

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul**

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul adalah salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Bantul. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 46 tahun 2000 tentang pembentukan dan organisasi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul (Lembaran Daerah Seri D Nomor 33 Kabupaten Bantul Tahun 2000).

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul kedudukannya berada di bawah Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul dan bertanggungjawab kepada Bupati Bantul yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul beralamat di Jalan Gatot Subroto No.1 Bantul dengan Nomor Telepon 0274-3672-77. Lembaga pemerintah yang didirikan untuk memenuhi tugas pokok diatur dalam Keputusan Bupati Nomor 153 tahun 2001 tanggal 8 Mei 2001 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Adapun tujuan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul adalah memberikan penyediaan tenaga kerja dan transmigrasi yang berkualitas, menciptakan perluasan kesempatan kerja dan mengoptimalkan

penempatan tenaga kerja, keseimbangan pertumbuhan wilayah melalui penyebaran penduduk untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di kawasan transmigrasi, melindungi hak dan kewajiban dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta terwujudnya perlindungan norma kerja dan norma kesehatan dan keselamatan kerja.<sup>1</sup>

Tujuan yang akan dicapai oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul akan mengenai beberapa sasaran yang tepat, antara lain:

1. Terwujudnya tenaga kerja yang terampil mampu berwirausaha dan sesuai dengan pasar kerja.
2. Tercapainya pengurangan angka pengangguran dan kemiskinan.
3. Terwujudnya hubungan industrial yang kondusif
4. Semakin meningkatnya pengetahuan keterampilan masyarakat transmigrasi dan optimalisasi pelayanan perpindahan.
5. Terwujudnya kesadaran dalam menciptakan kesehatan dan keselamatan serta tegaknya norma-norma kerja.
6. Terciptanya peningkatan pelayanan.

Visi dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah terwujudnya tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi yang berkualitas dan sejahtera. Sedangkan Misi dari dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Bantul adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan tenaga kerja terampil, produktif dan mempunyai kompetensi kerja

---

<sup>1</sup> <https://disnakertrans.bantulkab.go.id/hal/profil> diakses pada tanggal 17 Desember 2018 pukul 13:52.

2. Menciptakan kualitas perluasan kerja dan pelayanan penempatan tenaga kerja
3. Mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja pengusaha
4. Meningkatkan pelayanan mobilitas penduduk yang terarah, mandiri, dan sejahtera.

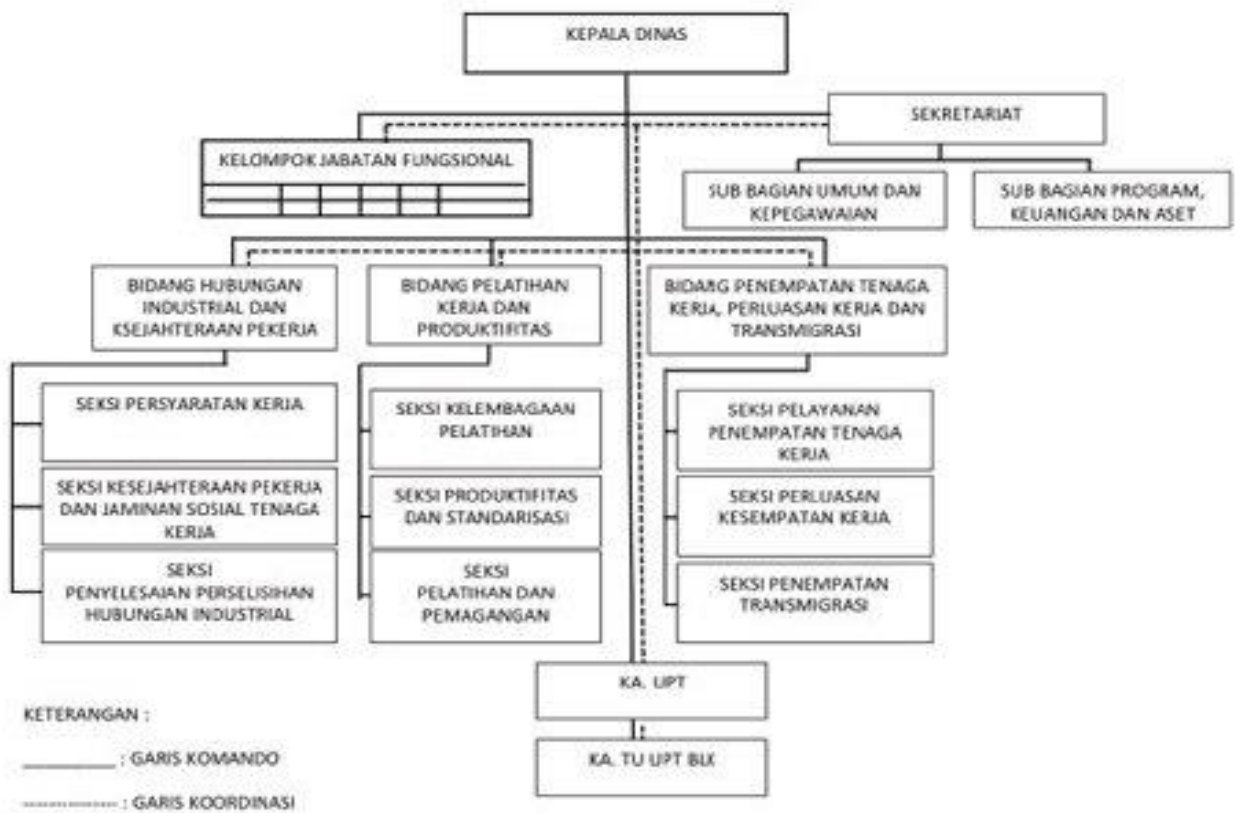
Susunan organisasi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten

