

**PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI DALAM
MELINDUNGI HAK-HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PHK DI
KABUPATEN BANTUL**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Oleh:

NUR KUSNUL KHOTIMAH
NIM. 20150610110

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2019

NASKAH PUBLIKASI

**PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI DALAM
MELINDUNGI HAK-HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PHK DI
KABUPATEN BANTUL**

Diajukan Oleh:

Nama : Nur Kusnul Khotimah
NIM : 20150610110

Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 26 Januari 2019

Dosen Pembimbing



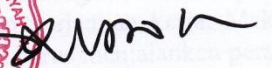
Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum
NIK: 196808211993031003

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta




Dr. Trisno Rahario S.H., M.Hum
NIK: 19710409199702 153 028

Peran Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Phk Di Kabupaten Bantul

Nur Kusnul Khotimah

Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum FH UMY

E-Mail: nurkusnulkhotimah@gmail.com

ABSTRAK

Skripsi ini disusun dengan judul Peran Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi dalam melindungi Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami PHK di Kabupaten Bantul. Penulis mengangkat judul ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah peran dari Pemerintah di Bidang Ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam menjalankan fungsi dan perannya untuk melindungi hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Pekerja sebelum melakukan hubungan kerja haruslah terikat pada suatu perjanjian kerja. Dimana perjanjian kerja ini harus disepakati oleh kedua belah pihak baik dari pekerja/buruh ataupun dari pengusaha sehingga timbulnya dari perjanjian kerja tersebut adalah hak dan kewajiban di masing-masing pihak. Hak dan kewajiban tersebut harus dipatuhi dan kedua belah pihak harus saling menghormati. Pada penelitian ini digunakan metode penelitian normatif empiris yaitu dengan cara pendekatan terhadap peraturan yang berlaku dan menggambarkan secara jelas penerapannya yang terjadi di masyarakat. Pada penelitian ini dilakukan teknik pengambilan data dengan cara wawancara menggunakan pedoman wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Hubungan kerja yang terjadi tidak semuanya berjalan sesuai dengan sesuai, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga terjadi ketidak harmonisan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dikarenakan adanya perselisihan dan berujung pada PHK. Dengan adanya perselisihan ini pekerja/buruh dan pengusaha pada prinsipnya menyelesaikan dengan cara musyawarah. Namun jika tidak bisa diselesaikan dengan cara musyawarah maka diperlukan orang ketiga yaitu tidak lain adalah Pemerintah di Bidang Ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bantul dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja wajib mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang pisah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja. Maka dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi harus menjalankan perannya untuk melindungi hak-hak pekerja yang mengalami PHK di Kabupaten Bantul sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kata Kunci: Pekerja/buruh, Pemutusan hubungan kerja

I. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan menjadi salah satu potensi yang berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Permasalahan yang sering muncul dalam aspek ketenagakerjaan adalah jumlah tenaga kerja yang tinggi menimbulkan adanya beberapa kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk mengurangi jumlah tenaga kerja.

Keterbatasan lapangan pekerjaan menjadi salah satu penyebab terjadinya PHK, jika PHK ini terus terjadi maka akan berdampak dengan meningkatnya pengangguran itu sendiri. Pengangguran jika dibiarkan akan berdampak penurunan terhadap kualitas sumber daya manusia karena pengangguran cenderung akan ketergantungan kepada orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Permasalahan ketenagakerjaan terutama pada tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja ini bukan menjadi masalah Pemerintah Pusat saja tetapi juga menjadi masalah Pemerintah Daerah, seperti yang di alami oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul bahwa angka tenaga kerja yang mengalami PHK segera harus cepat diselesaikan demi mencapai terselenggaranya kesejahteraan masyarakat seperti tercantum pada tujuan Negara Indonesia.

Manusia dalam melakukan hubungan kerja membutuhkan orang lain. Hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara pekerja dengan

pengusaha setelah melakukan perjanjian kerja.¹ Perjanjian kerja ini bisa dimuat dalam bentuk lisan maupun tulisan sesuai dengan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yg melakukan perjanjian kerja.

Membentuk suatu hubungan kerja kadang kala sering terjadi perselisihan diantara kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, perselisihan ini sering di picu dengan adanya berbagai macam hal yang terjadi. Namun, perselisihan ini terjadi sangatlah wajar karena sebagai salah satu kodrat naluriah manusia.

