

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Kabupaten Halmahera Utara dan PT Nusa Halmahera Mineral.**

##### **1. Gambaran Umum Kabupaten Halut**

###### **a. Letak Astronomis**

Secara astronomis Wilayah Kabupaten Halmahera Utara berada pada posisi koordinat:  $0^{\circ}50'00''$  sampai  $2^{\circ}22'10''$  LU dan  $127^{\circ}34'50''$  sampai  $128^{\circ}8'30''$  BT. Hal ini berarti Wilayah Kabupaten Halmahera Utara berada di belahan bumi bagian Utara dan belahan bumi bagian Timur.

###### **b. Letak Geografis dan Administrasi**

Secara Geografis & Administrasi, batas wilayah Kabupaten Halmahera Utara, adalah:

- 1) Sebelah Utara, berbatasan dengan Samudera Pasifik.
- 2) Sebelah Timur, berbatasan dengan Kecamatan Wasilei Kabupaten Halmahera Timur, dan Laut Halmahera.
- 3) Sebelah Selatan, berbatasan dengan Kecamatan Jailolo Selatan Kabupaten Halmahera Barat.
- 4) Sebelah Barat, berbatasan dengan Kecamatan: Loloda, Sahu, Ibu, dan Jailolo Kabupaten Halmahera Barat.

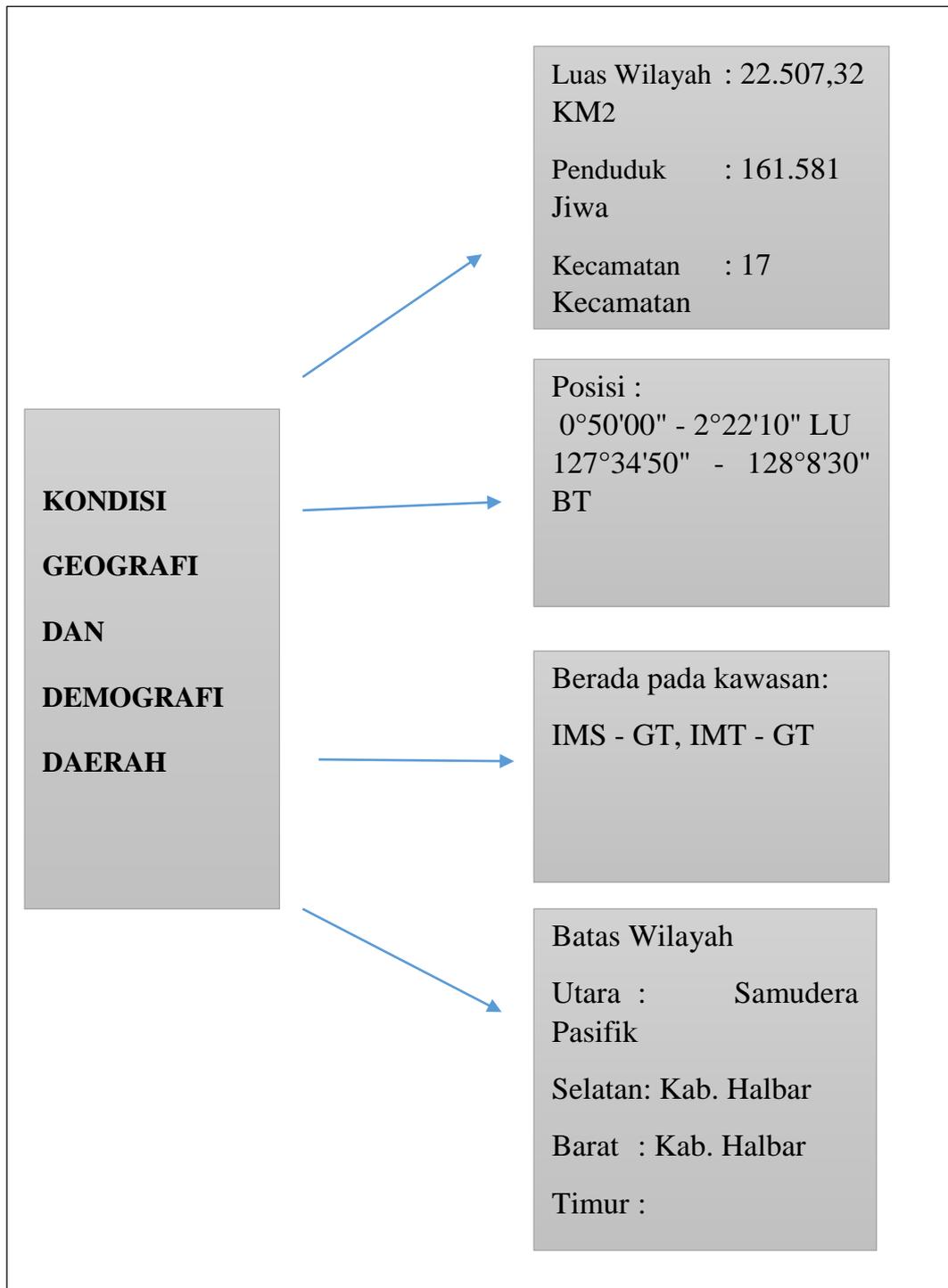
###### **c. Luas Wilayah**

Berdasarkan UU No. 1/2003 Kabupaten Halmahera Utara memiliki luas wilayah  $\pm 24.983,32 \text{ km}^2$  yang meliputi wilayah laut:  $19.563,08 \text{ km}^2$  (78 %), wilayah daratan:  $5.420,24 \text{ km}^2$  (22 %) dan berjarak 138 mil laut dari Ternate/ Ibukota Kabupaten Halmahera Utara.