Bantul adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
  - a. Sub bagian umum dan kepegawaian
  - b. Sub bagian program, keuangan dan aset
3. Bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja
  - a. Seksi persyaratan kerja
  - b. Seksi kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial tenaga kerja
  - c. Seksi penyelesain hubungan industrial
4. Bidang pelatihan kerja dan produktivitas, terdiri atas:
  - a. Seksi kelembagaan pelatihan
  - b. Seksi produktivitas
  - c. Seksi pelatihan dan pemagangan
5. Bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja, dan transmigrasi
  - a. Seksi pelayanan penempatan tenaga kerja
  - b. Seksi perluasan kesempatan kerja
  - c. Seksi penempatan transmigrasi

6. Unit pelaksana teknis
7. Kelompok jabatan fungsional

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI



**Sumber:** Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

## **B. Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Macam-macam pemutusan hubungan kerja, antara lain:

1. Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja dan dilakukan secara baik-baik

Hal ini diatur didalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Melakukan pengajuan permohonan pengunduran diri secara tertulis dengan waktu 30 (tiga puluh) hari selambat-lambatnya sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b. Tidak dalam ikatan dinas.
- c. Tetap dalam melakukan kewajibannya sampai mulai waktu pengunduran diri.

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pengunduran diri yang sesuai dengan prosedur maka berhak mendapatkan uang pisah yang besar nilainya sesuai dengan perjanjian kerja tetapi jika pekerja mengundurkan diri dengan mendadak artinya tidak mengajukan permohonan selambat-nya 30

(tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri maka pekerja hanya mendapatkan uang penggantian hak.

2. Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh usia pensiun

Usia pensiun sebagaimana dimaksud adalah batas berakhirnya pekerja yang boleh bekerja disebabkan batas usia yang telah mencapai kesepakatan yang telah disepakati oleh perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Dalam hal phk usia pensiun ini maka pada Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan adalah pekerja/buruh yang diikutkan program pensiun oleh pengusaha tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hanya dapat uang penggantian hak. Tetapi jika pengusaha tidak mengikutkan program pensiun terhadap pekerja/buruh maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali , uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 167 ayat (5).

3. Pemutusan hubungan kerja disebabkan pengunduran diri secara tertulis atas berakhirnya hubungan kerja

Pekerja dalam hal ini mempunyai hak atas uang pesangon 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

4. Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pekerja/buruh melakukan kesalahan berat

Kesalahan berat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, serta penggelapan barang/uang milik perusahaan
- b. Merugikan perusahaan dengan memberikan keterangan palsu atau keterangan yang dipalsukan
- c. Mabuk, minum- minuman keras , memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif berbahaya lainnya di lingkungan kerja
- d. Melakukan perbuatan asusila dan melakukan perjudian di lingkungan kerja
- e. Melakukan penganiayaan, mengancam atau mengintimidasi pengusaha atau teman sekerja di lingkungan kerja
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk meakukan perbuatan yang dilarang dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- g. Dengan sengaja membiarkan barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya sehingga menyebabkan kerugian terhadap perusahaan
- h. Dengan ceroboh sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja
- i. Membocorkan rahasia perusahaan yang dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara

- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5(lima) tahun atau lebih.

Pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat maka pekerja/buruh berhak mendapatkan uang penggantian hak dan bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. (Pasal 158 ayat (3)).

5. Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh perusahaan tutup yang mengalami kerugian

Perusahaan yang tutup ini disebabkan oleh perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), oleh karena itu maka pekerja/buruh berhak memperoleh uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

6. Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan

Pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali , uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.



7. Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh perusahaan mengalami pailit

Pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.

8. Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh pekerja/buruh meninggal dunia

Suatu hubungan kerja akan berakhir otomatis jika pekerja/buruh tersebut meninggal dunia. Maka kepada ahli warisnya akan diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan, dan uang penggantian hak.

9. Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh pekerja mangkir terus-menerus

Perusahaan dapat melakukan phk terhadap pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut tanpa adanya keterangan tertulis dan disertai dengan bukti-bukti yang sah dan dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2(dua) kali secara patut dan tertulis dalam kondisi seperti ini maka pekerja/buruh dapat dianggap telah mengundurkan diri.

Keterangan tertulis dan bukti yang sah harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.pekerja/buruh yang mangkir ini jug berhak mendapatkan uang penggantian hak, dan

uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

10. Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh Pekerja melakukan pelanggaran

Pelanggaran yang dimaksudkan adalah melanggar ketentuan sebagaimana yang telah diatur dan disepakati oleh pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Pengusaha dapat melakukan phk terhadap pekerja/buruh setelah memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pekerja/buruh yang mengalami phk dengan alasan melakukan pelanggaran berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.

11. Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh alasan efisiensi

Pada ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2), pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja/buruh setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika tidak mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan industrial maka pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Pengusaha harus melakukan rundingan terlebih dahulu kepada pekerja/buruh dan jika hasil rundingan tersebut pengusaha tidak memperoleh hasil persetujuan maka pengusaha barulah mengajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. dalam hal ini lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang melakukan mediasi ketenagakerjaan.

Bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi ini berhak memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

12. Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan pekerjaan yang disebabkan karena masih dalam proses pidana. Dalam pemutusan hubungan kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan industrial tetapi apabila pengadilan menetapkan bahwa pekerja/buruh tidak bersalah sebelum waktu enam bulan maka perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan ditahan pihak yang berwajib ini juga berhak memperoleh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan ditambahkan dengan uang penggantian hak.

Ada beberapa alasan pemutusan hubungan kerja yang dilarang oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh sakit dan berhalangan untuk tidak bekerja selama waktu 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus berdasarkan surat keterangan dokter
2. Pekerja/buruh yang sedang menjalankan ibadah sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh agamanya
3. Pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dikarenakan adanya tugas negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan
4. Pekerja/buruh yang menikah
5. Pekerja/buruh yang mempunyai hubungan darah dan ikatan
6. perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya kecuali telah diatur oleh perjanjian kerja atau peraturan perusahaan
7. Pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya
8. Pekerja/buruh yang melaporkan kepada pihak berwajib atas perbuatan pengusaha yang melakukan perbuatan tindak pidana
9. Pekerja/buruh yang karena adanya perbedaan agama, suku, ras, warna kulit, jenis kelamin, aliran politik, golongan serta status perkawinan

10. Pekerja/buruh yang menyandang cacat tetap diakibatkan kecelakaan kerja atau sakit yang menurut keterangan dokter waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan
11. Pekerja/buruh yang akan mendirikan atau menjadi anggota/pengurus serikat pekerja/buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha sesuai yang telah diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan

**C. Peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami PHK Di Kabupaten Bantul**

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi kabupaten bantul dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai perwakilan dari pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang mengalami phk pada kabupaten bantul. Untuk itu kita harus mengetahui terlebih dahulu apa saja hak-hak pekerja/buruh tersebut, antara lain adalah:

1. Hak atas pekerjaan

Ini tercantum didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang

layak”. Maka dari itu demi mensejahterakan suatu warga negara haruslah mengurangi pengangguran didalam suatu negara tersebut.

