

**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA MASA  
PANDEMI COVID-19: Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**JAZILATUL KHOIRIYAH**

**NIM. 18220019**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2023**

**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA MASA  
PANDEMI COVID-19: Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**JAZILATUL KHOIRIYAH**

**NIM. 18220019**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA MASA  
PANDEMI COVID-19: Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik**

Benar-benar karya ilmiah yang disusun sendiri dan apabila terdapat duplikat didalamnya semata-mata hanyalah referensi dari sumber bacaan yang terpercaya. Apabila di kemudian hari terbukti terdapat unsur duplikasi, penjiplakan, penulisan data yang tidak sesuai, dan pemindahan data baik sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang telah diperoleh penulis dapat dinyatakan batal demi hukum.

Gresik, 16 Januari 2023

Penulis,



Jazilatul Khoiriyah

NIM. 18220019

## HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Jazilatul Khoiriyah, NIM. 18220019, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA MASA PANDEMI COVID-19: Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik**

Maka pembimbing menyatakan skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Malang, 16 Januari 2023

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing

Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M., HI

NIP. 197408192000031002



Dr. Khoirul Hidayah, SH, M., H.

NIP. 197805242009122003



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS SYARIAH

Jl/ Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Jazilatul Khoiriyah  
NIM : 18220019  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Dosen Pembimbing : Dr. Khoirul Hidayah, SH. M.,H.  
Judul Skripsi : **PELAKSANAAN PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA MASA  
PANDEMI COVID-19: Studi di Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Gresik**

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Jum'at, 25 Februari 2022	Seminar Proposal	
2.	Sabtu, 5 Maret 2022	Revisi Latar Belakang	
3.	Rabu, 25 Mei 2022	Revisi Metode Penelitian	
4.	Rabu, 2 Juni 2022	Revisi Metode Penelitian	
5.	Kamis, 2 Juli 2022	Revisi Judul	
6.	Rabu, 3 Agustus 2022	Revisi Judul	
7.	Minggu, 6 Nopember 2022	Revisi BAB II dan BAB III	
8.	Senin, 7 Nopember 2022	Revisi BAB IV	
9.	Rabu, 30 Nopember 2022	Revisi BAB IV	
10.	Jum'at, 2 Desember 2022	ACC Skripsi	

Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.,HI  
NIP. 197408192000031002

Malang, 16 Januari 2023  
Dosen Pembimbing

Dr. Khoirul Hidayah, SH, M.,H.  
NIP. 197805242009122003

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji Skripsi saudari Jazilatul Khoiriyah, NIM. 18220019, Mahasiswi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA MASA PANDEMI *COVID-19*: Studi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik**

Telah dinyatakan LULUS dengan nilai :

Dewan Penguji :

1. Dr. Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si  
NIP. 198212252015031002
2. Dr. Khoirul Hidayah, SH., M.H.  
NIP. 197805242009122003
3. Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M.HI.  
NIP. 197303062006041001

  
(.....)

Ketua Penguji

  
(.....)

Sekretaris Penguji

  
(.....)

Penguji Utama

## PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji skripsi saudara Jazilatul Khoiriyah, NIM 18220019, mahasiswi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA MASA PANDEMI COVID-19: Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: A

Malang, 08 Maret 2023

Dekan,



Dr. Sudirman, M.A.

Nip. 197708222005011003

**MOTTO**

«فَإِنْ فَاءَتْ فَاصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ»

Q. S. Al-Hujurat : 7



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *rabbil'alamin*, puji syukur kita ucapkan kepada Allah swt. atas segala rahmat, taufiq, serta hidayahnya. Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa kita ucapkan kepada junjungan kita rosulullah Nabi Muhammad SAW. yang telah menjadi suri tauladan bagi semua umat islam. Kesabaran dan keuletan penulis menjadi jembatan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA MASA PANDEMI COVID-19: Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik”**. Yang mana sebelumnya penulis telah beberapa kali melakukan perubahan terkait judul skripsi ini hingga akhirnya dapat diujikan dengan dewan penguji. Skripsi ini merupakan syarat bagi mahasiswa yang menempuh pendidikan Strata 1 (S1) untuk memperoleh gelar pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materiil berupa bimbingan, bantuan, dan kasih sayang tanpa batas. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tiada taranya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. Fakhruddin, M. HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Khoirul Hidayah, SH., M. H., selaku dosen pembimbing skripsi penulis, ucapan terima kasih yang tiada tara atas waktu beliau untuk bimbingan, memberikan motivasi, dan beberapa nasihat lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Prof. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, SH., M,Ag (Alm), selaku dosen wali penulis pertama selama menempuh pendidikan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Ucapan terima kasih atas bimbingan dan perhatian dari awal proses perkuliahan hingga akhir, motivasi, nasihat, serta saran selama menempuh perkuliahan. Berkah ilmu yang diajarkan, semoga menjadi amal jariyah dan pahala yang terus mengalir kepada beliau. Semoga beliau ditempatkan Allah SWT. di sisinya yang paling baik. Aamiin.
6. Dr. Fakhruddin, M. HI, selaku dosen wali kedua penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Ucapan terima kasih atas bimbingan dan perhatian dari awal proses perkuliahan hingga akhir, motivasi, nasihat, serta saran selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh Dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, tanpa menggurangi rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan, saran, motivasi, dan

pengalamannya selama proses pembelajaran di bangku perkuliahan. Semoga beliau semua senantiasa berada dalam lindungan Allah swt.

