

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
BANTUL DALAM PEYELESAIAN PERKARA PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum

Oleh:

DIARA RAHMA PERTIWI

C.100.160.018

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN

BANTUL DALAM PEYELESAIAN PERKARA PERSELISIHAN

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

PUBLIKASI ILMIAH

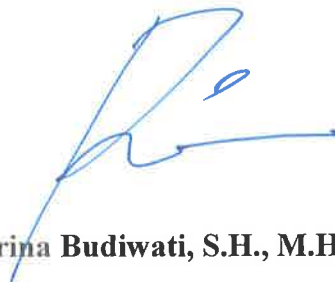
Yang ditulis oleh:

DIARA RAHMA PERTIWI

C.100.160.018

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing



(Septarina Budiwati, S.H., M.H., CN.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
BANTUL DALAM PEYELESAIAN PERKARA PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

Yang ditulis oleh:

DIARA RAHMA PERTIWI

C.100.160.018

Telah diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Tanggal: 26 April 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

Septarina Budiwati, S.H., M.H., C.N
(Ketua Dewan Penguji)

Nuswardani S.H., S.U
(Anggota I Dewan Penguji)

Darsono S.H., M.Hum
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati, S.H, M.H)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Naskah Publikasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, April 2018

Yang membuat pernyataan,



DIARA RAHMA PERTIWI

C.100.160.018

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
BANTUL DALAM PEYELESAIAN PERKARA PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

Abstrak

Urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, salah satu pelaksana tugas tersebut adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Sebagai pelaksana tugas tersebut tentunya memiliki beberapa tugas yang harus dilaksanakan, salah satunya dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan PHK yang terjadi pada perusahaan di wilayah Kabupaten Bantul. PHK yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pada prinsipnya semua pihak diupayakan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, tetapi pada data empiris hal tersebut ternyata tidak dapat dihindari bahkan merupakan penyebab terjadinya perselisihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan (wawancara). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis secara kualitatif.

Kata Kunci: Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Penyelesaian, Perselisihan PHK

Abstract

Government affairs in the field of manpower carried out by the Office of Manpower, one of the executor of these duties is the Office of Manpower and Transmigration Bantul regency. As the executor of the duties must have several duties that must be implemented, one of them in the case of industrial relations disputes settlement, especially disputes disputes that occurred in companies in the region of Bantul regency. Layoffs are disputes arising from the lack of conformity of opinion concerning the termination of employment relationship undertaken by either party. In accordance with the provisions of Article 151 Paragraph (1) of Law Number 13 Year 2003 that in principle all parties strived to avoid the occurrence of termination of employment, but on the empirical data it was inevitable even the cause of the dispute. This research uses empirical juridical approach and uses descriptive research type. Types of data used include primary data and secondary data. Data collection methods used were literature study and field study (interview). Data analysis method used is qualitative analysis.

Keywords: Role of Manpower and Transmigration Office, Settlement, Layoff Dispute

1 PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, Pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa:¹

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan/swasta, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:²

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. ³

Salah satu hal krusial yang terjadi sampai dengan saat ini di dalam hubungan kerja adalah pada saat hubungan kerja pekerja dengan pengusaha yang berakhir dengan jalan yang tidak baik, karena adanya beberapa faktor dari pekerja maupun pengusaha itu sendiri. Diantaranya pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari pengusaha, maupun pengusaha yang merasa dirugikan dengan sikap ataupun hasil pekerjaan pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal

¹ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

² Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 63.

pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:⁴

“PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

PHK merupakan perselisihan yang sulit untuk dihindari dalam bidang ketenagakerjaan, dan lebih sering dilakukan oleh pihak pengusaha.

PHK merupakan salah satu kebijakan pokok yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja, karena adanya PHK dapat menimbulkan perbedaan pendapat antara pihak mengenai alasan PHK, sehingga menyebabkan beberapa permasalahan yang terjadi antara para pihak, khususnya pihak pekerja yang merasa dirugikan dan ingin mendapatkan hak-hak yang semestinya didapatkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Campur tangan pemerintah dalam persoalan ketenagakerjaan tersebut sangatlah penting, karena pemerintah mempunyai peran untuk menegakkan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa .⁵

“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, salah satu pelaksana tugas tersebut adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Sebagai pelaksana tugas tersebut tentunya memiliki beberapa tugas yang harus dilaksanakan, salah satunya dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan PHK yang terjadi pada perusahaan di wilayah Kabupaten Bantul .