2. Hak untuk memperoleh upah yang adil

Dalam melakukan suatu hubungan kerja tentunya ada suatu perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja/buruh dan pengusaha itu memuat salah satunya mengenai upah yang akan diberikan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Pekerja/buruh berhak mendapatkan upah tersebut secara adil, sehingga pekerja/buruh yang tidak mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati maka pekerja/buruh dapat mengajukan tuntutan dengan alasan hukum yang sudah mengaturnya dengan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Ketentuan Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Ini jelas mengatur bahwa pekerja/buruh diberikan hak sepenuhnya untuk membentuk perkumpulan atau serikat buruh dengan tujuan bisa memperjuangkan kepentingan dan haknya sebagai pekerja/buruh sehingga ia harus diakui dan dijamin haknya untuk memperoleh keadilan dalam haknya yang harus diterima.

4. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

Pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan atau sedang dalam waktu bekerja harus mendapatkan jaminan kesehatan dan juga keamanan selama melaksanakan pekerjaannya terutama pada perusahaan yang bergerak dalam bidang kegiatan yang penuh dengan resiko. Hal ini diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja”.

5. Hak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja

Pada dasarnya program jaminan sosial tenaga kerja ini menenkan pada perlindungan tenaga kerja yang relatif lemah<sup>2</sup>, oleh karena itu dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja ini dapat memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Hal ini termuat didalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

6. Hak atas kebebasan suara hati

Suatu tindakan atau perbuatan yang diluar lingkup pekerjaannya dianggap tidak baik oleh pekerja/buruh sehingga ia tidak mau melakukan pekerjaan tersebut meskipun itu baik menurut

---

<sup>2</sup> Sri Arfiah dan Yulianto Bambang Setiadi, *Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta Volume 28 Nomor 1, 2018), halaman 12

perusahaan/majikan tempat ia bekerja maka pekerja/buruh tersebut tidak boleh dipaksa untuk melakukan pekerjaan tersebut.<sup>3</sup>

Setelah melakukan wawancara maka penulis memperoleh data mengenai jumlah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Kabupaten Bantul :

**Tabel** : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

No	Jenis Perselisihan (Kasus)	Penyelesaian Perselisihan (Kasus)						
		Di Luar Pengadilan			Di Dalam Pengadilan	Proses		
		Bipartit	Mediasi	Jumlah		Dalam proses	Selesai	jumlah
1	Hak	0	63	63	0	0	0	63
2	Kepentingan	0	0	0	0	0		0
3	Phk	621	0	621	0	0	621	621
4	Antar SP/SB	0	0	0	0	0		0
<b>Jumlah</b>		621	63	684	0	0	621	684

**Sumber** : Data Dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

<sup>3</sup> Grace Vina, *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit* (Jurnal Ilmiah Mahasiswi Universitas Atma Jaya Yogyakarta) 2016, Halaman 5



Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Bnatul memeriksa beberapa jenis perselisihan seperti yang tertera pada tabel diatas:

1. Perselisihan Hak

Ini berhubungan dengan hak-hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk ditetapkan oleh pegawai pengawas pada suatu instansi dibidang ketenagakerjaan untuk menyelesaikan hak-hak yang sudah diatur dalam perjanjian kerja, peraturn perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan kepentingan

Adalah berhubungan pada kondisi kerja yang baru, tuntutan/usulan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh mengenai jaminan kerja, penyusunan syarat kerja, kenaikan upah atau mengenai kondisi kerja lainnya.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Ini berkaitan dengan alasan penyebab terjadinya phk, dan kompensasi yang sesuai berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Perselisihan antar SP/SB

Terkait dengan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh. Pada perselisihan ini jarang sekali terjadi bahkan di dinas

tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul pun tidak ditemui ada kasus ini.

Jika dilihat dari tabel diatas adalah jumlah adanya pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Bantul adalah 621 kasus. Dalam dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul yaitu pada bagian penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada beberapa proses yang harus dilalui untuk menyelesaikan perselisihan diantara pekerja/buruh dan pengusaha.

Beberapa cara dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja:

1. Penyelesaian perselisihan melalui Bipartit

Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam bagian perselisihan hubungan industrial wajib terlebih dahulu mengupayakan melalui proses bipartit terlebih dahulu secara musyawarah dalam memperoleh mufakat dalam menyelesaikan perselisihan diantara pekerja/pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Jika dalam waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut salah satu pihak menolak dan atau telah berunding namun belum mencapai kesepakatan maka proses melalui bipartit dianggap telah gagal. Jika perundingan bipartit gagal,

maka kedua belah pihak wajib melaporkannya dan mencatat perselisihannya kepada Instansi yang bertanggungjawab dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi serta melampirkan bukti bahwa upaya perundingan melalui bipartit telah gagal. Setelah itu instansi di bidang ketenagakerjaan tersebut dalam hal ini dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi wajib menawarkan kepada kedua belah pihak untuk menyepakati perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase.<sup>4</sup>

