023): 191, <https://doi.org/https://journal.uns.ac.id/index.php/sovereignty/article/view/865>.

³² Op. Cid. Syukron Abdul Kadir,

³³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Revisi (Raja Grafindo Persada, 2020). hlm. 23–25.



mencakup dua hal utama, yaitu melindungi pekerja dari kekuasaan pengusaha, dan dari tindakan pemerintah yang bisa merugikan. Perlindungan dari pengusaha bisa terwujud jika aturan hukum ketenagakerjaan benar-benar dijalankan oleh semua pihak. Karena hukum tidak hanya berlaku secara tertulis, namun juga harus terlihat dalam kenyataan sosial dan sesuai nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat secara filosofis.³⁴

Namun demikian, perlindungan hukum tidak berhenti pada pengakuan normatif terhadap hak-hak pekerja melainkan hukum mewujudkan melalui tindakan konkret dari pemerintah dalam fungsi pengawasan dan penegakan hukum, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas Negara pada tingkat regional masih terbatas yang memungkinkan norma hukum kehilangan kekuatannya dan menimbulkan pengendalian hubungan kerja yang berdampak ketimpangan pada ekonomi pengusaha.³⁵ Implementasi perlindungan hukum tenaga kerja di Provinsi Papua Barat Daya diwujudkan melalui berbagai program afirmatif yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM. Pemerintah daerah secara aktif mendorong pemberdayaan tenaga kerja lokal orang asli Papua (OAP) melalui pelatihan vokasi berbasis kompetensi, pemagangan, serta pelatihan teknis yang didanai melalui Dana Otonomi Khusus. Program-program tersebut bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di pasar kerja. Selain itu, pemerintah daerah memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja rentan, khususnya OAP di sektor informal. Cakupan perlindungan pekerja rentan di Papua Barat Daya pada awal tahun 2026 mencapai 89,46%, yang merupakan salah satu capaian tertinggi secara nasional. Program ini didanai melalui APBD dan diarahkan untuk mendukung terwujudnya *Universal Coverage* Jamsostek (UCJ). Kebijakan afirmatif lainnya meliputi prioritas rekrutmen tenaga kerja OAP serta penyusunan regulasi daerah yang lebih kuat dalam bentuk Peraturan Daerah Khusus (Perdasus) guna mengakomodasi kekhususan Papua dan hukum adat setempat.³⁶

Perlindungan tenaga kerja diberikan untuk menjamin keamanan pekerja saat menjalankan tugasnya. Jika di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja, pekerja tidak perlu khawatir karena sudah ada aturan yang mengatur keselamatan kerja dan prosedur pemberian kompensasi. Kecelakaan kerja mencakup kejadian yang terjadi saat bekerja, termasuk saat berangkat atau pulang kerja, serta penyakit yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

³⁴ Asikin Zainal et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016). hlm. 34.

³⁵ Sitti Mutmainnah Syam et al., "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Indonesia," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 5 (2025): 1–15, <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1032>.

³⁶ Op. Cid. Suroso, Sorong, 20 Januari 2026.



Kecelakaan kerja merupakan risiko yang mungkin dihadapi oleh setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Aturan ini ditegaskan kembali dalam Pasal 3 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013, yang mengatur tentang tata cara pemberian sanksi administratif kepada pihak-pihak yang bukan penyelenggara negara, seperti pemberi kerja, individu, atau pihak lain (selain pekerja dan penerima bantuan iuran) yang terlibat dalam pelaksanaan program jaminan sosial.³⁷

Hak-hak pekerja yang sudah semestinya dilindungi adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan, menerima upah yang adil, berorganisasi dan berkumpul, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, diproses secara hukum yang adil, diperlakukan secara setara, serta hak atas privasi dan kebebasan berkeyakinan. Sementara itu, pengusaha atau wirausaha juga memiliki hak, antara lain, yakni menetapkan aturan dan kontrak kerja, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), menutup usaha, memberikan pelatihan kepada pekerja, serta menjadi anggota asosiasi pengusaha. Mereka juga berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga (*outsourcing*). Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja, diperlukan pelatihan, pengawasan, serta penegakan hukum di lingkungan kerja.