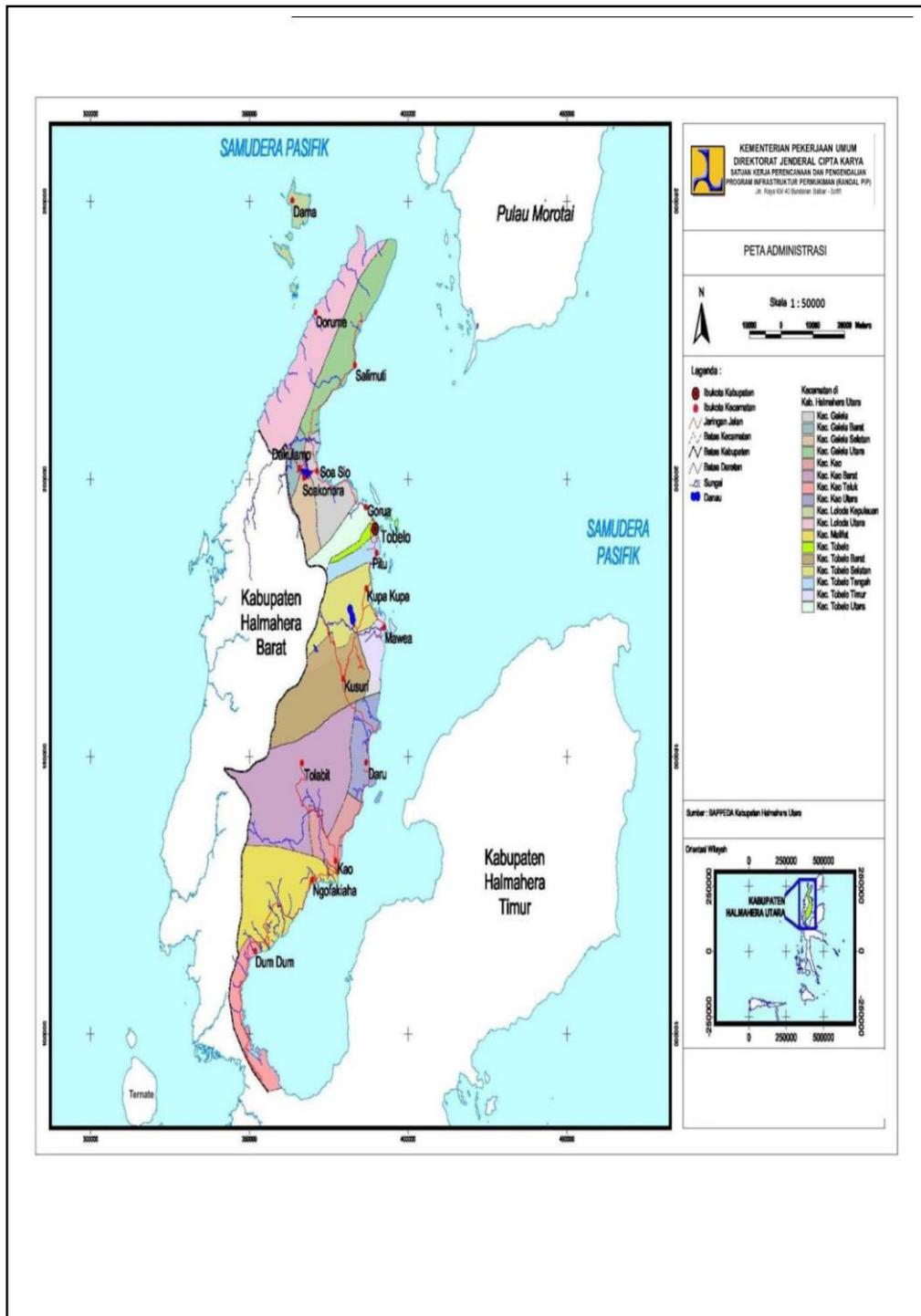
Dengan adanya pemekaran Kabupaten Pulau Morotai (UU No. 53/2008), luas wilayah Kabupaten Halmahera Utara  $\pm 22.507,32 \text{ km}^2$  meliputi luas daratan  $4.951,61 \text{ km}^2$  (22%) dan lautan seluas  $17.555,71 \text{ km}^2$  (78%). Kabupaten Halmahera Utara yang mencakup pulau-pulau kecil lainnya di bagian utara Pulau Halmahera, memiliki tipologi lingkungan yang khas, dimana tidak hanya memiliki alam pegunungan tetapi juga memiliki areal pesisir pantai (*coastal area*) dengan berbagai sumber daya alam yang prospektif untuk dikembangkan.

Keunikan wilayah ini, memerlukan perencanaan, pemanfaatan dan pengendalian yang terarah dan dapat digunakan sebagai dasar pembangunan wilayah ini.

Gambar 4. 1 Kondisi Geografi dan Demografi Kabupaten Halmahera Utara



Gambar 4. 2 Peta Admisi Kabupaten Halmahera Utara



d. Profil Demografi

Tabel 4. 1 Jumlah Penduduk Kabupaten Halmahera Utara

No	Kecamatan	Jumlah Penduduk Jiwa (Jiwa)	Luas Wilayah (Ha)	Kepadatan Penduduk (Jiwa/Ha)
1	Tobelo	24.618	3.117,41	7,9
2	Tobelo Selatan	13.411	20.566,14	0,65
3	Tobelo Utara	10.427	9.291,27	1,12
4	Tobelo Timur	6.828	12.460,32	0,55
5	Tobelo Barat	4.447	29.367,59	0,15
6	Tobelo Tengah	10.713	5.834,56	1,84
7	Galela	7.910	13.844,71	0,57
8	Galela Selatan	9.448	8.379,39	1,13
9	Galela Utara	8.694	25.014,67	0,35
10	Galela Barat	9.636	4.584,11	2,1
11	Kao	6.925	11.665,66	0,59
12	Kao Utara	9.649	12.153,53	0,79
13	Kao Barat	8.632	59.287,74	0,15
14	Kao Teluk	6.911	12.794,84	0,54
15	Malifut	10.349	36.424,71	0,28
16	Loloda Utara	10.231	38.237,17	0,27
17	Loloda Kepulauan	7.464	5.081,11	1,47
Jumlah		166.293	308.104,93	20,45

Sumber: Data Kependudukan Kabupaten Halmahera Utara 2018

e. Mata Pencaharian Masyarakat

Jopyy Ayawaila mengatakan bahwa “Suku-suku di Halmahera Utara telah mengenal istilah *O Dumule* (bahasa Tobelo) dan *De O Doro* (bahasa Galela) yang artinya bertanam di kebun.” Secara turun temurun telah dikenal berbagai jenis pisang dan umbi-umbian sebagai tanaman hasil pertanian, juga telah dikenal sistem berladang padi. Masyarakat halmahera utara juga mengenal cara meramu pohon sagu

untuk diambil patinya. Selain itu, mata pencaharian masyarakat halmahera utara juga berburu dan menangkap ikan.