⁴ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 178.

⁵ Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dalam penulisan karya ilmiah ini penulis mengangkat judul “PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL DALAM PEYELESAIAN PERKARA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).”

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)?, Bagaimana kepatuhan pengusaha terhadap putusan yang menyertai dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)?

Tujuan Obyektif Untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) ;

Untuk mengetahui bagaimana kepatuhan pengusaha terhadap putusan yang menyertai dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Tujuan Subyektif Memenuhi persyaratan bagi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta;

Memberikan informasi bagi masyarakat secara umum dalam hal menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, sehingga masyarakat khususnya pekerja dapat mengetahui prosedur yang harus ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat⁶, maka yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, kemudian dilanjutkan pada data primer di lapangan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan mengamaburkan atau melukiskan

⁶ Soerjono Soekanto, 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, hal 51.

keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya⁷, dilakukan dengan menganalisis bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perkara PHK, serta bagaimana kepatuhan pengusaha terhadap putusan yang menyertai dalam perkara perselisihan PHK. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.44, Ringinharjo, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Data Primer diperoleh dari sumber utama yaitu fakta atau keterangan berkaitan dengan sumber data yang bersangkutan, yang berasal dari pihak terkait dengan obyek penelitian. Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat⁸, terdiri dari Undang-Undang Dasar 1945 dan Peraturan Perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan undang-undang lain yang terkait dengan penelitian ini. Bahan hukum sekunder yaitu semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen tidak resmi,⁹ sumbernya berupa makalah, hasil karya ilmiah para sarjana, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dan yang terkait dengan penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada hari Selasa tanggal 12 Desember 2017, dengan Bapak Bahari Toharuddin, S.E. selaku mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian berupaya melaksanakan Tugas dan Kewajiban sesuai visi

⁷ Zunaidi, 2007, *Metode Penelitian*, Medan: USU Repository, hal. 11.

⁸ Khudzaifah Dimiyati, 2015, *Metodologi Penelitian Hukum (Buku Pegangan Kuliah)*, Surakarta: UMS, hal 7.

⁹ Zainuddin, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hal 54.

dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka membantu Kepala Daerah untuk menyusun Kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian wilayah Kabupaten Bantul.

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Struktur/susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul terdiri dari: Kepala Dinas, Sekertariat, Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja (HIKP), Bidang Transmigrasi.

Penulis menganalisis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perkara perselisihan PHK di luar pengadilan hubungan industrial dan di dalam pengadilan hubungan industrial telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Kepmenaker Nomor 92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, Pasal 9 Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi dan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Diluar Pengadilan Hubungan Industrial, Menerima pengaduan para pihak dapat dilakukan secara lisan dan tertulis, Pemeriksaan berkas aduan yang dilakukan selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pengaduan dari pihak permohon;

Pemanggilan para pihak dengan agenda: Klarifikasi pra mediasi dilakukan sebelum dilakukannya sidang mediasi, proses ini bertujuan untuk mengetahui apakah para pihak telah menempuh perundingan bipartit atau sebaliknya, untuk menentukan subyek yang bersengketa apakah memenuhi ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 angka 6, Pasal 1 angka 7, Pasal 1 angka 8, dan Pasal 1 angka 9 UU No.2 tahun 2004 serta untuk menentukan obyek sengketa apakah memenuhi Pasal 1 angka 2, Pasal 1 angka

3, Pasal 1 angka 4 dan Pasal 1 angka 5 UU No.2 tahun 2004, dan untuk menentukan apakah diantara para pihak terdapat hubungan kerja atau tidak, Mediasi (yang dilaksanakan dalam waktu 30 hari kerja), dilaksanakan setelah adanya klarifikasi pra mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Pemanggilan saksi jika diperlukan, pemanggilan saksi dilakukan apabila dalam proses mediasi ditemukan fakta hukum yang memerlukan dukungan keterangan para saksi agar didapatkan fakta obyektif, Upaya perdamaian para pihak agar tercapai kesepakatan secara tripartite