Perlindungan tenaga kerja tidak lagi semata-mata dipahami sebagai perlindungan represif melalui sanksi, melainkan juga mencakup perlindungan dengan langkah preventif dan promotif, yang diwujudkan melalui kebijakan pembinaan, pengawasan, dan fasilitasi oleh pemerintah.³⁸ Setiap tenaga kerja harus memiliki kesempatan yang setara untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sosialnya, serta mengembangkan potensi diri. Diharapkan para pekerja mampu menjalankan perannya secara maksimal melalui penyediaan kesempatan kerja yang merata, perlindungan atas hak-hak pekerja dalam bekerja, serta jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja, dan aspek-aspek ketenagakerjaan lainnya. Jenis perlindungan tenaga kerja meliputi, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial serta perlindungan teknis.³⁹

Perlindungan dalam hubungan kerja baik pekerjaan waktu tertentu (PKWT) atau *outsourcing* menghapus batasan jenis pekerjaan waktu tertentu yang sebelumnya diatur secara limitatif. UU Cipta Kerja kini memberi ruang pada penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dimana perubahan ini secara normatif ditujukan untuk memberikan ruang yang fleksibel bagi dunia usaha, namun disisi lain juga berpotensi

³⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja (selain penyelenggara negara) dan Setiap Orang (selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran)

³⁸ Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan Dalam Perspektif Negara Kesejahteraan* (Jakarta: SinarGrafika, 2021). hlm. 67–69.

³⁹ Op. Cid. Sulaiman dan Andi Wali. “*Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*”. hlm. 91



dalam meningkatkan ketidakpastian kerja bagi tenaga kerja.⁴⁰ Perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) di dalam UU Cipta Kerja menyederhanakan prosedur PHK dan mengubah skema pesangon, yang menimbulkan perdebatan mengenai penurunan tingkat perlindungan pekerja. Meskipun secara normatif PHK tetap harus didasarkan pada alasan yang sah, perubahan ini memperlihatkan kecenderungan kebijakan hukum ketenagakerjaan yang lebih pro-efisiensi ekonomi dibandingkan perlindungan maksimal bagi pekerja.⁴¹ Dengan demikian Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Papua Barat Daya memiliki kewajiban dalam memastikan penerapannya tetap berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan memastikan tidak disalahgunakan oleh pengusaha untuk menghindari kewajibannya terhadap tenaga kerja.

Mekanisme apabila terdapat perselisihan hubungan industrial, maka Dinas Ketenagakerjaan menjalankan kewenangan yang diberikan sebagai mediator sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang menempatkan instansi ketenagakerjaan sebagai pihak netral dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial dengan melalui mekanisme non-litigasi. Kedudukan Dinas ketenagakerjaan sebagai mediator dalam hal ini merepresentasikan Negara yang bersifat netral dan tidak memihak. Peran Dinas ketenagakerjaan sebagai mediator bukanlah sebagai pengambil keputusan, namun sebagai pihak yang membantu para pihak dalam hal ini, pekerja dan pemberi kerja untuk mencapai suatu kesepakatan secara musyawarah mufakat.⁴² Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Papua Barat Daya sebagai mediator dan fasilitator penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta sebagai institusi yang memberikan pembinaan dan sosialisasi agar PHK dilakukan sesuai prosedur hukum. Tidak hanya mengambil peran dalam penyelesaian sengketa namun sebagai tindakan preventif dalam menciptakan hubungan industrial yang adil, harmonis dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya, bahwa di Provinsi Papua Barat Daya terdapat dua mediator, masing-masing satu di Kota Sorong dan satu di Kabupaten Sorong. Meskipun dinilai cukup efektif dalam menyelesaikan perselisihan, keterbatasan jumlah mediator

⁴⁰ Bherta Christine Khornaylius and Gunardi Lie, "Perbandingan Hubungan Kerja Antara Outsourcing , Borongan , Perjanjian Kerja Dan Mitra Menurut Undang-Undang Cipta Kerja" 13, no. 10 (2025): 2387–2401.