Kedudukan pengusaha dan pekerja jika dilihat secara yuridis pada hukum ketenagakerjaan adalah memiliki kedudukan yang sama dan sederajat. Namun, jika dilihat secara sosiologis kedudukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada suatu kondisi tertentu tidak sama yakni pekerja/buruh mempunyai posisi yang lebih lemah². Sehingga dalam dunia ketenagakerjaan pekerja/buruh harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya.

Sehubungan dengan PHK maka menurut pendapat saya PHK adalah pemutusan hubungan kerja yang pelaksanaannya dilakukan oleh satu pihak yang berwenang dalam suatu instansi atau perusahaan yang dijatuhkan kepada pekerja yang telah melanggar atau tidak memenuhi prosedur perjanjian kerja. Adapun beberapa faktor yang menyebabkan adanya PHK

¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal. 53.

² Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Volume 2, Nomor 1, 2013), halaman 3

terhadap pekerja diantara lain karena faktor ekonomi yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun instansi yang mengalami gulung tikar.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan PHK adalah pengakhiran hubungan kerja dikarenakan oleh suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ada banyak sekali faktor- faktor penyebab terjadinya PHK biasanya terjadi karena adanya perselisihan antara para pihak karena adanya perasaan kurang puas.

Kebijakan PHK adalah kebijakan yang sangat ditakuti oleh setiap pekerja, kebijakan ini dikeluarkan oleh pengusaha karena kondisi perusahaan yang tidak stabil ataupun terlalu banyak tenaga kerja sehingga berdampak dengan pengurangan tenaga kerja. Pengusaha seharusnya dalam melakukan PHK harus secara bijaksana mengingat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkan karena adanya phk. Sebaiknya pemerintah, pekerja dan pengusaha mengupayakan agar tidak sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.³

Permasalahan yang akan timbul apabila terjadi PHK adalah PHK dapat menimbulkan masalah yang berkaitan dengan penurunan kesejahteraan masyarakat, kriminalisasi juga semakin meningkat serta rakyat juga dapat kehilangan pekerjaan dan memperbanyak adanya pengangguran. Selain itu adapun dampak buruk dari phk bagi pekerja adalah

³ Umar Kasim. *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum Volume 2 Tahun 2004. Hal. 39

hilangnya pekerjaan sehingga penghasilan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan jadi berkurang, pekerja menjadi pengangguran sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru, dan timbulnya perasaan kurang dihargai apalagi sebelumnya memegang jabatan serta harus mencari pekerjaan yang baru.

Pemutusan hubungan kerja adalah merupakan hubungan hukum yang ruang lingkup hukum privat yaitu antar perseorangan pengusaha dan pekerja/buruh namun karena ini menyangkut khalayak banyak maka membutuhkan campur tangan Pemerintah dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja tersebut. Berkaitan dengan campur tangan Pemerintah tentunya ini harus diawasi sehingga pelaksanaannya berjalan dengan sesuai berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah dalam hal ini ikut campur dalam urusan pengawasan dan memberi kebijakan ketenagakerjaan serta menindaklanjuti perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan terutama dalam ketentuan pemutusan hubungan kerja. Jadi perlu adanya peran penting dari Pemerintah dalam menegakkan permasalahan yang berkaitan dengan PHK. Pemerintah yang berperan adalah Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi.

Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi adalah suatu Instansi Pemerintahan yang mengatasi permasalahan tentang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Penulis dalam hal ini meneliti peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Bantul.

Dinas Ketenakerjaan dan Transmigrasi harus bijaksana dalam melaksanakan perannya supaya para pekerja tidak mengalami Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan semena-mena. Oleh karena itu, Dinas Ketenakerjaan Dan Transmigrasi memberikan Peran dalam perlindungan hak pekerja yang mengalami PHK di Kabupaten Bantul.

Penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini sebab tenaga kerja harus mendapatkan hak-hak nya secara penuh walaupun yang mengalami PHK sekalipun. Penelitian ini selanjutnya akan dituangkan pada bentuk karya ilmiah berupa skripsi dengan judul Peran Dinas Ketenakerjaan dan Transmigrasi Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami PHK Di Kabupaten Bantul.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Normatif empiris yang merupakan penelitian dengan cara mengetahui kenyataan atau fakta yang terjadi berdasarkan Peraturan perundang-Undangan yang berlaku tentang peran yang dilakukan oleh dinas ketenakerjaan dan transmigrasi dalam melakukan perlindungan hak terhadap pekerja yang mengalami PHK. Penelitian ini bertujuan sehingga penulis dapat melihat dan mengetahui gambaran secara jelas mengenai aspek hukum dalam peranan Disnakertrans dalam melindungi hak pekerja yang mengalami PHK.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kabupaten Bantul.