## **2. Gambaran Umum PT Nusa Halmahera Mineral**

### **a. Profil PT Nusa Halmahera Mineral**

PT. Nusa Halmahera Minerals (PT. NHM) adalah perusahaan tambang emas atau yang dikenal dengan Gosowong Gold Mine berada dibelahan timur lengan utara Pulau Halmahera, Provinsi Maluku Utara dengan koordinat 1°27' N dan 128°30' E. PT. NHM memiliki tiga lokasi penambangan, yaitu Gosowong Pit, Kencana Underground, dan Toguraci Underground. Untuk saat ini lokasi penambangan yang masih aktif beroperasi adalah Kencana Underground dan Toguraci Underground. Lokasi Gosowong Pit sudah tidak beroperasi lagi di tahun 2011 dikarenakan umur tambang nya sudah habis. Sedangkan untuk lokasi Kencana Underground memiliki target produksi bijih sebesar 66.084 ton pada Bulan Juni 2014 dan target produksi pada lokasi Toguraci Underground adalah sebesar 43.564 ton pada Bulan Juni 2014.

PT. NHM menggunakan dua sistem penambangan, yaitu sistem tambang terbuka dan sistem tambang bawah tanah. Metode yang digunakan pada tambang bawah tanah PT. NHM adalah Underhand Cut And Fill dan Long Hole Stopping.

### **b. Proses Pemutusan Hubungan Kerja di PT Nusa Halmahera Mineral (PT NHM).**

Pemutusan hubungan kerja di PT. Nusa Halmahera Mineral (NHM) dilakukan dengan berpedoman pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran dan mengandung unsur kriminal setelah adanya putusan pengadilan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh tersebut bersalah. Pemutusan hubungan kerja ini berlaku apabila:

- 1) Pekerja/buruh menyetujui PHK tersebut;
- 2) Telah ada putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap terkecuali PHK karena pekerja/buruh dinyatakan bersalah dan dihukum oleh pengadilan.

Berakhirnya hubungan kerja di PT. Nusa Halmahera Mineral (NHM) dapat terjadi dalam berbagai kondisi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh dalam masa percobaan.

Pasal 56 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT. NHM mengatakan bahwa “Pekerja/buruh maupun perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pemberitahuan tertulis.” Ayat berikutnya berbunyi “Pekerja hanya berhak atas pembayaran upah hingga tanggal terakhir Pekerja bekerja.” Serta dalam pasal 56 ayat (3) juga ditegaskan bahwa “Apabila perusahaan melakukan pengakhiran, maka perusahaan akan membayar biaya transportasi

pekerja kembali ke tempat asal penerimaan (tidak termasuk tanggungannya).”

2) Pekerja/buruh mengundurkan diri

Pekerja/buruh yang bermaksud akan mengundurkan diri, wajib memenuhi persyaratan-persyaratan berikut:

- a) mengajukan pemberitahuan tertulis sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal berlaku pengunduran diri.
- b) tidak terikat ikatan dinas; dan
- c) tetap bekerja hingga tanggal berlaku pengunduran diri atau disepakati lain.

3) Pekerja/buruh meninggalkan pekerjaan atau mangkir

Pekerja/buruh yang tidak bekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan tertulis disertai bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali berturut-turut secara patut oleh Perusahaan dapat diputuskan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Panggilan untuk bekerja wajib dikirimkan ke alamat Pekerja/buruh yang tercatat di SDM. Tenggang waktu antara panggilan pertama dan kedua minimal 3 (tiga) hari kerja.

4) Pekerja/buruh menolak dimutasi

Mutasi merupakan perintah perusahaan sehingga menolak mutasi adalah menolak perintah perusahaan, sehingga anggapan ini dianggap sebagai suatu acuan bahwa setiap pekerja/buruh yang

menolak mutasi berarti pekerja/buruh tersebut sudah tidak patuh terhadap perintah perusahaan.<sup>1</sup>

Pekerja/buruh yang menolak untuk dipindah tugaskan dikarenakan adanya reorganisasi fungsi dimana posisi sebelumnya tidak ada lagi, maka Pekerja/buruh tersebut dianggap mengundurkan diri. Perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/buruh tersebut sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku dan peraturan ketenagakerjaan.

5) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun.

Hubungan kerja berakhir saat usia Pekerja/buruh mencapai 55 (lima puluh lima) tahun. Usia pensiun Pekerja/buruh dapat ditunda atas kesepakatan bersama antara Pekerja/buruh dengan Perusahaan. Perusahaan akan memberitahukan mengenai berakhirnya hubungan kerja karena pekerja/buruh mencapai usia pensiun selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pekerja/buruh mencapai usia pensiun.

Ketiadaan atau keterlambatan penyampaian pemberitahuan tidak merubah tanggal berakhirnya hubungan kerja karena pekerja/buruh mencapai usia pensiun. Pekerja dapat mengajukan permohonan persetujuan pengakhiran hubungan kerja atas dasar pensiun dipercepat dengan ketentuan pekerja memenuhi persyaratan da

---

<sup>1</sup> Deden Muhamad Surya, "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 2, No. 2, September 2018, hlm. 171.

ketentuan usia serta masa kerja sesuai dengan aturan yang diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Permohonan persetujuan pengakhiran hubungan kerja atas dasar pensiun dipercepat wajib diajukan secara tertulis kepada SDM sekurang-kurangnya 90 (sembilan puluh) hari sebelum tanggal berakhirnya hubungan kerja yang diinginkan. Perusahaan wajib memberikan jawaban tertulis atas permohonan pekerja paling lambat 90 (sembilan puluh) hari setelah menerima tanggal diterimanya permohonan.

Pekerja/buruh berhak mendapatkan pembayaran sesuai pemnghitungan pensiun apabila permohonan disetujui. Pensiun hanya 1 (satu) kali selama masih ada hubungan kerja dengan perusahaan.

- 6) Kelebihan jumlah pekerja/buruh karena restrukturisasi atau penghentian kegiatan perusahaan.

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setiap saat karena:

- a) Kelebihan jumlah pekerja/buruh akibat berkurangnya pekerjaan;
- b) Penghentian kegiatan Perusahaan;
- c) Dalam penerapan mengacu pada Pasal 151 ayat (1) dan (2)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pasal 62 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. NHM menyebutkan bahwa “Pemutusan hubungan kerja massal karena

perusahaan tutup bukan akibat mengalami kerugian terus-menerus (bangkrut) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja/buruh berhak atas 1 (satu) kali Uang Pesangon, 1 (satu) kali Uang Penghargaan Masa Kerja dan 1 (satu) kali Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 68 PKB.”

7) Pekerja/buruh melakukan pelanggaran

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/buruh yang telah diberikan peringatan sebagaimana diatur dalam Pasal 51 dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan tata cara dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

8) Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tanpa peringatan

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/buruh yang telah melakukan Pelanggaran Berat sebagaimana tercantum dalam Pasal 51 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tanpa didahului dengan pemberian peringatan. Sesuai Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa selama proses pemutusan hubungan kerja perusahaan dapat mengenakan skorsing terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan.