⁴¹ Op. Cid. Krista Yitawati et al., "Problematisasi Perlindungan Tenaga Kerja dalam UU Nomor 6 Tahun 2023".

⁴² Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



menyebabkan sebagian kasus belum dapat diselesaikan secara optimal sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Tanggung Jawab Pemerintah Daerah dalam Menjamin Perlindungan Tenaga Kerja

Perubahan pengaturan upah minimum dan skema dalam jaminan sosial ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja menunjukkan adanya upaya negara untuk tetap menjaga standar minimum perlindungan, meskipun dengan pendekatan yang lebih fleksibel. Namun demikian, efektivitas perlindungan tersebut sangat bergantung pada implementasi dan pengawasan di tingkat daerah.⁴³ Berdasarkan analisis normatif terhadap UU Cipta Kerja dan peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya, dapat dikemukakan bahwa perlindungan hukum tenaga kerja saat ini berada dalam ketegangan antara dua kepentingan utama, yaitu kepentingan penciptaan lapangan kerja dan kepentingan perlindungan pekerja. UU Cipta Kerja secara normatif lebih menonjolkan kepentingan penciptaan lapangan kerja melalui fleksibilitas regulasi, sementara perlindungan tenaga kerja ditempatkan dalam kerangka minimum standar. Dalam konteks ini, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya memiliki peran strategis untuk menyeimbangkan kedua kepentingan tersebut melalui kebijakan dan praktik implementasi di daerah. Perlindungan hukum tenaga kerja tidak boleh dimaknai secara sempit sebagai kepatuhan formal terhadap regulasi namun harus dipahami sebagai upaya substantif untuk menjamin keadilan dan kesejahteraan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja lokal.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan instrumen utama perlindungan hukum tenaga kerja. Namun, secara empiris dan struktural, pengawasan ketenagakerjaan di daerah sering kali menghadapi keterbatasan serius, baik dari segi jumlah pengawas, kompetensi teknis, maupun jangkauan wilayah.⁴⁴ Sehingga dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum tenaga kerja pasca UU Cipta Kerja mengalami reduksi intensitas perlindungan, meskipun secara formal tetap diakui. Dalam situasi ini, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya memiliki peran strategis sebagai *buffer institution*, yaitu institusi penyangga yang menahan dampak negatif fleksibilitas pasar kerja terhadap tenaga kerja lokal.

⁴³ Ayu Anggi Deviona, Sriono Sriono, and Nimrot Siahaan, "Social Security and Compensation: Analyzing the Protection of Fixed-Term Employment Contract Workers under the Omnibus Law on Job Creation," *SIGN Jurnal Hukum* 6, no. 2 (2024): 85–96, <https://doi.org/10.37276/sjh.v6i2.369>.

⁴⁴ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Dan Pengawasan Pemerintahan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020).



Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya sebagai perangkat daerah yang berperan penting dalam kerangka pemerintahan daerah dalam menjalankan urusan pemerintahan yang berfokus pada bidang ketenagakerjaan dan sekaligus perlindungan terhadap tenaga kerja. Fungsi yang dijalankan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM dijalankan melalui tiga kaidah utama yaitu melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan norma ketenagakerjaan dalam wujud kehadiran Negara dalam hubungan industrial.⁴⁵

a. Fungsi Pembinaan

Menjalankan fungsi pembinaan merupakan upaya pencegahan atau preventif yang dijalankan oleh pemerintah daerah untuk dapat mendorong kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan melalui pendekatan edukatif dan persuasif, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM dalam konteks pelaksanaan pembinaan diimplementasikan melalui kegiatan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan pada perusahaan ataupun pekerja dengan memberikan bimbingan teknis terkait penerapan peraturan kerja serta fasilitasi dialog antara pengusaha dan pekerja.⁴⁶

b. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan ketenagakerjaan menjadi fungsi represif yang berfungsi menjamin berjalannya ketentuan peraturan mengenai ketenagakerjaan. Pada struktur pemerintahan daerah, pengawasan dilakukan langsung oleh pengawas ketenagakerjaan Provinsi, dibawah dinas yang membidangi ketenagakerjaan.⁴⁷

