

Editorial Office: Program Study Kenotariatan Faculty of Law, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 57126, Indonesia.  
E-mail: [mkn@unituns.ac.id](mailto:mkn@unituns.ac.id)  
Website : <https://jurnal.uns.ac.id/notarylaw>

## Optimalisasi Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Azhari Anggita Febriani <sup>1</sup>, Rahayu Subekti <sup>2</sup>, Purwono Sungkowo Raharjo <sup>3</sup>

Affiliation 1. E-mail: [azharianggita17@student.uns.ac.id](mailto:azharianggita17@student.uns.ac.id)

Affiliation 2. E-mail: [rahayusubekti0211@staff.uns.ac.id](mailto:rahayusubekti0211@staff.uns.ac.id)

Affiliation 3. E-mail: [purwonosungkowo@staff.uns.ac.id](mailto:purwonosungkowo@staff.uns.ac.id)

| Artikel                                                                                                                                                                                                                                                   | Abstrak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Kata kunci:</b></p> <p><b>Mediator Dinas Tenaga Kerja, Perlindungan Hak Pekerja, PHK.</b></p> <p><b>Riwayat Artikel</b></p> <p>Disubmit:<br/>2026-01-08<br/>Direview:<br/>2026-02-07<br/>Diterima:<br/>2026-03-18<br/>Published:<br/>2026-03-31</p> | <p>Penelitian ini mengkaji peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar dalam melindungi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Tujuan utama penelitian adalah untuk mengeksplorasi peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, serta menganalisis faktor-faktor yang menghambat efektivitas mediator dalam melaksanakan tugasnya. Metode penelitian yang digunakan adalah hukum empiris dengan pendekatan kualitatif, menggunakan data primer yang yang didapatkan secara langsung dari lapangan bersumber dari mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten serta data sekunder berupa peraturan perundang-undangan dan literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar dalam membantu dan melindungi hak-hak pekerja akibat perselisihan pemutusan hubungan kerja belum optimal. Dapat dilihat dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencapai perjanjian bersama sebanyak 352 kasus dan penyelesaian perselisihan yang mencapai anjuran tertulisnya tidak disepakati sebanyak 745 kasus. Faktor penghambat mediator Dinas Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan yaitu kesulitan dalam mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan mediasi, pemalsuan risalah perundingan oleh pihak pekerja, dan proses pengajuan pailit perusahaan yang berlangsung lama. Perusahaan dan pekerja hendaknya memberikan data dan informasi secara lengkap dan akurat kepada mediator mengenai la</p> |
| <p><b>Keywords:</b></p> <p><b>Mediator of the Manpower Office, Protection of Workers' Rights, Layoff</b></p>                                                                                                                                              | <p><i>This research examines the role of the Karanganyar Regency Manpower Office mediator in protecting workers' rights due to layoff. The main objective of the research is to explore the role of the mediator in resolving disputes between workers and employers, as well as analyzing the factors that hinder the effectiveness of the mediator in carrying out its duties. The research method used is empirical law with a qualitative approach, using primary data obtained directly from the Regency Manpower Office mediator and secondary data in the form of laws and regulations and related literature. The results of the research indicate that the role of the Karanganyar Regency Manpower Office mediator in assisting and protecting workers' rights due to layoff is not optimal. It can be seen from the resolution of industrial relations disturbances that reached a collective agreement was 357 cases and for the resolution of disturbances that reached a written agreement was 745</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

---

*cases. The inhibiting factors of the Manpower Office mediator in resolving obstacles are the difficulty in getting employers to attend mediation meetings, falsification of negotiation minutes by workers, and the company's bankruptcy filing process is taking a long time. Companies and workers should provide complete and accurate data and information to the mediator regarding the background and facts of the dispute.*