Upaya ini dilakukan diluar sidang mediasi agar para pihak menyepakatai perdamaian dengan materi dan alternatif solusi yang diajukan oleh mediator

Jika tercapai kesepakatan memanggil untuk Perjanjian Bersama (PB), sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jika tidak tercapai kesepakatan menerbitkan anjuran, sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Di dalam Pengadilan Hubungan Industrial Mediator bertugas sebagai saksi fakta jika diperlukan oleh para pihak dalam proses mediasi, mulai dari pengaduan, fakta hukum, keterangan para pihak dan saksi, alternative solusi mediator dan alasan para pihak menolak.

3.2 Kepatuhan Pengusaha Terhadap Putusan yang Menyertai dalam Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Terdapat beberapa hal mengenai kepatuhan pengusaha terhadap putusan yang menyertai dalam perkara perselisihan PHK yaitu sebagai berikut: Kepatuhan penguasa dalam penyelesaian di luar pengadilan, Kepatuhan pengusaha dalam penyelesaian di dalam pengadilan, Kepatuhan pengusaha dalam penyelesaian di dalam pengadilan pada tingkat Mahkamah Agung.

Penulis menganalisis kepatuhan pengusaha terhadap putusan yang menyertai dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK)

mengandung 3 (tiga) hal yaitu di luar pengadilan, di dalam, pengadilan dan di dalam pengadilan pada tingkat MA.

Pengusaha patuh terhadap putusan di luar pengadilan, dikarenakan putusan tersebut berdasarkan perundingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang dipimpin oleh moderator. Sehingga putusan yang dihasilkan merupakan keputusan yang diinginkan oleh kedua belah pihak.

Pengusaha patuh terhadap putusan di dalam pengadilan, dikarenakan putusan hakim mempunyai kekuatan hukum mengikat dan harus dilaksanakan selama tidak ada upaya hukum selanjutnya dari putusan yang telah dijatuhkan tersebut.

Pengusaha tidak patuh jika penyelesaian dilakukan di dalam pengadilan pada tingkat MA jika putusan yang dikeluarkan adalah untuk memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang berselisih dengan pengusaha. Karena sudah tidak ada hubungan harmonis antara kedua belah pihak serta pengusaha menganggap pekerja/buruh tersebut tidak pantas lagi untuk bekerja dengannya.

3.3 Contoh Penyelesaian Perselisihan PHK pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Berdasarkan Kepmenaker Nomor 92 Tahun 2004, Perselisihan PHK yang dilakukan oleh PT. Jogja Tugu Trans (tergugat) terhadap Arsiko Daniwidho (penggugat) dengan kronologi permasalahan sebagai berikut: Pada awalnya perselisihan yang terjadi antara Pemohon dan Termohon adalah perselisihan hak, karena penggugat menuntut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (tetap), namun Termohon melakukan PHK secara sepihak terhadap Pemohon, Perselisihan hak antara Pemohon dan Termohon telah menempuh perundingan bipartit, dan hasil dari perundingan bipartit tersebut pada intinya tidak tercapai kesepakatan dan untuk selanjutnya telah ditempuh upaya mediasi melalui mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Pada tanggal 4 Juli 2013 Pemohon mengajukan surat permohonan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul perihal penyelesaian

perselisihan hubungan industrial antara Pemohon dan Termohon, Pemohon telah menerima surat undangan klarifikasi tanggal 11 Juli 2013 untuk dapat hadir pada hari Kamis tanggal 18 Juli 2013 di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Pemohon pada tanggal 18 Juli 2013 dipertemukan dengan Termohon di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk dilakukannya klarifikasi perselisihan, Pada tanggal 23 Juli 2013 telah dilaksanakannya mediasi pertama di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, namun belum tercapai kesepakatan, Pada tanggal 1 Agustus 2013 telah dilaksanakan mediasi yang kedua di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, namun belum tercapai kesepakatan, Pada tanggal 19 Agustus 2013 telah dilaksanakan mediasi ketiga di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, namun tidak tercapai kesepakatan, Telah beberapa kali dilakukannya mediasi, pada intinya Termohon menolak mempekerjakan kembali Pemohon dalam status tetap dengan alasan “sesuai dengan rapat direksi dan komisariss pada tanggal 13 Juli 2013 yang menyatakan telah berakhirnya masa PKWTnya”,