Dalam upaya penyelesaian perselisihan bipartit ini maka para pihak harus membuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

Risalah tersebut harus memuat:<sup>5</sup>

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak
- b. Tanggal dan tempat perundingan
- c. Pokok masalah atau perselisihan
- d. Pendapat para pihak
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan
- f. Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

## 2. Penyelesaian melalui tripartit

Penyelesaian melalui tripartit ini adalah memberikan suatu pertimbangan, saran, pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait

---

<sup>4</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum UMY, 2010, hal. 177-178.

<sup>5</sup> Asri Widjayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 86

dalam penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan.<sup>6</sup> Penyelesaian melalui tripartit ini adalah musyawarah, forum konsultasi dan komunikasi tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

### 3. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. (Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Dalam melakukan proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini maka membutuhkan seorang mediator. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban untuk memberikan anjuran tertulis kepada kedua belah pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak,kepentingan,phk,serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>7</sup>

### 4. Penyelesaian melalui konsiliasi

---

<sup>6</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007, hlm. 123.

<sup>7</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 111.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

5. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase

Arbitrase adalah suatu penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk untuk mentaati keputusan yang diberikan oleh hakim yang mereka pilih tersebut.<sup>8</sup> Untuk penyelesaian perselisihan melalui mediasi dan konsiliasi anjurn tersebut tidaklah mengikat tetapi didalam arbitrase ini mengikat para pihak.

Perusahaan wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat lagi dihindarkan sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perhitungan besaran uang pesangon yang harus dibayar oleh perusahaan kepada pekerja yang di PHK adalah sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

---

<sup>8</sup> Eman Rajaguguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2000, hlm 14.

- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau 9 (sembilan) bulan upah.

Selain uang pesangon perusahaan juga wajib membayar uang pengharaan masa kerja kepada pekerja yang di PHK oleh perusahaan, adapun penghitungan besaran uang penghargaan masa kerja yang harus dibayar sesuai dengan pasal 156 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

3. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. Masa kerja 12 (dua Belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

Selain menerima uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, pekerja yang di PHK oleh perusahaan juga wajib menerima uang penggantian hak yang diatur dalam pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Jika suatu pemutusan hubungan kerja sudah tidak dapat lagi dihindari oleh perusahaan dan pekerja, maka perusahaan wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan. Dan untuk melaksanakan Undang-Undang tersebut maka diperlukan adanya perangkat-perangkat hukum untuk mengawasi sehingga terlaksananya Undang-Undang tersebut sebagaimana mestinya.

Terkait dengan pelaksanaan pengawasan perlindungan hak pekerja ini, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul memiliki tugas untuk mengawasi pelaksanaannya. Hal ini disampaikan oleh Bapak Sugeng, (wawancara tanggal 12 Desember 2018) bahwa dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi kabupaten bantul mempunyai beberapa kewenangan jika terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain:

1. meminta kepastian dari pihak perusahaan tentang kesediaanya memberikan hak-hak pekerja;
2. menjembatani terjadinya kesepakatan tentang waktu dan batas waktu pemberian hak pekerja;
3. mengawasi dan memonitoring pelaksanaan pemberian hak pekerja;
4. menerima pengaduan jika terjadi pelanggaran kesepakatan; dan
5. menindaklanjuti pengaduan tersebut sesuai dengan undangundang yang berlaku.



Dengan demikian maka dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Bantul mempunyai kewenangan dan peran untuk menyelesaikan persoalan tersebut. Pada dasarnya kewenangan tersebut tidak bertentangan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pemutusan hubungan kerja, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul mempunyai kewenangan untuk membuat kesepakatan dari kedua belah pihak (pekerja dan perusahaan), mengawasi pelaksanaannya, dan menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi berkaitan dengan kesepakatan dimaksud. Kesepakatan itu haruslah didasarkan pada kesesuaian diantara para pihak sehingga tidak ada yang dirugikan diantara keduanya.

Pada wawancara yang telah dilakukan, berikut adalah peran dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Bantul:

1. Menerima pengaduan dari pekerja/buruh yang mengalami PHK yang bekerja di Kabupaten Bantul.

Jika saat terjadinya PHK para pekerja/buruh merasa adanya ketidakseimbangan atau kurangnya tututan pada pekerja/buruh maka yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah melaporkan PHK tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Maka selanjutnya dinas tenaga kerja menerima laporan tersebut untuk menindaklanjuti pada proses selanjutnya.