9) Pekerja/buruh ditahan.

Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang tidak dapat bekerja karena ditahan lebih dari 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh dibebaskan dari tahanan dan ternyata tidak terbukti melakukan kesalahan, maka perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh dengan membayar upah penuh beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh tersebut ditahan. Pekerja/buruh apabila tidak terbukti bersalah dan dibebaskan dari tahanan dan apabila pengaduan tersebut berasal dari perusahaan, maka perusahaan wajib merehabilitasi nama baik pekerja/buruh yang bersangkutan.

10) Pekerja/buruh sakit berkepanjangan atau cacat tetap.

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui 12 (dua belas) bulan karena:

- a) Mengalami sakit berkepanjangan; atau
- b) Mengalami cacat tetap atau dinyatakan “tidak fit untuk bekerja” (disebabkan karena pekerjaannya) oleh dokter perusahaan.

Sebelum melakukan PHK perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberi penugasan alternatif kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, namun apabila pekerjaan tersebut tidak ada, perusahaan dapat melakukan PHK tersebut.

11) Pekerja/buruh meninggal dunia.

Hubungan kerja berakhir apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Ahli waris dari pekerja/buruh yang terdaftar dalam arsip pekerja/buruh akan menerima pembayaran yang terdiri dari:

- a) Upah pekerja/buruh hingga tanggal pekerja/buruh meninggal dunia;
  - b) Pembayaran berdasarkan Pasal 166 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - c) Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun dari BPJS Ketenagakerjaan; serta
  - d) Tunjangan Program Asuransi dari Perusahaan apabila ada.
- 12) Akuisisi, perubahan badan hukum dan merger.

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh apabila perusahaan melakukan penggabungan (merger atau akuisisi), yang menyebabkan perubahan badan hukum maka mengacu pada Pasal 61 dan 163 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau undang-undang yang berlaku.

#### **B. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Pekerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pasal 158 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memberikan kewenangan kepada Pengusaha/perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat. Kesalahan-kesalahan berat yang dimaksud yaitu:

- a. Pekerja/buruh melakukan pencurian, penipuan, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Pekerja/buruh meabuk, minum-minuman keras, memakai dan/atau mengedarkan NAPZA di lingkungan kerja maupun perusahaan;
- d. Pekerja/buruh melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Pekerja/buruh menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi pekerja/buruh lainnya atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Pekerja/buruh membujuk pekerja/buruh lainnya atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentang dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Pekerja/buruh karena kecerobohan atau kesengajaan merusak atau membiarkan barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian;
- h. Pekerja/buruh karena kelalaian atau kesengajaan mengakibatkan pekerja/buruh lainnya atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Pekerja/buruh membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; dan
- j. Pekerja/buruh melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Jenis-jenis kesalahan berat tersebut di atas harus disertai dengan bukti-bukti berikut:

- a. Pekerja/buruh tersebut tertangkap tangan;
- b. Adanya pengakuan dari pihak pekerja/buruh;
- c. Terdapat bukti lain berupa laporan kejadian dari pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan (satpam) dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 orang saksi.

Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya diputuskan karena alasan-alasan di atas dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana yang diaksud dalam Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

Selain jenis-jenis kesalahan berat di atas juga terdapat jenis kesalahan berat lainnya yang diatur dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama. Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat yang diatur di dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, maka harus mendapatkan izin dari lembaga yang berwenang. Sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, terlebih dahulu harus melalui mekanisme yang telah ditentukan, misalnya dengan memberi surat peringatan untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan di dalam Peraturan Perusahaan maupun Peraturan Kerja Bersama.

Kesalahan-kesalahan berat sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 158 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan telah dibatalkan dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003, tanggal 24 Oktober tahun 2004. Hal ini karena pasal tersebut memberi kewenangan kepada pengusaha/perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparisial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.<sup>2</sup>

Pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 158 tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial, yaitu putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.<sup>3</sup>

*Tabel 4. 2 Pekerja yang melakukan Pelanggaran di Tahun 2018*

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pekerja yang melanggar
1	Ringan	54
2	Sedang	-
3	Berat	2

Sumber: Data Empiris 2018

<sup>2</sup> www.hukumonline.com, diakses pada Kamis, 8 November 2018, pukul 10.22

<sup>3</sup> Berliana Destrie Aisha, "Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama", *Juris-Diction*, Vol. 2, No. 1, Januari 2019, hlm. 70.

Pekerja/buruh yang bekerja di PT Nusa Halmahera Mineral dianggap melakukan kesalahan apabila melanggar perjanjian kerja sebagaimana yang telah diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Terdapat tingkat pelanggaran dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu, ringan, sedang, dan berat.

1. Pelanggaran ringan adalah penyimpangan ringan dan/atau tanda-tanda awal kinerja yang kurang baik. Berikut merupakan jenis-jenis pelanggaran yang dikategorikan sebagai pelanggaran ringan:
  - a. Pekerja/buruh dengan sengaja memperlambat pelaksanaan pekerjaan dan/atau ceroboh dalam bekerja sehingga gagal mencapai standar yang ditentukan.
  - b. Pekerja/buruh bermalas-malasan dan/atau tidak bersungguh-sungguh dalam tugas dan tanggung jawab sehingga tidak memenuhi standar kerja atau kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
  - c. Pekerja berhenti melakukan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan tanpa persetujuan atasan.
  - d. Pekerja terlambat memulai pekerjaan atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah atau yang tidak dapat diterima oleh atasan.
  - e. Pekerja dalam waktu kerja meninggalkan pekerjaan atau area kerja tanpa izin atasan.
  - f. Pekerja mencoret-coret dan/atau mengotori fasilitas umum yang disediakan perusahaan.

- g. Pekerja tidak melaporkan kepada petugas keamanan perusahaan setiap kejadian yang berhubungan dengan masalah keamanan dan ketertiban yang terjadi di lingkungan perusahaan yang diketahuinya.
- h. Pekerja tidak melaporkan, memperbaiki, dan/atau melaporkan tindakan dan/atau kondisi tidak aman kepada atasan.
- i. Petugas keamanan perusahaan atau atasan tidak menindaklanjuti laporan.
- j. Pada hari pertama datang untuk bekerja, Pekerja yang mangkir datang tanpa menyerahkan surat keterangan sakit yang dikeluarkan oleh lembaga medis atau dokter yang disetujui oleh perusahaan.
- k. Pekerja membuang puntung rokok, kertas, atau sampah lainnya di tempat kerja bukan pada tempat yang telah disediakan.
- l. Pekerja melakukan perbuatan yang tidak menyenangkan/tindakan kasar dan/atau tidak sopan di lingkungan perusahaan.
- m. Pekerja tidak melakukan prosedur parkir di tempat yang telah ditentukan di daerah kerja.
- n. Pekerja tidak membawa dan/atau menunjukkan kartu tanda pengenal pekerja di lingkungan kerja perusahaan serta menyalahgunakan kartu tanda pengenal pekerja tersebut.
- o. Atasan tidak menindaklanjuti dan/atau menyelesaikan keluhan bawahannya sesuai dengan prosedur keluhan.
- p. Pekerja salah mencabut ID Card.