Jenis Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data Primer dan sekunder yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer yang diperoleh dengan melakukan penelitian lapangan melalui wawancara ataupun mengajukan pertanyaan dalam bentuk tertulis. Data primer dihasilkan melalui wawancara yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan ataupun tertulis. Alat yang digunakan adalah dengan menggunakan pedoman wawancara.

Wawancara ini dilakukan untuk tujuan mendapatkan informasi secara lebih jelas, rinci dan dapat dipertanggung jawabkan. Peneliti dalam hal ini juga akan menggali informasi yang sesuai dengan permasalahan yang terkait dalam penelitian ini guna mendapatkan data yang benar dan sesuai.

b. Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh melalui literatur kepustakaan dengan memahami, merumuskan dan menganalisisnya pada pokok permasalahan dalam penelitian.

Data Sekunder yang diperoleh dari buku-buku, artikel yang terkait dalam pokok permasalahan, peraturan perundang-undangan

yang berkaitan dengan penelitian, atau bahan pustaka lainnya yang mendukung sumber bahan hukum dalam penelitian ini antara lain:

1) Bahan Hukum Primer yaitu literatur yang bersumber dari perundang-undangan, yurisprudensi, atau keputusan pengadilan dan perjanjian internasional.

2) Bahan hukum sekunder

adalah bahan hukum yang mendukung untuk memahami dan menjelaskan pada bahan hukum primer agar dapat dipelajari secara rinci dan lebih akurat.⁴ Bahan hukum sekunder antara lain:

- a) Buku- buku
- b) Jurnal-jurnal hukum yang terkait dengan penelitian
- c) Makalah-makalah
- d) Tulisan hukum yang terkait dengan penelitian

3) Bahan Hukum Tersier

adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier antara lain:

- a) Kamus hukum
- b) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- c) Surat Kabar

⁴ dr.Mukti Fajar ND. Yulianto Achmad , MH. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Januari 2010, Penerbit Pustaka Pelajar

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif adalah analisis data yang menggambarkan secara jelas dan rinci mengenai penelitian yang terkait dan data yang diperoleh dari lapangan maupun dari kepustakaan baik lisan maupun secara tulisan dan disusun dan dianalisis dalam bentuk kalimat-kalimat yang logis. Metode yang digunakan adalah metode berfikir induktif yaitu proses penalaran dalam menarik kesimpulan bersifat khusus kesimpulan bersifat umum.

Dalam hal disusunnya penelitian ini adalah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan penelitian yang disusun secara sistematis. Selain menggunakan metode kualitatif juga menggunakan metode interaktif yaitu pengumpulan semua data digunakan apabila kesimpulan dilaksanakan kurang kuat maka dapat melakukan verifikasi dan melakukan penelitian ulang kembali guna mendapatkan data dilapangan dengan tepat dan jelas.⁵

III. HASIL PENELITIAN

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

⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hal. 250

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 di 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 lemah⁶, oleh karena itu dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja ini dapat

⁶ 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

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 perusahaan/majikan tempat ia bekerja maka pekerja/buruh tersebut tidak boleh dipaksa untuk melakukan pekerjaan tersebut.⁷

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

⁷ 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

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.

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
	Jumlah	621	63	684	0	0	621	684

Sumber : Data Dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten

Bantul

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Bantul 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, peraturan 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.

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;
- 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 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.

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 Undang-Undang yang berlaku.

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

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.