Pada tanggal 30 Agustus 2013 Pemohon telah menerima anjuran mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, yang menganjurkan sebagai berikut: Pengusaha (Termohon) mengangkat pekerja dalam status sebagai pekerja (Pemohon) dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), Kepada para pihak agar memberi jawaban atas anjuran tersebut paling lama 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya anjuran mediator hubungan industrial ini, Pemohon memberikan jawaban atas anjuran mediator hubungan industrial tertanggal 6 seotember 2013 yang pada intinya adalah menerima anjuran tersebut, sedangkan Termohon melalui surat jawabannya menolak anjuran mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Pada tanggal 12 September 2013 mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah mengeluarkan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi, Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta atas mandat Gubernur DIY telah menyampaikan surat undangan tertanggal 7 September 2013 kepada Pemohon untuk penyelesaian kasus yang terjadi antara Pemohon dan Termohon, Pada tanggal 23 September 2013 Pemohon memenuhi undangan tersebut dan telah dilakukan klarifikasi terpisah untuk penyelesaian kasus dengan Termohon di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Dikarenakan upaya perundingan/musyawarah mufakat antara Pemohon dan Termohon yang beberapa kali telah dilakukan selalu menemui jalan buntu, maka Pemohon mengajukan gugatan perselisihan hak tersebut melalui pengadilan hubungan industrial terhadap Termohon;

Dalam penyelesaian perselisihan PHK di pengadilan hubungan industrial, 2 (dua) mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul berkedudukan sebagai saksi yang memberikan keterangan berupa hal-hal yang didapatkan dalam proses mediasi.

Berdasarkan alat bukti, kronologi permasalahan yang terjadi, serta pertimbangan hakim, maka hakim pengadilan hubungan industrial yang berkedudukan di pengadilan negeri memutuskan perkara perselisihan PHK Arsiko Daniwidho dengan PT. JTT mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian, kemudian terdapat kasasi yang diajukan oleh tergugat dan penggugat yang hasilnya menolak permohonan kasasi dari pemohon I dan pemohon II, dan kemudian terdapat peninjauan kembali yang diajukan oleh penggugat yang hasilnya menolak permohonan peninjauan kembali dari pemohon peninjauan kembali.

Berdasarkan Permenaker Nomor 17 Tahun 2014, Perselisihan PHK yang dilakukan oleh PT. Bantul Motor (termohon) terhadap pekerja Moko, Mukiswanti, Awanti, Cahyanto (pemohon) dengan kronologi permasalahan sebagai berikut: Pemohon mengadakan perselisihan PHK yang dilakukan oleh termohon kepada mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan alasan kompensasi PHK dan pesangon JHT (Jaminan Hari Tua) tidak sesuai dengan aturan, Pada tanggal 8 November 2017 diadakan mediasi dengan agenda pertama klarifikasi. Mediator membuka acara