Bentuk dari fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM adalah melalui implementasi pemeriksaan rutin ataupun khusus pada perusahaan, pemeriksaan dokumen ketenagakerjaan, penilaian kepatuhan terhadap peraturan kerja seperti upah minimum, waktu kerja, jaminan sosial, dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3). Hal-hal ini dapat ditindak lanjuti jika ditemukan pelanggaran, maka pengawasan ketenagakerjaan dapat memberikan peringatan tertulis ataupun perintah perbaikan kepada perusahaan. Pada fungsi ini memperlihatkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM dalam hal ini tidak hanya berperan sebatas hanya dalam langkah administratif semata, melainkan

⁴⁵ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Lampiran Urusan Pemerintahan Wajib yang Tidak Berkaitan dengan Pelayanan Dasar Bidang Ketenagakerjaan.

⁴⁶ Pasal 102 Ayat (1). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

⁴⁷ *Ibid*, Pasal 176 Ayat 1



memiliki kewenangan yang atributif dalam memastikan berjalannya norma hukum ketenagakerjaan secara langsung di tempat kerja.

c. Fungsi Penegakan

Fungsi penegakan merupakan fungsi tindak lanjutan dari adanya fungsi pengawasan yang dilakukan apabila perusahaan tidak menindaklanjuti nota pemeriksaan yang sebelumnya telah diberikan, maka pengawas ketenagakerjaan dapat merekomendasikan tindakan penegakan hukum sesuai peraturan perundang-undangan. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM dalam ini berperan sebagai bagian dari proses awal dari penegakan hukum ketenagakerjaan sebelum masuk pada tingkat penyidikan ataupun proses peradilan. Dalam langkah penegakan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM berperan menjadi mediator apabila terjadi perselisihan dalam hubungan industrial. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM sebagai mediator dalam permasalahan hubungan industrial wajib memfasilitasi mediasi antara pekerja dan pemberi kerja dalam penyelesaian perselisihan masalah industrial, baik itu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, maupun perselisihan pemutusan hubungan kerja, hal ini menjadikan posisi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM sebagai institusi pemerintah yang menjadi menegakkan hukum dan menjaga stabilitas hubungan industrial di daerah.

Secara keseluruhan, fungsi pembinaan, fungsi pengawasan dan fungsi penegakan norma ketenagakerjaan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya mencerminkan pelaksanaan kewenangan pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Melalui ketiga fungsi tersebut, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM tidak hanya bertindak sebagai pelaksana administrasi dalam perihal ketenagakerjaan, melainkan juga sebagai instrumen negara dalam memastikan hak-hak tenaga kerja dihormati dan dilindungi dalam praktik hubungan kerja sehari-hari. Pada pelaksanaannya berdasarkan hasil wawancara bersama Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya, menjalankan fungsi pembinaan dan penindakan melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pengawasan difokuskan pada pemenuhan hak normatif pekerja dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Berdasarkan hasil pemeriksaan, masih ditemukan adanya pelanggaran di sejumlah perusahaan, terutama terkait hak normatif dan penerapan K3. Hasil pemeriksaan tersebut dituangkan dalam nota pemeriksaan sebagai bentuk pembinaan dan perintah perbaikan kepada perusahaan. Namun demikian, terdapat keterbatasan sumber daya pengawasan, dari total 5.096 perusahaan yang terdaftar dalam WLKP Online di Provinsi Papua Barat Daya, jumlah pengawas ketenagakerjaan hanya sebanyak 6 orang.