2. Memanggil Pihak yang terkait

Setelah menerima pengaduan dari pekerja/buruh yang mengalami PHK di Kabupaten Bantul maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam hal ini di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) memanggil kedua belah pihak yang terkait untuk melakukan mediasi. Sebelum melakukan mediasi Pihak PPHI menganjurkan dan menyarankan untuk terlebih dahulu melalui proses bipartir atau musyawarah diantara kedua belah pihak baik untuk pekerja/buruh ataupun pengusaha.

3. Menyediakan mediator untuk pelaksanaan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Apabila kedua belah pihak yang terkait telah melakukan proses Bipartit namun hasilnya tetap gagal maka pihak terkait mengadukan hal tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang selanjutnya laporan tersebut ditindak lanjuti dengan proses mediasi oleh pihak PPHI. Untuk proses mediasi ini maka pihak PPHI menyediakan mediator untuk menjadi penengah diantara perselisihan dikedua belah pihak. Mediator tersebut haruslah bersifat netral yang artinya tidak memihak atau tidak condong pada salah satu pihak saja.

4. Membuat anjuran

Proses mediasi dengan batas waktu selama 30 hari itu telah disepakati maka PPHI membuatkan anjuran kepada kedua belah

pihak. Namun jika mediasi tersebut masih gagal maka PPHI membuatkan risalah untuk selanjutnya upaya yang dapat ditempuh adalah melalui pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

5. Menjadi saksi pada proses pengadilan hubungan industrial

Dalam proses pengadilan pengadilan, jika hakim meminta dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Bantul menjadi saksi dalam pembuatan risalah maka pihak dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Bantul dalam hal ini dibidang PPHI wajib menjadi saksi di pengadilan. Namun dalam tahun 2018 tidak ada kasus PHK yang dilanjutkan pada proses pengadilan ini dikarenakan semua pekerja/buruh yang mengalami PHK berhasil pada proses bipartit ataupun proses Mediasi. Proses pengadilan ini jarang ditempuh oleh pihak yang terkait sebab proses pengadilan ini sangat memakan waktu yang begitu panjang dan dengan biaya yang cukup tinggi.

Selain itu peran dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi kabupaten bantul dalam melindungi hak pekerja yang mengalami phk dikabupaten sudah berjalan cukup baik hal ini dibuktikan dengan banyaknya kasus yang sudah diselesaikan dalam bidang perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi. Walaupun pada awalnya cukup sulit untuk memberikan dikedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja tetapi sudah cukup

sesuai dengan hak yang diperoleh sehingga proses mediasi berjalan dengan baik dan memperoleh kesepakatan.

#### **D. Hambatan Atau Kendala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Bantul**

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian secara wajib dilakukan melalui proses bipatrit yaitu kedua belah pihak yang berselisih melakukan perundingan. Apabila perundingan tersebut belum berhasil maka dilanjutkan dengan proses mediasi yang dilakukan oleh seorang mediator dan bersifat netral artinya tidak berpihak pada salah satu pihak yang berselisih. Namun jika masih belum selesai juga maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Dalam proses bipatrit tentu kedua belah pihak pekerja/buruh melakukan perundingan sehingga mencapai kesepakatan, namun dari hasil wawancara banyak juga kasus PHK yang tidak selesai dengan proses bipatrit ini ini disebabkan oleh berbagai hal seperti masih belum tercapainya kesepakatan untuk memberikan upah yang sesuai yang dituntut oleh pekerja/buruh terhadap pengusaha ada juga yang masih belum terima alasan kenapa pihak pengusaha melakukan PHK. Ini sangat lah jelas melalui proses bipartit belum cukup efektif dalam menyelesaikan persoalan PHK tersebut.

Maka dinas ketenagakerjaan menyediakan proses mediasi untuk selanjutnya dapat mengatasi masalah PHK tersebut.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan bapak Sugeng selaku di bidang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial pada Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Bantul menyebutkan bahwa proses mediasi sudah banyak yang berhasil dalam kasus PHK di Kabupaten Bantul ini terutama untuk perselisihan hak menimbulkan persoalan mengenai hak upah terhadap pekerja/buruh yang tidak sesuai diberikan oleh pihak pengusaha. Perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak baik bagi pekerja/buruh ataupun pengusaha tidak mencapai adanya kesepakatan dalam hal lain dikatakan gagal.