---

## **PENDAHULUAN**

Pekerjaan merupakan kebutuhan dasar manusia yang secara signifikan dapat meningkatkan kesejahteraan individu dan keluarganya. Di Indonesia, sebagai negara yang menjunjung tinggi hak-hak warga negaranya, hak atas pekerjaan dijamin secara konstitusional sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Ketentuan ini menyiratkan bahwa warga negara tidak hanya memiliki akses terhadap pekerjaan yang layak, tetapi juga berhak atas perlindungan tenaga kerja, termasuk kondisi kerja yang aman, sehat, dan menyenangkan yang memfasilitasi pengembangan keterampilan dan kemampuan mereka. Kondisi-kondisi tersebut sangat penting untuk mencapai standar kehidupan yang layak.

Hal ini sejalan dengan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menegaskan bahwa kesejahteraan pekerja meliputi pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Kebutuhan-kebutuhan tersebut apabila terpenuhi secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Sementara itu, ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menyebutkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerjaan yang dilakukan di bawah kepemimpinan seseorang membentuk hubungan kerja yang sah, yang merupakan perjanjian formal antara pengusaha dan pekerja, yang mengarah pada hubungan industrial. Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, hubungan industrial didefinisikan sebagai suatu sistem interaksi antarpelaku dalam proses produksi, yaitu pengusaha, pekerja, dan pemerintah, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Namun, hubungan ketenagakerjaan yang harmonis tidak selalu stabil. Perbedaan pandangan, pemikiran, dan kepentingan manusia dapat menimbulkan konflik, bahkan ketika perjanjian kerja telah disepakati bersama. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang bersumber dari perbedaan-perbedaan tersebut diklasifikasikan sebagai perselisihan hubungan industrial (Ari Yulastuti dan Emi Syarif, 2021: 89).

Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana didefinisikan oleh UU No. 2 tahun 2004, adalah pertentangan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perbedaan pendapat mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan ini bersifat persisten dan sering kali meningkat

kompleksitas dan frekuensinya karena dinamika ekonomi, sosial, dan politik. Penyebab umum dari perselisihan-perselisihan ini adalah pemutusan hubungan kerja, yang didefinisikan oleh UU No. 13 tahun 2003 sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha sering menggunakan PHK untuk mengelola biaya tenaga kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan secara sah atau tidak sah, dengan yang terakhir, seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang jelas atau perselisihan mengenai pesangon, yang sering kali mengarah pada perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Penelitian ini berfokus pada pemutusan hubungan kerja sepihak di PT Delta Merlin Dunia Textile 1 (DMDT 1) di Karanganyar, di mana 92 buruh di-PHK tanpa pesangon pada Februari 2023. Karena kondisi keuangan yang tidak stabil, perusahaan mengurangi kegiatannya sebesar 40%, yang menyebabkan pemotongan shift kerja dan menganggurnya lebih dari 50% mesin produksi. Para pekerja yang di-PHK, merasa dirugikan, menuntut hak-hak mereka sesuai dengan Pasal 156 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, yang mengamanatkan pembayaran pesangon dan tunjangan lainnya pada saat PHK. Perundingan bipartit gagal karena posisi para pekerja yang lebih lemah, sehingga mereka mencari penyelesaian melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar menyelesaikan perselisihan melalui mediator untuk melindungi hak-hak pekerja yang di-PHK. Efektivitas penyelesaian perselisihan tergantung pada peran mediator. Perselisihan hubungan industrial merupakan hal yang kritis dan membutuhkan penanganan yang profesional, sehingga membutuhkan pihak ketiga sebagai penengah. Peran strategis mediator sangat penting dalam membina dan menyelesaikan konflik hubungan industrial. Berdasarkan konteks tersebut, penulis bertujuan untuk menganalisis peran mediator dalam melindungi hak-hak pekerja pasca PHK, sehingga penulis mengambil judul penelitian “OPTIMALISASI PERAN MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KARANGANYAR DALAM MELINDUNGI HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.”