klarifikasi, mediator menanyakan kepada pemohon apakah menggunakan perdata khusus atau pidana ketenagakerjaan. Pemohon memilih untuk meminta kompensasi yang sesuai aturan, Obyek permasalahan adalah perdata ketenagakerjaan, klarifikasi tata cara penyelesaian dilakukan dengan cara mediator menanyakan kepada para pihak apakah akan bipartit atau langsung mediasi. Termohon memberikan hak kepada pemohon untuk menjawab dan pemohon menghendaki langsung mediasi, Tahap selanjutnya sidang mediasi dengan agenda pembacaan surat permohonan pada pemohon oleh mediator yang bersikan dua tuntutan yaitu, kompensasi PHK dan keberatan jika pesangon dipotong JHT, Termohon memberikan keterangan pesangon untuk pekerja didasarkan pada Peraturan Perusahaan (PP) tetapi PPnya belum disahkan ke Disnaker, rincian pesangon sudah dibuat secara tertulis dan Termohon tidak menguragi pesangon dan JHT tetapi pesangonnya diambilkan dari JHT. Pemohon sudah diikutkan JHT jadi akan mendapat dobel kalau diberikan pesangon lagi, Mediator mengemukakan bahwa pesangon yang diberikan Termohon di bawah UMK, padahal dasar perhitungan minimal pesangon minimal UMK. Hasil perhitungan pesangon tidak boleh dikurangi hak-hak dasar termasuk JHT, maka harus ada perhitungan ulang terhadap kompensasi pesangon Pemohon, Termohon kemudian akan melakukan penghitungan kembali terhadap kompensasi yang akan diberikan ke Pemohon, selanjutnya diserahkan kepada Pemohon;, Mediasi pertama selesai dan belum tercapai kesepakatan, Mediasi kedua dilaksanakan pada tanggal 17 November 2017, dengan agenda pembacaan perhitungan kembali kompensasi oleh Termohon kepada Pemohon, Pemohon menyatakan perhitungan sudah dihitung sesuai UMK dan sudah ada pertemuan dan melaksanakan musyawarah dengan Pemohon. Pemohon mengemukakan telah setuju dengan perhitungan yang dilakukan oleh Termohon dan kemudian disepakati untuk penandatanganan PB.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul dalam penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 92 Tahun 2004, Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 17 Tahun 2014 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial dilaksanakan dengan menerima pengaduan para pihak secara lisan dan tertulis, pemeriksaan berkas dilakukan selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pengaduan dari pihak pemohon, pemanggilan para pihak dengan agenda klarifikasi pra mediasi sebelum siding mediasi, mediasi yang dilaksanakan dalam waktu 30 hari kerja, pemanggilan saksi jika diperlukan, upaya perdamaian para pihak agar tercapai kesepakatan secara tripartit. Jika tercapai kesepakatan memanggil untuk perjanjian bersama sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jika tidak tercapai kesepakatan menerbitkan anjuran, sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian di dalam pengadilan hubungan industrial mediator bertugas sebagai saksi fakta jika diperlukan oleh para pihak, dari pengaduan, fakta hukum, keterangan para pihak dan saksi serta alternatif solusi mediator dan alasan para pihak menolak, sesuai dengan ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Kepatuhan pengusaha terhadap putusan yang menyertai dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengusaha patuh terhadap putusan di luar pengadilan, dikarenakan perundingan tersebut dipimpin oleh moderator yang menyertakan pekerja/ buruh dalam perundingan secara langsung karena itu putusan yang dihasilkan merupakan keputusan yang diinginkan kedua belah pihak. Pengusaha patuh terhadap putusan yang di dalam pengadilan, karena putusan tersebut bersifat mengikat kedua belah pihak selama tidak ada upaya hukum terhadap putusan yang dijatuhkan tersebut. Pengusaha tidak patuh terhadap putusan di dalam pengadilan pada tingkat MA jika putusanyang dikeluarkan adalah untuk memperkerjakan

kembali pekerja/buruh yang berselisih dengan pengusaha, karena pengusaha menganggap sudah tidak ada hubungan harmonis antar kedua belah pihak serta pengusaha menganggap pekerja/ buruh tersebut tidak pantas lagi bekerja dengannya.

4.2 Saran

Mengingat banyaknya perusahaan di wilayah Kabupaten Bantul dan banyaknya perusahaan yang datang ke Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Bantul untuk konsultasi maupun menyelesaikan permasalahannya, maka sebaiknya diperlukan adanya penambahan mediator untuk mempercepat serta mempermudah dalam melayani serta menyelesaikan kasus yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Bantul.

Selalu menjaga hubungan yang harmonis antara pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, agar dalam menjalankan tugasnya dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dimiyati, Khudzaifah, 2015, *Metodologi Penelitian Hukum (Buku Pegangan Kuliah)*, Surakarta: UMS.
- Husni, Lalu, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Soekanto, Soerjono, 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press.
- Zainuddin, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Zunaidi, 2007, *Metode Penelitian*, Medan: USU Repository.
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.