Ketimpangan ini menunjukkan bahwa kapasitas pengawasan belum sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas penegakan hukum.⁴⁸

Dengan demikian, tanggung jawab Pemerintah Daerah dalam menjamin perlindungan tenaga kerja diwujudkan melalui fungsi pembinaan, pengawasan, dan penegakan norma ketenagakerjaan. Meskipun secara yuridis perlindungan tetap diakui dalam kerangka UU Cipta Kerja, namun pendekatan yang lebih fleksibel menuntut peran aktif pemerintah daerah sebagai penyeimbang antara kepentingan penciptaan lapangan kerja dan perlindungan pekerja. Namun, keterbatasan kewenangan yang dominan bersifat fasilitatif serta minimnya sumber daya pengawasan menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum masih menghadapi kendala struktural. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kelembagaan dan kebijakan afirmatif daerah menjadi kunci bagi perlindungan tenaga kerja yang substantif dan berkeadilan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya pada dasarnya telah memiliki pijakan hukum yang kuat, sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Pasal 12 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Melalui pemerintah daerah dengan mandat yang jelas untuk memastikan hak atas pekerjaan dan perlindungan tenaga kerja terpenuhi. Namun dalam praktiknya, kebijakan yang dijalankan masih lebih menonjolkan orientasi pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, sehingga aspek perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja, belum optimal. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM menjalankan fungsi pembinaan, pengawasan, dan penegakan norma ketenagakerjaan sebagai bentuk kehadiran negara dalam hubungan industrial. Akan tetapi, perubahan pengaturan hubungan kerja seperti PKWT, *outsourcing*, dan mekanisme PHK pasca UU Cipta Kerja, ditambah dengan keterbatasan jumlah dan kapasitas pengawas, membuat perlindungan yang diberikan masih cenderung bersifat administratif dan reaktif. Hal menjadi krusial disebabkan risiko sosial dan ekonomi yang tinggi, kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan kapasitas kelembagaan serta kebijakan afirmatif yang lebih berpihak kepada tenaga kerja lokal, agar perlindungan hukum tidak hanya formal, tetapi benar-benar menghadirkan rasa keadilan dan kepastian bagi para pekerja. Penelitian berikutnya disarankan untuk mengkaji kebijakan afirmasi serta tenaga

⁴⁸ Op. Cid. Suroso, Sorong, 20 Januari 2026.



kerja lokal dalam kerangka otonomi khusus daerah Papua Barat Daya atau melakukan perbandingan antar daerah guna memperkaya pengembangan studi hukum ketenagakerjaan dan kebijakan publik di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Anita Sinaga, Niru, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri*, 2024, 30–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.
- Arya Prayoga, Daffa, Jadmiko Anom Husodo, and Andina Elok Puri Maharani. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional." *Sovereignty: Jurnal Demokrasi Dan Ketahanan Nasional* 2, no. 2 (2023): 191. <https://doi.org/https://journal.uns.ac.id/index.php/sovereignty/article/view/865>.
- Asriadi, and Abdullah Sulaiman. "The Role of the Job Creation Law in Increasing Investment and Labor Protection in Indonesia." *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 6, no. 6 (June 19, 2025): 1287–97. <https://doi.org/10.59141/jist.v6i6.9071>.
- Beritno, Pratomo. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 2025. <https://doi.org/https://doi.org/10.61394/jihtb.v7i1.220>.
- Deviona, Ayu Anggi, Sriono Sriono, and Nimrot Siahaan. "Social Security and Compensation: Analyzing the Protection of Fixed-Term Employment Contract Workers under the Omnibus Law on Job Creation." *SIGN Jurnal Hukum* 6, no. 2 (2024): 85–96. <https://doi.org/10.37276/sjh.v6i2.369>.
- Hartika Sari, Juniar. "Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Kontrak." *Justici* 18, no. 2 (2025): 42–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.35449/justici.v18i2.1042>.
- Hasan, Fuad. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 1 Januari (2025): 67. <https://doi.org/https://doi.org/10.24269/ls.v9i1.11128>.
- Hermawan, and Kumar. "Protection of Workers' Rights by the Job Creation Law, The International Journal of Law Review and State Administration." *The International Journal of Law Review and State Administration*, 2025, 25–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.58818/ijlrsv2i1.107>.
- Kadir, Syukron Abdul. "Efektivitas Peran Undang-Undang Cipta Kerja Dalam the Effectiveness of the Role of Employment Creation Law in Providing Legal Protection of Workers." *Smart Law Journal* 2, no. 2 (2023): 142–50.