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Optimalisasi Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja**

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, biasanya melibatkan negosiasi bipartit untuk mencapai kesepakatan. Jika negosiasi gagal, perselisihan tersebut dilaporkan ke agen ketenagakerjaan setempat, yang kemudian menawarkan konsiliasi atau arbitrase. Jika metode-metode ini tidak dipilih, perselisihan dirujuk ke mediator untuk mediasi. Diskusi ini berfokus pada optimalisasi peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar dalam melindungi hak-hak pekerja setelah pemutusan hubungan kerja. Efektivitas penyelesaian perselisihan tergantung pada peran mediator, yang dapat dinilai dari keberlangsungan dan keberhasilan proses mediasi.

#### **1. Memfasilitasi para pihak yang berselisih untuk musyawarah**

Disnakertrans Kabupaten Karanganyar menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, di mana mediator yang netral membantu pengusaha dan pekerja untuk

mencapai kesepakatan bersama. Peran mediator sangat penting dalam memfasilitasi diskusi dan memastikan kedua belah pihak memahami posisi masing-masing. Jika sesi mediasi pertama tidak dapat menyelesaikan perselisihan, maka sesi kedua akan diadakan untuk mengeksplorasi lebih lanjut dan menyempurnakan solusi yang potensial. Efektivitas penyelesaian sengketa tergantung pada kemampuan mediator dalam memandu proses dan menumbuhkan pemahaman di antara para pihak. Menurut data dari kasus-kasus yang telah diselesaikan, 352% dari perselisihan diselesaikan melalui mediasi, dengan kantor mengeluarkan surat perjanjian bersama yang merinci ketentuan pesangon dan kompensasi. Fokusnya adalah mengoptimalkan peran mediator dalam melindungi hak-hak pekerja setelah pemutusan hubungan kerja.

*Tabel 1 Data Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat PHK melalui musyawarah di Kabupaten Karanganyar (Maret 2023-Mei 2024)*

| No.    | Jenis hak-hak pekerja akibat PHK | Musyawarah |                  |
|--------|----------------------------------|------------|------------------|
|        |                                  | Disepakati | Tidak Disepakati |
| 1      | Uang Pesangon                    | 282        | 860              |
| 2      | Uang Penghargaan Masa Kerja      | 50         | 150              |
| 3      | Uang Penggantian Hak             | 20         | 45               |
| Jumlah |                                  | 352        | 1.055            |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar

## 2. Memberikan anjuran tertulis kepada para pihak

Dalam proses mediasi di Disnakertrans Kabupaten Karanganyar, jika para pihak tidak sepakat, mediator memberikan rekomendasi tertulis terkait hak-hak pekerja, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Para pihak harus menanggapi rekomendasi tersebut dalam waktu 10 hari kerja. Jika diterima, maka rekomendasi tersebut akan dilaksanakan; jika ditolak atau tidak ada tanggapan, maka perselisihan tersebut dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Semarang. Mediator mencatat hasilnya dalam buku perselisihan, mencatat kasus-kasus yang belum terselesaikan dan yang sudah terselesaikan. Menurut catatan, 745 kasus tidak setuju dengan rekomendasi yang diberikan, sementara 310 kasus setuju. Namun, ketentuan Pasal 13 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mewajibkan pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial tidak sepenuhnya dilaksanakan di Disnaker.

*Tabel 2 Data Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat PHK melalui anjuran tertulis di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar (Maret 2023-Mei 2024)*

| No. | Jenis hak-hak pekerja akibat PHK | Anjuran Tertulis |                  |
|-----|----------------------------------|------------------|------------------|
|     |                                  | Disepakati       | Tidak Disepakati |
| 1   | Uang Pesangon                    | 240              | 620              |
| 2   | Uang Penghargaan Masa Kerja      | 50               | 100              |

|        |                      |     |     |
|--------|----------------------|-----|-----|
| 3      | Uang Penggantian Hak | 20  | 25  |
| Jumlah |                      | 310 | 745 |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar

Mediator di Disnakertrans Kabupaten Karanganyar juga bertindak sebagai konsiliator, menerima pemberitahuan dari pihak-pihak yang berselisih dan menangani masalah-masalah yang kompleks dengan bersikap terbuka dan fleksibel. Mediator harus melepaskan diri dari keinginan awal para pihak, memberikan solusi, dan mendorong proses penyelesaian masalah sambil mencegah tawar-menawar yang berkelanjutan. Kantor ini memiliki empat mediator: Bambang Satyana (Kepala Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Sengketa), Sumarno S.H., Sugimin S.E., dan Sri Wibowo S.H. (semua mediator fungsional). Meskipun memiliki posisi yang berbeda, semua mediator menangani perselisihan hubungan industrial, dengan setiap kasus biasanya ditangani oleh dua orang mediator sesuai dengan agenda yang telah dijadwalkan.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa oleh mediator bersifat sukarela dan tidak memaksa. Peran mediator adalah untuk membantu para pihak yang bersengketa mencapai kesepakatan dan pemahaman tanpa memaksa mereka. Mediator, sebagai pihak eksternal, harus mempertemukan para pihak yang bersengketa setelah memahami kasusnya dan menyusun poin-poin penyelesaian untuk ditawarkan sebagai solusi. Mediator bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kompromi, memastikan hasil yang saling menguntungkan. Syarat menjadi mediator antara lain:

- Memiliki pemahaman mendalam tentang hukum dan proses hukum
- Mampu bersikap netral
- Memiliki kemampuan berkomunikasi yang efektif
- Memiliki keterampilan mendengar, mengamati, menggali informasi, dan memberikan solusi.

Seperti yang dijelaskan oleh Sri Wibowo, peran mediator adalah untuk memastikan para pihak yang bersengketa merasa nyaman dan dapat melakukan mediasi secara efektif.

Sumarno menjabarkan peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar:

1. Pembinaan Hubungan Industrial
2. Pembinaan Hubungan Industrial
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Meskipun masyarakat sering kali melihat peran mediator hanya sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun hal ini merupakan pemahaman yang kurang tepat. Mediator juga membina hubungan industrial dengan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundangan, memberikan sosialisasi, dan memfasilitasi pemahaman antara pekerja, serikat pekerja, HRD, dan pengusaha di Kabupaten Karanganyar. Peran mereka termasuk meningkatkan aspek-aspek hubungan industrial dan memfasilitasi rekonsiliasi. Perlindungan terhadap pekerja tercapai ketika pengusaha dan pekerja memenuhi hak dan kewajibannya. Menurut Sugimin, kasus-kasus PHK yang ditangani Disnakertrans Kabupaten Karanganyar antara lain:

Tabel 3 *Data kasus perselisihan hubungan industrial akibat PHK di Kabupaten Karanganyar (Maret 2023 – Mei 2024)*

| No | Perusahaan                       | Jumlah      | Permasalahan  |
|----|----------------------------------|-------------|---------------|
| 1  | PT. Delta Merlin Dunia Textile 1 | 92 pekerja  | PHK Efisiensi |
| 2  | PT. Kusumahadi Santosa           | 500 pekerja | PHK Efisiensi |
| 3  | PT. Kusumaputra Santosa          | 400 pekerja | PHK Efisiensi |
| 4  | PT. Pamor Spinning Mills         | 700 pekerja | PHK Efisiensi |
| 5  | PT. Agung Sejahtera Group        | 50 pekerja  | PHK Efisiensi |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar

Tabel 4 *Data penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat PHK di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar (Maret 2023 – Mei 2024)*

| No. | Jenis hak-hak pekerja akibat PHK | Jumlah | Perjanjian Bersama | Anjuran Tertulis |                  |
|-----|----------------------------------|--------|--------------------|------------------|------------------|
|     |                                  |        |                    | Disepakati       | Tidak Disepakati |
| 1.  | Uang Pesangon                    | 1.142  | 282                | 240              | 620              |
| 2.  | Uang Penghargaan Masa Kerja      | 200    | 50                 | 50               | 100              |
| 3.  | Uang Penggantian Hak             | 100    | 20                 | 20               | 25               |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar

Data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar menunjukkan bahwa perselisihan PHK terutama disebabkan oleh tidak dipenuhinya pesangon pekerja, yaitu sebanyak 1.142 kasus. Selain itu, terdapat 200 kasus tidak dipenuhinya uang penggantian hak atas masa kerja dan 65 kasus tidak dipenuhinya uang penggantian hak.

Perusahaan dengan jumlah kasus PHK terbanyak adalah PT Pamor Spinning Mills yang berlokasi di Dusun V, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar. Perusahaan ini berhenti beroperasi pada April 2024 karena kesulitan keuangan yang diperparah oleh pandemi Covid-19, yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 700 orang karyawannya. Masalah utamanya adalah tidak terpenuhinya pesangon dan penggantian cuti tahunan yang tidak terpakai.

PT Agung Sejahtera Group yang beralamat di Jalan Solo - Sragen No.Km 9, Kasak, Sroyo, Kec. Jaten, Kabupaten Karanganyar, mengalami PHK paling sedikit. Perusahaan yang bergerak di bidang tekstil ini melakukan PHK terhadap 50 orang karyawannya karena ketidakstabilan keuangan dan penurunan pesanan produk. PHK tersebut bertujuan untuk mempertahankan biaya operasional bisnis. Para pekerja yang tidak menerima pesangon mengajukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi, namun mediasi tidak mencapai

kesepakatan sehingga menghasilkan surat rekomendasi tertulis dari mediator.

Dalam konteks perselisihan hubungan industrial, masalah yang signifikan muncul dari kurangnya dokumentasi formal dalam perundingan bipartit. Perusahaan sering kali percaya bahwa perselisihan dapat diselesaikan secara internal dan dengan demikian tidak mencatat notulen perundingan. Di sisi lain, pekerja seringkali tidak menyadari perlunya dokumentasi tersebut. Kesenjangan ini menyoroti peran penting mediator dalam mengedukasi kedua belah pihak tentang persyaratan hukum dan pentingnya mencatat hasil negosiasi.

Sugimin, seorang ahli, menekankan bahwa mediator secara konsisten mensosialisasikan ketentuan hukum yang berlaku kepada pengusaha, departemen SDM, dan pekerja atau serikat pekerja. Sebagai contoh, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar telah melakukan kegiatan sosialisasi tentang UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pemerintah terkait.

Menurut undang-undang tersebut, para pihak yang mencapai kesepakatan bersama harus melaporkan dan mencatatkan perundingan tersebut di pengadilan hubungan industrial untuk memastikan kesepakatan tersebut mengikat secara hukum. Namun, mediator sering kali tidak memiliki informasi tentang perjanjian ini, sehingga sulit untuk menegakkan kepatuhan. Para mediator terus memberikan bimbingan dan sosialisasi untuk memastikan bahwa mekanisme penyelesaiannya diikuti (Ari Yuliastuti dan Emi Syarif, 2021:89).

Pemutusan hubungan kerja memberikan hak kepada pekerja untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UMPK), dan uang penggantian hak (UPH), sebagaimana dirinci dalam UU No. 11 Tahun 2020. Ketentuan uang pesangon didasarkan pada masa kerja, mulai dari satu bulan upah untuk masa kerja kurang dari satu tahun hingga sembilan bulan upah untuk masa kerja delapan tahun atau lebih. Uang penghargaan masa kerja juga bervariasi, mulai dari dua bulan gaji untuk masa kerja tiga sampai enam tahun hingga sepuluh bulan gaji untuk masa kerja 24 tahun atau lebih. Uang kompensasi termasuk cuti tahunan yang belum dibayar, biaya pulang kampung, dan tunjangan lain yang ditetapkan.

Dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi atau kerugian perusahaan, pekerja berhak atas uang pesangon dan uang penggantian hak sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Untuk PHK karena efisiensi, uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak mengikuti Pasal 40 ayat (4). Untuk PHK untuk mencegah kerugian perusahaan, uang pesangon 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak mengikuti Pasal 40 ayat (4).

Data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar menunjukkan bahwa peran mediator dalam penyelesaian perselisihan belum optimal. Dari 1.407 kasus, 352 kasus mencapai kesepakatan bersama, 310 kasus menghasilkan rekomendasi tertulis, dan 745 kasus tidak mencapai kesepakatan. Sumarno, seorang ahli, mencatat bahwa hasil terbaik adalah kesepakatan bersama, yang mengindikasikan keberhasilan penyelesaian sengketa. Jika para pihak tidak menyetujui rekomendasi tertulis, maka hal tersebut dianggap sebagai kegagalan peran mediator. Meskipun kesepakatan bersama dan rekomendasi tertulis merupakan produk dari mediasi, peran mediator dianggap gagal jika tidak ada kesepakatan yang dicapai.

## **Faktor Penghambat Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja**

Indonesia, sebagai negara yang berdasarkan UUD 1945, mewajibkan setiap individu dan badan hukum untuk tunduk pada hukum yang berlaku. Pemerintah mengatur hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja agar tercipta keharmonisan, meskipun perselisihan tetap dapat terjadi. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 mengamanatkan pemerintah untuk merencanakan kebijakan ketenagakerjaan secara hati-hati untuk melindungi hak asasi warga negara. Hal ini dicapai melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang menjamin adanya kesempatan yang sama dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang.

Pekerjaan di Indonesia tidak hanya dipandang sebagai kegiatan ekonomi tetapi juga sebagai kegiatan sosial dan spiritual. Hubungan kerja terjadi ketika seorang pekerja melakukan tugas untuk pemberi kerja, menerima perintah, upah, dan mematuhi jadwal kerja. Hubungan ini bersifat individual, melibatkan pekerja dan pemberi kerja.

Pasal 15 UU No. 2/2004 mengamanatkan bahwa mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari kerja sejak menerima perselisihan. Di Disnakertrans Kabupaten Karanganyar, para mediator mematuhi jangka waktu tersebut, meskipun prosesnya terkadang berjalan lambat karena adanya perwakilan dari pihak pengusaha. Namun, tidak ada perselisihan yang melebihi jangka waktu yang ditetapkan dalam dua tahun terakhir.

Mediasi menawarkan beberapa keuntungan, termasuk proses penyelesaian yang lebih singkat dan lebih hemat biaya. Mediator dapat memulai proses atau menerima undangan dari salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih. Proses mediasi melibatkan tahapan-tahapan berikut: Menyetujui mediasi, Memahami masalah, Menghasilkan solusi, Mencapai kesepakatan, Menerapkan kesepakatan.

Berdasarkan wawancara dengan Sri Wibowo, seorang mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar, hambatan utama dalam melindungi hak-hak pekerja selama PHK termasuk kesulitan untuk membuat pengusaha menghadiri pertemuan, karena mereka sering mengirim perwakilan yang tidak sah karena kesibukan mereka, yang menyebabkan penundaan. Pekerja terkadang menyerahkan notulen negosiasi yang dipalsukan, mengklaim bahwa pengusaha menolak untuk menandatangani, tetapi selama mediasi, pengusaha sering mengakui bahwa mereka setuju, sehingga memperumit prosesnya. Selain itu, proses kepailitan yang panjang menunda penyelesaian hak-hak pekerja, seperti pesangon, karena penundaan distribusi aset dan keputusan pengadilan. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja merupakan hal yang biasa terjadi dan sering muncul pada saat pemutusan hubungan kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 25, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan wawancara dengan Sumarno, seorang mediator di Disnaker Kabupaten Karanganyar, PHK diatur secara khusus dalam UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Terdapat empat jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Sebagai seorang mediator, tugas utamanya adalah memfasilitasi pertukaran informasi, yang membutuhkan kebijaksanaan, kepercayaan, dan kecekatan. Pada negosiasi awal, para pihak sering terlibat dalam perdebatan yang emosional.