Maka diperlukan proses mediasi untuk diharapkan oleh pekerja/buruh dan pengusaha mencapai kesepakatan. Proses mediasi ini tentunya memerlukan mediator sebagai penengah dari perselisihan tersebut. Pihak dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten bantul masih terkendala dikarenakan jumlah mediator masih sangat sedikit sehingga jadwal untuk melakukan mediasi pada sejumlah kasus PHK ini dilakukan secara bergantian. Selain itu juga ruangan dan tempat untuk melakukan mediasi juga terbatas.

Untuk menjadi seorang mediator tentu harus mempunyai syarat-syarat tertentu berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai berikut:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa

2. Adalah warga negara Indonesia
3. Mempunyai badan yang sehat menurut keterangan Dokter
4. Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
5. Berwibawa, jujur, adil dan tidak melakukan perbuatan yang tercela
6. Pendidikan minimal Strata 1 (S1)
7. Dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Namun disisi lain sebagai seorang mediator juga harus mempunyai pengabdian dan rasa tanggungjawab dan juga memiliki pengetahuan yang luas dibidang Ketenagakerjaan.

Sebagai seorang yang sudah memiliki status sebagai mediator maka mediator dapat bertindak sebagai berikut:

1. Sebagai penengah

Apabila pihak-pihak yang bersangkutan yang berselisih tidak mencapai kesepakatan seorang mediator menjadi seorang penengah berarti mediator tidak memihak kepada salah satu pihak yang berselisih dalam hal ini mediator bersifat netral.

2. Sebagai pendamai

Apabila pihak-pihak yang berselisih sudah menunjuk mediator secara resmi maka mediator mempertemukan kedua belah pihak yang berselisih untuk mengadakan musyawarah yang mufakat sehingga jika disepakati oleh kedua belah pihak yang berselisih maka kesepakatan tersebut dituangkan pada persetujuan bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang bersangkutan.

3. Sebagai pemisah

Apabila sudah mencapai kata sepakat diantara kedua belah pihak yang berselisih keputusan yang telah dituangkan pada persetujuan bersama dan telah ditandatangani oleh kedua belah pihak maka keputusan tersebut bersifat mengikat.

Mediator bertugas untuk melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh yang hanya ada dalam satu perusahaan. Hal ini dipertegas dalam Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-92/Men/VI/2004.

Adapun tugas dari seorang mediator dalam melaksanakan perannya Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-92/Men/VI/2004 antara lain:

1. Untuk mendapatkan keterangan yang diperlukan mediator memanggil para pihak yang berselisih.
2. Memimpin dan mengatur jalannya proses mediasi
3. Apabila telah mencapai kesepakatan maka mediator membantu perjanjian bersama
4. Apabila tidak mencapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan maka mediator membuatkan anjuran secara tertulis
5. Mediator membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial

6. Mediator membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan industrial  
Berikut adalah kewenangan dari mediator berdasarkan Pasal 9 Keputusan  
Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-92/Men/VI/2004 adalah:

1. Mediator memberikan saran kepada pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu sebelum dilaksanakannya mediasi
2. Meminta pihak-pihak yang berselisih untuk memberikan keterangan, dokumen, atau surat-surat lainnya yang berkaitan dengan perselsiihan kepada mediator
3. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan
4. Menolak atau menerima wakil para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa
5. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak atau lembaga yang terkait

Pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul jumlah mediator hanya berjumlah 3 orang oleh karena itu masih sangat diperlukan mediator tambahan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul. Mengingat Kabupaten Bantul adalah Kabupaten yang cukup banyak sekali jumlah tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan. Dan tidak dipungkiri pemutusan hubungan kerja kerap terjadi.

Proses mediasi pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul sampai bulan November pada tahun 2018 mencapai angka 63 pada perselisihan hak dan untuk phk melalui proses bipartit mencapai angka 621. Pada tahun 2018 penyelesaian perselisihan hubungan industrial mencapai



total keseluruhan ada 684 kasus yang diselesaikan diluar pengadilan. Namun ada juga melalui arbitrase dan mediasi tidak membuahkan hasil maka langkah selanjutnya langkah yang dapat ditempuh oleh kedua belah pihak adalah melalui pengadilan perselisihan hubungan industrial (PPHI) pada Pengadilan Negeri Setempat.