4.4. 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.. 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

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Dilihat dalam pembahasan serta analisa yang telah dipaparkan oleh penulis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melindungi hak-hak pekerja yang mengalami PHK adalah menerima pengaduan dari pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK serta mendengarkan apa yang dituntut oleh Pekerja/buruh tersebut apabila sudah menerima pengaduan maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam hal ini dibidang PPHI memanggil pihak yang terkait untuk melakukan proses mediasi dalam proses mediasi pihak PPHI menyediakan mediator sebagai penengah diantara kedua belah pihak yang berselisih dengan waktu selama 30 hari dan jika proses mediasi tetap gagal maka PPHI akan membuatkan risalah dan akan dilanjutkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

2. Kendala dan hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang mengalami PHK adalah sedikit sekali pekerja yang mengerti peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maka sangat sulit untuk memberikan penjelasan bagaimana pekerja/buruh hanya menuntut haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika peraturan perundang-undangan ini telah berjalan dengan sesuai maka tidak ada salah satu pihak yang akan merasa dirugikan dalam memberikan hak yang mengalami PHK. Namun kenyataan yang terjadi pekerja/buruh ataupun pengusaha masih sangat sedikit sekali yang mengetahui prosedur pemberian hak yang mengalami PHK sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Saran

Untuk menjaga dan melindungi agar pekerja/buruh tidak mengalami pemutusan hubungan kerja dan pengusaha tidak terlalu cepat mengambil kebijakan untuk melakukan phk kepada pekerja/buruh yang jelas-jelas akan merugikan kedua belah pihak, maka penulis memberikan saran baik bagi pekerja/buruh ataupun pengusaha harus melaksanakan hak-hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama, Pekerja/buruh dan pengusaha harus menjaga rasa saling menghormati dan memiliki rasa bekerja yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Husni Lalu, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasim Umar, 2004, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Informasi Hukum Vol 2.
- Subekti, 1997, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Penerbit Alumni.
- Khakim Abdul, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Partanto Pius, dkk, 2001, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia edisi revisi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutedi Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Manulang Sendjun H, 2004, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Khakim Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Maier, 2000, *Manajemen Personalia & Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*, Yogyakarta: BPFE
- Sarnawa Bagus dan Isharyanto Johan Erwin, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Hukum UMY.
- Widjayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Rajaguguk Eman, 2000, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Chandra Pratama.
- Soekanto Soerjono, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

- Jehani Libertus, 2006, *Hak- Hak Pekerja Bila di PHK*, Penerbit Visi Media.
- Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Cetakan Pertama, Pustaka Pelajar.
- Pujiyo, 2010, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Darwan Prints, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya.
- Tabrani Abby, 2006, *Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dalam kumpulan tulisan Panduan Hukum Indonesia*, Edisi Pertama. Jakarta: YLBHI dan PSHK
- Pratiwi Retna, 2007. *Pemutusan Hubungan Kerja (Pengaturan PHK dalam Beberapa Periode)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Trijono Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Libertus Jehani, 2007, *Hak-Hak Pekerja bila di-PHK*, Tangerang: VisiMedia.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 93, Sekretariat Negara, Jakarta)

Website

<http://www.mahkamahkonstitusi.go.id>

<https://disnakertrans.bantulkab.go.id/hal/profil>

Jurnal

Nikodemus Maringan, 2015, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol 3 No 3, hlm 3.

Jamillah, 2015, “Model Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia”, *Jurnal Penegakan Hukum*, Vol 2 No 2, hlm 155.

Junaidi Abdullah, 2013, “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Ketenagakerjaan Indonesia”, *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol 4 No 2, hlm 5.

Erica Gita Mogi, 2017, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Lex Administratum*, Vol 5 No 2, hlm 63.

Sri Julhartati, 2010, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”, *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humoniora*, Vol 1 No 1, hlm 81.

Sudibyo Aji Narendra Buwana, 2015, “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang”, *Jurnal Studi Manajemen*, Vol 9 No 2, hlm 207.

Mawey Z. Alfa, Sri Murni, Ferdy Roring, 2016, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Rayon Manado Utara”, *Jurnal EMBA*, Vol 4 No 1, hlm 264.

Vega O. Merpati, 2014, “Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu”, *Jurnal Lex et Societatis*, Vol 2 No 8, hlm 9.

Fenny Natalia Khoe, 2013, "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Calyptra (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya)*, Vol 2 No 1, hlm 3.

Dani Amran Hakim dan Budi Ispriyarso, 2016, "Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility Pada Suatu Perusahaan", *Jurnal Law Reform*, Vol 12 No 2, hlm 200.

Muhammad Taufiq dan Zainul Hidayat, 2011, "Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan" *Jurnal WIGA (Penelitian Ilmu Ekonomi)*, Vol 2 No 2, hlm 81.