- q. Pekerja tidur selama jam kerja, kecuali diatur lain oleh perusahaan berkenaan dengan pengelolaan "*Fit For Works*"/kelelahan.
  - r. Pekerja menolak untuk diperiksa oleh pihak keamanan (Portal/Mill/Front Gate).
2. Pelanggaran sedang adalah pelanggaran menengah. Adapun yang termasuk dalam kategori pelanggaran ini yaitu:
- a. Pekerja/buruh terlambat balik dari istirahat tanpa alasan yang dapat diterima dan/atau tanpa persetujuan perpanjangan dari atasan.
  - b. Pekerja/buruh tidak kembali bekerja/mangkir dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh perusahaan.
  - c. Pekerja/buruh bertindak kasar, melecehkan, berbicara tidak sopan atau memberi isyarat yang tidak senonoh sehingga mengganggu orang lain dan/atau lawan jenis di lingkungan perusahaan.
  - d. Pekerja/buruh merokok di tempat yang dilarang merokok oleh perusahaan.
  - e. Pekerja/buruh tidak meninggalkan tempat kerja atau membiarkan orang lain tidak meninggalkan tempat kerja saat alarm darurat berbunyi dan/atau setelah diperingatkan.
  - f. Pekerja/buruh tidak melaporkan kecelakaan kerja atau cedera yang terjadi pada dirinya atau pekerja lain yang berada dalam tanggungjawabnya, yang dapat mengakibatkan cedera fisik atau kerusakan milik orang lain atau perusahaan atau terganggunya proses produksi.

- g. Pekerja/buruh tidak menggantung dan/atau mencabut tanda pengenal saat masuk maupun keluar dari *Under Ground*.
- h. Pekerja/buruh tidak mengenakan peralatan dan alat perlindungan sesuai dengan standar kerja perusahaan.
- i. Pekerja/buruh tidak memenuhi panggilan tertulis perusahaan untuk proses pemeriksaan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- j. Tidak menjalankan fungsinya dan/atau kewajiban sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan, cedera pada orang lain atau terganggunya proses produksi.
- k. Pekerja/buruh tidak menjalankan fungsi dan/atau kewajibannya berkaitan dengan penerapan tindakan disiplin.
- l. Pekerja/buruh menolak melaksanakan perintah kerja yang layak dari atasan.
- m. Pekerja/buruh membawa atau menggunakan telepon genggam atau kamera di *Under Ground* atau *Gold Room* atau di ruangan lain yang dinyatakan terlarang untuk membawa telepon genggam atau kamera tanpa izin.
- n. Atasan yang tidak menjalankan fungsinya dan/atau kewajibannya sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan, cedera pada orang lain, atau terganggunya proses produksi.
- o. Atasan yang tidak melakukan prosedur keluhan.

- p. Petugas keamanan yang tanpa surat perintah melakukan pengeledahan di luar wilayah operasi perusahaan.
  - q. Pekerja/buruh mengendarai kendaraan atau alat bergerak/kendaraan perusahaan dengan SIMPER habis masa berlaku.
3. Pelanggaran berat adalah pelanggaran serius, yang termasuk dalam kategori pelanggaran berat yaitu:
- a. Pekerja/buruh tidak menghormati kebiasaan, adat dan budaya masyarakat setempat.
  - b. Pekerja/buruh mencuri atau melakukan usaha pencurian, penggelapan, penipuan, pemalsuan dokumen dan tanda tangan perusahaan termasuk tanda pengenal pekerja atau memiliki barang milik perusahaan.
  - c. Pekerja/buruh dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan harta atau barang milik perusahaan atau serikat pekerja, orang lain atau lingkungan yang mengakibatkan kerusakan barang milik atau kerugian bagi perusahaan.
  - d. Pekerja/buruh memberikan keterangan tidak benar atau palsu atau yang dipalsukan atau menyesatkan mengenai hal-hal yang menyangkut tanggung jawab kerja, prosedur perusahaan, keputusan atau data pribadi.
  - e. Pekerja/buruh menolak atau mengabaikan perintah yang layak dari atasan atau petugas lain yang ditunjuk perusahaan untuk membimbing atau memimpin pekerjaan Pekerja/buruh yang dapat menyebabkan

cedera serius atau mengancam nyawa manusia, terganggunya proses produksi dan kerusakan peralatan.

- f. Pekerja/buruh mencemarkan, membeberkan keterangan yang digolongkan sebagai rahasia pribadi anggota atau keluarga perusahaan atau pengurus serikat pekerja.
- g. Pekerja/buruh dijatuhi hukuman pidana oleh pengadilan.
- h. Pekerja/buruh membuat, membawa, turut serta membantu, menyimpan, mengedarkan, mempergunakan senjata api atau senjata lainnya atau bahan peledak yang berbahaya, alat pengintai termasuk diantaranya kamera perekam (*drones*) tanpa izin perusahaan.
- i. Pekerja/buruh meminum minuman keras atau dibawah pengaruh alkohol dan/atau obat-obatan terlarang atau memproduksi atau mendistribusikan alkohol dan obat terlarang selama jam kerja atau ditempat kerja.
- j. Pekerja/buruh berada di bawah pengaruh alkohol dan/atau obat terlarang di luar jam kerja yang mengakibatkan terganggunya ketertiban umum atau mengendarai fasilitas kendaraan yang disewa atau dimiliki oleh perusahaan.
- k. Pekerja/buruh membawa, membeli, mengedarkan, menggunakan dan/atau menyimpan obat-obatan terlarang di lingkungan perusahaan.
- l. Pekerja/buruh mengancam atau menghina atau mengintimidasi secara terang-terangan anggota pengusaha/perusahaan dan keluarganya, pengurus dan/atau keluarganya dan/atau sesama pekerja.