Adapun hambatan dan kendala yang dialami oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam hal ini dibidang PPHI adalah pada kenyataan di lapangan menyebutkan bahwa banyak sekali pekerja/buruh ataupun pengusaha yang belum mengerti peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini sendiri. Pada proses mediasi ataupun proses bipartit kedua belah pihak hanya menuntut hak nya masing-masing tanpa mengetahui bagaimana prosedur penuntutan tersebut berjalan sesuai dengan Undang-Undang.

Pihak PPHI kewalahan untuk menjelaskan bagaimana memberikan serta menyelesaikan perselisihan tersebut bisa berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan sehingga dapat memberikan hak nya sesuai dengan apa yang telah diatur oleh Undang-Undang. Maka dalam hal ini sangat perlu peran PPHI dalam memberikan sosialisasi kepada seluruh pekerja/buruh yang bekerja di Kabupaten Bantul apabila pekerja/buruh mengalami PHK maka Pekerja/buruh akan menuntut hak nya sesuai dengan apa yang telah diatur dalam Perundang-undangan yang berlaku.

## **E. Upaya Penyelesaian**

Upaya penyelesaian apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pada pekerja/buruh dapat diselesaikan melalui pengadilan dan luar pengadilan, dimana para pekerja/buruh dapat menuntut yang menjadi hak-hak nya kepada pengusaha dengan melalui proses bipartit. Namun Jika tidak berhasil maka dinas tenaga kerja Kabupaten Bantul menjadi penengah diantara perselisihan tersebut.

Pemerintah Pusat dapat melakukan penambahan mediator pada berbagai dinas tenaga kerja khususnya pada Kabupaten Bantul sehingga penyelesaian proses mediasi pada perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha tidak terkendala karena jumlah mediator yang sangat sedikit.

pada praktiknya saat ini pemutusan hubungan kerja banyak terjadi dikarenakan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak baik antara pekerja/buruh atau pengusaha. oleh sebab itu terdapat berbagai upaya penyelesaian Sehingga dapat meminimalisir terjadinya phk, antara lain:

1. Pengusaha harus memberikan alternatif terakhir untuk melakukan phk pada pekerja/buruh
2. Pekerja/buruh diberikan pembinaan yaitu dengan cara:
  - a. Memberikan pelatihan dan pendidikan atau mutasi kepada pekerja/buruh
  - b. Memberikan peringatan kepada pekerja/buruh jika dianggap melakukan kesalahan atau pelanggaran baik secara lisan maupun

tulisan. Memberikan peringatan tertulis melalui tahapan sebagai berikut:

- 1) Memberikan peringatan pertama
- 2) Memberikan peringatan kedua
- 3) Memberikan peringatan ketiga

Surat peringatan tersebut berlaku selama 6 (enam) bulan namun tidak bersifat mutlak. Maksudnya adalah apabila sebelum jangka waktu surat peringatan tersebut berakhir pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran maka pengusaha dapat menerbitkan kembali surat peringatan yang kedua untuk pekerja/buruh dan jika pekerja/buruh dalam kurun waktu 6 (enam) bulan melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian bersama maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan ketiga. Setelah pekerja/buruh tetap melakukan pelanggaran maka pengusaha baru dapat melakukan PHK pada pekerja/buruh.<sup>9</sup>

3. Menjelaskan kepada pekerja/buruh secara transparan

Pengusaha dapat memberikan penjelasan kepada pekerja/buruh apabila keadaan perusahaan sedang dalam masa krisis sehingga perusahaan tidak berjalan dengan sebagaimana seperti biasanya. Untuk menghindari terjadinya phk maka pengusaha dapat melakukan

---

<sup>9</sup> Leonardo Imanuel Terok, *Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak*, 2015, Volume 3 Nomor 7, hal 95.

penjelasan kepada pekerja/buruh secara transparan dengan melalui langkah sebagai berikut:

- a. Pengusaha dapat mengurangi upah dan fasilitas kerja pada tingkat atas
- b. Mengurangi dan menghapus kerja lembur
- c. Mengurangi shift kerja
- d. Mengurangi jam kerja dan hari kerja
- e. Tidak memperpanjang kontrak pekerja/buruh yang masa kontraknya sudah berakhir
- f. Memberikan pensiun dini apabila sudah memenuhi syarat kepada pekerja berdasarkan ketentuan Surat Edaran Menakertrans Nomor SE 907/Men/PHI/X/2004.