- Khornaylius, Bherta Christine, and Gunardi Lie. "Perbandingan Hubungan Kerja Antara Outsourcing , Borongan , Perjanjian Kerja Dan Mitra Menurut Undang-Undang Cipta Kerja" 13, no. 10 (2025): 2387–2401.
- Mahulauw, Vernadhea Nur Azizah, and Khoiron. "Evaluasi Kebijakan Program Dinas Ketenagakerjaan Daerah." *Jurnal Reformasi Kebijakan Publik*, 2025.
- Nurhayati, Tri, and Raden Lungid Ismoyoputro. "Justice, Equality, and Indonesian Labor Law: Navigating Humanitarian Challenges in the Workplace." *Walisongo Law Review*, 2025, 1–20.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21580/walrev.2024.6.1.21746>.
- Prasetyo Mariono, Bayu, Michael Mantiri, and Frans Singkoh. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa." *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2021.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnaleksekutif/article/view/18304>.
- Rakhmawati, A., and A. Boedirochminarni. "Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Kabupaten Gresik." *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2018.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jie.v2i1.6968>.
- Siregar, Dahris. "Legal Protection in Specified Term Employment Contracts: Striking a Balance between Workers Rights and Obligations." *Istinbath: Jurnal Hukum*, n.d., 1–18.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32332/istinbath.v22i01.10252>.
- Syam, Sitti Mutmainnah, Munira, Hardiyanti Alimuddin, and Rezki Amaliah. "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Indonesia." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 5 (2025): 1–15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1032>.
- Yitawati, Kurnia. "Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja." *Jurnal Rechtsens*, 2023.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56013/rechtsens.v13i1.2671>.

Buku

- Efendi, Jonaedi, and Prasetijo Rijadi. *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris*. Jakarta: Kencana, 2023.
- Hamalik, and Oemar. *Pengembangan Tenaga Kependidikan Kemdiknas*. PT.Remaja Rosdakarya, 2017.
- State Administration, 2025, 25–43.
<https://doi.org/https://doi.org/10.58818/ijlr.a.v2i1.107>.
- HR, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara Dan Pengawasan Pemerintahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Revisi. Raja Grafindo Persada, 2020.
- Intan, Meutya. *Analisa Kebijakan Publik*. Bandar Lampung: CV.Anugrah Utama Raharja, 2013.



- Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Cetakan IX. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2021.
- Suharno. Dasar-Dasar Kebijakan Publik : Kajian, Proses Dan Analisis Kebijakan. Yogyakarta: UNY Press, 2010.
- Sulaiman, Abdullah, and Andi Wali. Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.
- Sutedi Adrian. Hukum Perburuhan Dalam Perspektif Negara Kesejahteraan. Jakarta: SinarGrafika, 2021.
- Zainal, Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, and Zaeni Asyhadie. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Cetakan ke. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*
- Undang-Undang Tentang Cipta Kerja. UU Nomor 6 Tahun 2023*
- Undang-Undang tentang ketenagakerjaan. UU Nomor 13 Tahun 2003*
- Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU Nomor 2 Tahun 2004*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, PP Nomor 86 Tahun 2013.*

Wawancara

- Suroso, Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi ESDM Provinsi Papua Barat Daya, wawancara oleh penulis. Sorong, 20 Januari 2026.

Internet

- Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat Daya, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Papua Barat Daya Februari 2025 sebesar 6,61 persen, Berita Resmi Statistik, 5 Mei 2025. Tersedia Pada: <https://papuabarat.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/1038/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--provinsi-papua-barat-daya-februari-2025-sebesar-6-61-persen>. Diakses pada tanggal 13 Februari 2026.
- “Serikat Buruh Papua Barat Daya Desak Segera Bangun PHI, Demi Keadilan Pekerja dan Akhiri PHK Sepihak”. Sorongnews.com. 03 Januari 2026. Jam 14.00WIT. Tersedia pada: <https://sorongnews.com/serikat-buruh-papua-barat-daya-desak-segera-bangun-phi-demi-keadilan-pekerja-dan-akhiri-phk-sepihak/>. Diakses pada tanggal 03 Januari 2026.