- m. Pekerja membujuk pengusaha/perusahaan dan atau sesama pekerja untuk melanggar ketentuan disiplin dalam PKB atau melanggar hukum dan atau melakukan pelanggaran moralitas umum.
- n. Pekerja menganiaya atau menyerang secara fisik anggota atau keluarga pengusaha/perusahaan dan/atau pengurus dan keluarganya dan atau pekerja lain di dalam maupun di luar kawasan perusahaan.
- o. Pekerja/buruh menerima, meminta atau menawarkan suap, baik dalam bentuk uang, maupun barang atau jasa kepada pihak manapun yang dapat merugikan perusahaan.
- p. Pekerja/buruh melakukan hubungan dalam bentuk apapun dengan pihak ketiga yang dapat menciptakan konflik kepentingan dan/atau menyalahgunakan dan/atau wewenangnya untuk keuntungan sendiri atau orang lain sehingga merugikan perusahaan.
- q. Pekerja/buruh menyalahgunakan fasilitas perusahaan untuk keuntungan pribadi.
- r. Pekerja/buruh memberikan keterangan tidak benar untuk tidak bekerja.
- s. Pekerja/buruh memasuki daerah yang diberi kode yang tingkat resikonya tinggi tanpa ijin atasan, namun tidak terbatas pada daerah peledakan.
- t. Pekerja/buruh dengan sengaja atau lalai, bekerja, berada atau menugaskan pekerja di bawah beban yang menggantung, lubang

*Under Ground* yang belum disangga, atau lereng bebatuan yang tidak aman tanpa ijin atasan.

- u. Pekerja/buruh lalai atau membiarkan orang lain bekerja di permesinan atau listrik tanpa mengikuti prosedur *lock out* dan *tag out* (LOTO).
- v. Pekerja/buruh mengendarai kendaraan atau alat bergerak/kendaraan perusahaan tanpa memiliki ijin dan SIMPER perusahaan.
- w. Pekerja/buruh menyuruh dan/atau membiarkan pekerja lain yang tidak memiliki ijin dan SIMPER untuk mengoperasikan peralatan bergerak/kendaraan milik perusahaan.
- x. Pekerja/buruh menolak perintah perusahaan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan.
- y. Pekerja/buruh tidak melaporkan penyakit menular yang diderita kepada dokter perusahaan.
- z. Pekerja/buruh terlibat dalam transaksi keuangan yang tidak sah serta melibatkan nama atau barang milik perusahaan.
- aa. Pekerja/buruh berkelahi di lingkungan perusahaan selama maupun di luar jam kerja di tempat kerja.
- bb. Pekerja/buruh tidak mematuhi kebijakan perusahaan tentang lingkungan hidup yang mengakibatkan dampak besar bagi lingkungan serta perusahaan.
- cc. Pekerja melakukan tindakan asusila termasuk namun tidak terbatas kepada tindakan penyerangan seksual kepada pekerja ataupun menunjukkan gairah seksual di dalam lingkungan perusahaan.

- dd. Pekerja menolak dilakukan tes alkohol dan obat-obatan terlarang di tempat kerja.
- ee. Pekerja berjudi di lingkungan perusahaan.
- ff. Pekerja melanggar prosedur penanganan bahan peledak dan/atau peledak yang dapat membahayakan diri sendiri atau orang lain dan/atau menimbulkan kerugian bagi perusahaan sesuai dengan UU yang mengatur penanganan bahan peledak.
- gg. Pekerja/buruh membawa, menggunakan atau mengaktifkan telepon genggam atau segala bentuk alat komunikasi radio atau menyalakan rokok atau merokok di dalam atau di lingkungan gudang bahan peledak.
- hh. Pekerja/buruh melanggar prosedur penanganan bahan kimia berbahaya/B3 yang dapat membahayakan diri sendiri atau orang lain serta menimbulkan kerugian bagi perusahaan sesuai dengan aturan yang mengatur penanganan bahan kimia berbahaya/B3 dalam lingkungan pabrik pengolahan dan gudang supply.
- ii. Pekerja/buruh melakukan, membantu, turut serta atau memfasilitasi kegiatan penambangan liar di area kerja atau lingkungan perusahaan.
- jj. Pekerja/buruh membawa, menyimpan, menggunakan peralatan kerja tidak diperuntukkan untuk pekerjaannya selain peralatan kerja yang disediakan atau diperuntukkan untuk pekerjaan oleh perusahaan di *Under Ground* dengan dugaan pencurian.

- kk. Pekerja mengambil, membawa, memindahkan, menyimpan, menitipkan, turut serta, memfasilitasi, usaha pencurian, penggelapan dan/atau memperjualbelikan batuan/material yang mengandung emas di lingkungan perusahaan atau membawanya keluar dari lingkungan perusahaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- ll. Pekerja/buruh menghasut, membujuk, melakukan atau ikut serta dalam tindakan gangguan atau sabotase untuk menghentikan operasi perusahaan termasuk menghalang-halangi atau mengancam pekerja lain untuk melakukan pekerjaan.
- mm. Pekerja melakukan, memfasilitasi, menghasut dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan pemogokkan atau unjuk rasa yang tidak sah di lingkungan perusahaan.
- nn. Pekerja bekerja atau menyuruh orang lain bekerja di ketinggian lebih dari 1,8 meter tanpa memakai alat pelindung jatuh sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- oo. Pekerja menggunakan jabatan dan fasilitas perusahaan dan melakukan aktivitas kampanye politik termasuk tidak terbatas pada atribut perusahaan yang berhubungan dengan organisasi politik atau partai politik.
- pp. Pekerja/buruh dengan kemaupan sendiri melakukan atau menyuruh orang lain untuk menghilangkan, memindahkan, merubah atau mengganti, merusak barang bukti/kondisi tempat kejadian yang berhubungan dengan proses pemeriksaan sesuai dengan aturan.

- qq. Tenaga kerja asing yang gagal dalam melaksanakan sebagian atau seluruh alih teknologi kepada pekerja nasional sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang disepakati dan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
- rr. Pekerja merokok di tempat dilarang merokok yang berpotensi serius terhadap bahaya kebakaran dan/atau peledakan.
- ss. Pekerja/buruh menugaskan atau membiarkan pekerja lainnya bekerja seorang diri di tempat kerja yang mewajibkan paling sedikit 2 (dua) orang atau lebih sesuai peraturan perundangan.

PT Nusa Halmahera Mineral hanya akan memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan pelanggaran berat.