Keputusan yang disepakati dapat sejalan dengan nilai-nilai atau norma-norma masyarakat, atau bisa juga keputusan yang tidak bertentangan dengan tatanan yang ada tetapi menawarkan kemungkinan untuk menantang norma-norma yang berlaku.

Perselisihan antara pihak-pihak yang berselisih sering kali disebabkan oleh perasaan tidak puas. Pemberi kerja menerapkan kebijakan yang mereka yakini baik, tetapi pekerja mungkin memiliki pandangan yang berbeda dan merasa tidak puas. Perselisihan yang paling sering terjadi, selain masalah upah, adalah pemutusan hubungan kerja atau PHK. Pemutusan hubungan kerja merupakan masalah serius bagi pekerja karena mengancam kelangsungan hidup mereka dan keluarganya karena kehilangan pekerjaan dan penghasilan (Ari Yulastuti dan Emi Syarif, 2021: 91).

Pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian kerja tidak terlalu bermasalah karena kedua belah pihak mengetahui tanggal berakhirnya. Namun, PHK karena kebijakan pemberi kerja atau perselisihan secara signifikan berdampak pada kedua belah pihak, terutama pekerja yang mungkin bereaksi negatif terhadap alasan PHK. Perlindungan hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) harus berfokus pada pesangon untuk memastikan pekerja lebih baik bahkan setelah kehilangan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mencakup klausul kompensasi di luar ketentuan hukum, dan penangguhan alternatif dapat digunakan untuk memperbaiki kondisi pekerja, memberikan mereka kesempatan untuk kembali bekerja setelah masa penangguhan.

## **KESIMPULAN**

Peran mediator di Disnakertrans Kabupaten Karanganyar dalam memfasilitasi penyelesaian perselisihan dan memberikan rekomendasi tertulis belum optimal. Dari perselisihan hubungan industrial yang terjadi, sebanyak 352 kasus mencapai kesepakatan bersama, 310 kasus mencapai anjuran tertulis yang disepakati, dan 745 kasus mencapai anjuran tertulis yang tidak disepakati. Jika perselisihan mencapai anjuran tertulis yang tidak disepakati oleh para pihak, maka hal tersebut dianggap sebagai kegagalan mediator dalam menyelesaikan perselisihan. Hambatan yang dihadapi mediator dalam melindungi hak-hak pekerja di bidang pesangon antara lain adalah sulitnya menghadirkan pengusaha untuk menghadiri pertemuan atau sidang, pemalsuan notulen perundingan yang diajukan oleh pekerja yang diklaim tidak ditandatangani oleh pengusaha, dan lamanya proses pengajuan kepailitan perusahaan yang membuat penyelesaian hak-hak pekerja menjadi tertunda.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar harus secara ketat mengawasi dan melindungi para pekerja yang telah di-PHK, memastikan bahwa hak-hak mereka setelah pemutusan hubungan kerja dihormati sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Selain itu, perusahaan dan pekerja yang terlibat dalam perselisihan industrial harus memberikan data dan informasi yang lengkap dan akurat kepada mediator mengenai latar belakang perselisihan, isu-isu utama, dan perspektif dari perusahaan dan serikat pekerja. Hal ini sangat penting bagi mediator untuk mendapatkan pemahaman yang jelas mengenai situasi yang ada dan untuk memfasilitasi penyelesaian yang saling menguntungkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal

Yuliasuti, A., & Syarif, E. (2021). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 88-102.

### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan (Kepmenaker 78/2001).

.