*Tabel 4. 3 Pelanggaran dan Sanksi untuk Pekerja*

No	Pelanggaran	Sanksi
1	Terlambat memulai pekerjaan atau tidak masuk karena alasan yang sah atau yang tidak dapat diterima oleh atasan	Peringatan 1
2	Dalam waktu kerja meninggalkan pekerjaan atau area kerja tanpa izin atasan	Teguran Lisan
3	Berada di bawah pengaruh alkohol dan/atau obat terlarang di luar jam kerja yang mengakibatkan terganggunya ketertiban umum atau mengendarai fasilitas kendaraan yang disewa atau dimiliki oleh perusahaan.	PHK
4	Mengambil, membawa, memindahkan, menyimpan, menitipkan, turut serta,	PHK

	memfasilitasi usaha pencurian, penggelapan atau memperjualbelikan batuan/material yang mengandung emas di lingkungan perusahaan atau membawanya keluar dari lingkungan perusahaan sesuai dengan ketentuan perusahaan	
--	--	--

Sumber: Data Empiris 2018

Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ringan maupun sedang akan diberikan sanksi atau tindakan disiplin berupa:

a. Peringatan lisan

Peringatan lisan dilakukan sehubungan dengan penyimpangan ringan dan/atau tanda-tanda awal kinerja yang kurang baik terhadap ketentuan perusahaan. Peringatan ini diberikan dengan tujuan untuk memperbaiki tingkah laku dan/atau kinerja pekerja. Masa berlaku peringatan ini adalah 30 (tiga puluh) hari kalender sejak tanggal pekerja/buruh diberi peringatan. Adapun pemberian peringatan lisan tidak mempengaruhi bonus kinerja atau promosi.

b. Peringatan I

Peringatan I diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran ringan. Peringatan ini diberikan setelah dilakukan pemeriksaan secara benar dan adil. Masa berlaku peringatan ini adalah 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal surat peringatan. Peringatan I mempengaruhi sistem penilaian kerja dan/atau promosi.

c. Peringatan II

Perusahaan memberikan peringatan II kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran yang dapat dikenakan peringatan I saat peringatan I masih berlaku. Peringatan ini diberikan setelah melalui proses pemeriksaan yang benar dan adil. Adapun masa berlaku peringatan ini adalah 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal surat peringatan II dikeluarkan. Peringatan I mempengaruhi sistem penilaian kerja dan/atau promosi.

d. Peringatan III.

Perusahaan memberikan peringatan III terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran yang dapat dikenakan peringatan I dan II saat berlaku peringatan II. Peringatan III merupakan tindakan disiplin terakhir, selanjutnya perusahaan akan memutuskan hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan/pelanggaran saat peringatan III masih berlaku. Peringatan diberikan setelah dilakukan pemeriksaan secara benar dan adil. Masa berlaku peringatan ini adalah 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal dikeluarkannya surat peringatan. Peringatan III juga mempengaruhi sistem penilaian kerja dan/atau promosi.

Pekerja/buruh yang melanggar dan mendapatkan tindakan disiplin di atas juga berhak atas:

- a. “Tidak dapat diberhentikan dengan alasan tingkah laku atau kinerjanya sebelum pekerja diberi kesempatan untuk membela diri atas dugaan pelanggaran atas dirinya dan penyelidikan atas pelanggaran tersebut

dilakukan secara tuntas,” adalah Pasal 53 ayat (1) PKB PT. Nusa Halmahera Mineral.

b. Perusahaan juga harus mengakui akan hak-hak pekerja/buruh sebagai berikut:

- 1) Hak untuk mengutarakan masalahnya;
- 2) Hak untuk membela diri;
- 3) Hak untuk mendapatkan pendamping dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh bagi anggota;
- 4) Hak untuk mengajukan permintaan supaya pengabdian dan masa kerjanya dapat dipertimbangkan sebelum penetapan tindakan disiplin;
- 5) Hak untuk mengetahui tindakan disiplin yang dikenakan; dan
- 6) Hak pemulihan nama baik jika terbukti tidak bersalah.

Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran akan menjalani serangkaian proses penegakkan disiplin. Proses penegakkan disiplin terdiri dari:

a. Pelaporan

Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh wajib dilaporkan secara tertulis kepada Manajer Departemen terkait dan kepada Petugas Sumber Daya Manusia (SDM). Proses tindakan disiplin wajib diselesaikan di departemen terkait sebagaimana yang telah diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Jika tidak dapat diselesaikan di tingkat departemen, maka departemen terkait dapat berkonsultasi dengan departemen Sumber Daya Manusia (SDM).

b. Pemeriksaan

Pemeriksaan atas pelanggaran disiplin dibedakan atas:

- 1) Atas pelanggaran disiplin yang bukan mengarah kepada PHK, maka pemeriksaan wajib dilakukan oleh departemen terkait.
- 2) Pelanggaran yang mengarah kepada PHK, maka departemen terkait dapat melakukan pemeriksaan internal dan/atau meminta departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan/atau departemen *Safety* dan/atau departemen *Security* PT NHM untuk membentuk tim pemeriksaan sesuai dengan jenis pelanggaran. Dalam tahap pemeriksaan, pekerja /buruh yang melakukan kesalahan dapat meminta pendampingan dari serikat buruh/serikat pekerja. Pasal 52 ayat 2 huruf d PKB PT. NHM menetapkan bahwa “Jenis tindakan pelanggaran berat yang mengandung unsur kriminal wajib didukung dengan bukti-bukti tertangkap tangan, dan/atau pengakuan pekerja/buruh, dan/atau bukti berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang didukung paling sedikit 2 orang saksi atau barang bukti.”

c. Pembebasan dari kewajiban bekerja

Pembebasan dari kewajiban bekerja diberikan kepada pekerja/buruh dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Selama pemeriksaan, perusahaan dapat membebaskan pekerja/buruh dari kewajiban bekerja.
- 2) Pekerja yang dibebaskan dari kewajiban bekerja tetap menerima upah serta hak-hak lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja perorangan.

- 3) Untuk kelancaran pemeriksaan, keselamatan, dan keamanan pekerja, perusahaan dapat mewajibkan pekerja untuk tinggal di tempat tinggalnya dan akan direlokasi ke tempat asal penerimaan apabila pemeriksaan selesai.
- 4) Atas permintaan perusahaan selama dibebaskan dari kewajiban bekerja, pekerja wajib mengembalikannya seluruh fasilitas perusahaan yang sedang digunakan oleh pekerja.
- 5) Pembebasan dari kewajiban bekerja berlaku sejak tanggal ditetapkan walaupun pekerja tidak hadir karena alasan apapun atau menolak menandatangani tanda terima pemberian surat pembebasan dari kewajiban bekerja.
- 6) Perusahaan akan mencabut pembebasan dari kewajiban bekerja setelah ditetapkannya keputusan tindakan disiplin atau pekerja/buruh dinyatakan tidak terkena pasal PHK.
- 7) Apabila pekerja terbukti melakukan tindakan pelanggaran yang mengakibatkan PHK, perusahaan dapat melakukan skorsing dan memindahkan pekerja ke tempat penerimaan.

d. Penegakkan tindakan disiplin

Berikut merupakan langkah-langkah dalam penegakkan tindakan disiplin:

- 1) Atasan langsung berwenang dan bertanggungjawab dalam penegakkan tindakan disiplin dengan berkoordinasi dengan atasan yang lebih tinggi.

- 2) Apabila tindakan disiplin bukan berupa PHK, maka atasan wajib menyampaikan secara jelas kepada pekerja/buruh yang mendapat tindakan disiplin bahwa tindakan disiplin merupakan tindakan pendidikan dengan harapan pekerja merubah perilakunya dan mencegah terulangnya pelanggaran disiplin.
- 3) Pekerja/buruh wajib memahami apa yang diharapkan oleh perusahaan dan akibatnya apabila harapan tersebut tidak dipenuhi.
- 4) Atasan dan pekerja wajib menandatangani dokumen tindak disiplin.
- 5) Perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memastikan tindakan disiplin diberikan sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan ketentuan perusahaan serta memastikan kelengkapan dokumentasi dan mendokumentasikan tindak disiplin.
- 6) Pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan tata cara dalam Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Proses penegakkan disiplin dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran. Dalam proses ini pekerja/buruh juga diberi hak untuk berkeluh kesah. Pasal 54 ayat (1) PKB PT. NHM menyebutkan bahwa “Keluhan adalah perasaan tidak puas atau tidak adil berkenaan dengan situasi kerja atau hubungan industrial antara pekerja atau kelompok pekerja dan perusahaan.”

Prosedur penyelesaian keluhan kesah bertujuan untuk membantu pekerja dalam menyelesaikan keluhan yang disampaikan kepada atasan dan sedapat mungkin atasan dapat menyelesaikannya pada tahap ini.

Berikut merupakan prosedur penyelesaian keluhan kesah bagi pekerja/buruh yang menjalani proses penegakkan disiplin:

a. Langkah pertama

- 1) Pekerja/buruh wajib menyampaikan keluhannya baik secara lisan maupun tertulis kepada atasan langsung dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 2) Atasan pekerja/buruh wajib mencatat tanggal penerimaan keluhan pekerja/buruh dan pokok permasalahan pekerja/buruh serta menyimpannya dalam arsip pribadi pekerja/buruh.
- 3) Atasan pekerja/buruh wajib berupaya menyelesaikan keluhan pekerja/buruh dan menyampaikan keputusan penyelesaian masalah tersebut kepada pekerja/buruh selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya keluhan dari pekerja/buruh.

b. Langkah kedua

- 1) Bila pekerja/buruh tidak puas dengan keputusan atasan langsung, maka pekerja/buruh dapat menyampaikan keluhan kesahnya secara tertulis kepada manajer departemennya dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak tanggal diterimanya keputusan dari langsung dari atasan.

- 2) Menejer departemen wajib mencatat tanggal penerimaan keluhan pekerja/buruh dan pokok permasalahan yang dikemukakan pekerja serta menyimpannya di dalam arsip pribadi pekerja/buruh.
- 3) Manajer departemen wajib berupaya menyelesaikan keluhan pekerja/buruh dan menyampaikan keputusan atas keluhan pekerja/buruh kepada pekerja/buruh selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak tanggal diterimanya keluhan dari pekerja/buruh tersebut.

c. Langkah ketiga

- 1) Pekerja/buruh yang merasa tidak puas dengan keputusan dari manajer departemennya dapat menyampaikan keluhan kesahnya secara tertulis kepada perusahaan.
- 2) Perusahaan wajib mencatat tanggal penerimaan keluhan pekerja/buruh dan pokok permasalahan yang dikemukakan pekerja/buruh.
- 3) Bila keluhan tersebut disampaikan dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak tanggal diterimanya keputusan dari manajer departemen, maka keputusan tersebut dapat ditinjau kembali dan keputusan baru akan dikeluarkan secara tertulis selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak tanggal penerimaan keluhan dari pekerja/buruh.

d. Langkah keempat

- 1) Pekerja/buruh yang merasa belum puas dengan perusahaan.

- 2) Pekerja/buruh dapat menyampaikan keluhan kesahnya secara tertulis kepada Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima keputusan dari perusahaan.
- 3) Lembaga Kerja Sama Bipartit wajib menyampaikan tanggapan secara tertulis kepada pekerja/buruh selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penerimaan keluhan dari pekerja/buruh.

e. Langkah kelima

Jika pekerja/buruh masih merasa belum puas dengan penyelesaian keluhan kesah dari Lembaga Kerja Sama Bipartit, maka pekerja dapat menempuh upaya penyelesaian perselisihan sesuai dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

f. Langkah keenam

Jika pekerja/buruh masih merasa belum puas dengan penyelesaian keluhan kesah dari Lembaga Kerja Sama Bipartit. Penyelesaian perselisihan yang selanjutnya yaitu melalui lembaga mediasi.

1) Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi ini dilakukan oleh seorang mediator yang berkedudukan di kantor Bupati Kabupaten Halmahera Utara yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator

harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam proses mediasi ini apabila tercapai kesepakatan, maka untuk selanjutnya dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh pihak perusahaan (PT. Nusa Halmahera Mineral) dan pihak pekerja yang melakukan kesalahan serta disaksikan oleh mediator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate. Akan tetapi, apabila melalui proses mediasi ini tidak tercapai kesepakatan, maka mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama, anjuran tertulis tersebut sudah harus disampaikan kepada para pihak.

PT. Nusa Halmahera Mineral (NHM) memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator dalam waktu paling lama 10 hari setelah menerima anjuran tertulis dari mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Apabila terdapat pihak yang tidak memberikan pendapatnya, maka pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis.

Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator apabila ditolak oleh PT. NHM maupun pekerja atau kedua-duanya sama-sama menolak, maka salah satu pihak atau para pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Ternate. Penyelesaian perselisihan di

Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

2) Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

PT. Nusa Halmahera Mineral maupun pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang berkedudukan di Pengadilan Negeri Ternate apabila dalam proses mediasi yang tidak tercapai kesepakatan.