8. Keluarga penulis, khususnya Bapak M. Khasun dan Ibu Rif'atun Munawaroh, selaku orang tua penulis yang telah memberikan dukungan baik berupa materi, semangat, dan kasih sayang yang tiada tara. Serta restu dan do'a beliau yang tiada henti disepanjang hari kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Saudara penulis, Dewi Wardah Rosalina, Maulana Ainul Yaqin, dan Najwa Maisya Nur Izzah, selaku adik-adik penulis yang menjadi support system selama mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
10. Seluruh mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2018 yang telah berjuang bersama dari masuk universitas hingga menyelesaikan perkuliahan bersama-sama.
11. Bapak Joko Budi Sutrisno, S.Si., selaku kepala bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, terima kasih atas kesempatan yang telah bapak berikan untuk melakukan penelitian di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.
12. Bapak Utut Adianto Wahyu Widayat, S.H., Bapak Samsul Arif, S.H., dan Bapak Setyo Puji Raharjo yang telah membimbing dengan tangan terbuka serta memberikan ilmu dan pengalamannya saat melakukan penelitian di bidang bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Gresik, tak lupa ucapan terima kasih banyak telah meluangkan waktu menjadi narasumber hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis ucapkan teima kasih yang sebanyak-banyaknya, *jazakumullah khoiron katsiron*.

Terkesan laporan ini sekaligus memberikan harapan bagi penulis terhadap ilmu yang telah diperoleh selama kuliah, semoga dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan sehingga penulis memohon saran dan kritik dari pembaca demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin Yaa Rabbal 'Alamiin*.

Malang, 16 Januari 2023

Penulis,

Jazilatul Khoiriyah

NIM. 18220019

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Umum

Transliterasi ialah pemindah alihan tulisan arab kedalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab kedalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Dalam penulisan karya ilmiah terdapat banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan, baik yang berstandar Internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu/ transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku pedoman transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

### B. Konsonan

ا = a	ض = dl
ب = b	ط = th
ت = t	ظ = dh
ث = ts	ع = ‘
ج = j	غ = gh

ح = h	ف = f
خ = kh	ق = q
د = d	ك = k
ذ = dz	ل = l
ر = r	م = m
ز = z	ن = n
س = s	و = w
ش = sy	ه = h
ص = sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau di akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambang “ع”.

### C. Vocal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dhommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya فيم menjadi qîma

Vokal (u) panjang = û misalnya دُنْ menjadi dûna

Khususnya untuk bacaannya” nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarannya” nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk diftong, wuwudanya” setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut :

Diftong (aw) = أو misalnya menjadi قول qawla

Diftong (ay) = ئى misalnya menjadi خير khayrun

#### **D. Ta' marbuthah (ة)**

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة المدرسة menjadi *ar-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di ي, di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *medlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalkan في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*.

#### **E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalalah**

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalalah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini :

1. Al-imam al-Bukhariy mengatakan ...
2. Al-Bukhariy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
3. *Masya” Allahkanawama lam yasya” lam yakun.*
4. *Billah,,azzawajallah.*

#### **F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan**

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah

terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut :

“.....Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dan salah satu caranya melalui pengintensifan salah di berbagai kantor pemerintahan, namun...”

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid”, “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dan orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-RahmanWahid”, “AminRais”, dan bukan ditulis “shalat”.



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
BUKTI KONSULTASI.....	v
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
MOTTO .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
ABSTRAK .....	xxii
ABSTRACT .....	xxiii
ملخص البحث .....	xxiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Definisi Operasional.....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	11

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Penelitian Terdahulu .....	13
B. Kajian Teori .....	24
1. Dinas Tenaga Kerja .....	24
2. Fungsi Mediator .....	30
3. Hubungan Kerja .....	34
4. Pekerja.....	36
5. Pengusaha.....	37
6. Hak dan Kewajiban .....	37
7. Pekerja yang Dirumahkan .....	41
8. Pemutusan Hubungan Kerja.....	43
9. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial .....	51
10. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja .....	52
11. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	53

## **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	67
B. Pendekatan Penelitian .....	68
C. Lokasi Penelitian.....	69
D. Metode Penentuan Subyek.....	70
E. Sumber Data .....	71
F. Metode Pengumpulan Data .....	73
G. Teknik Pengelolaan Data .....	75

## **BAB IV PEMBAHASAN**

- A. Proses Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada Masa Pandemi Covid-19 ..... 77
- B. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Mencegah Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Masa Pandemi Covid-19 ..... 95

## **BAB V PENUTUP**

- A. Kesimpulan ..... 102
- B. Saran..... 103

## **DAFTAR PUSTAKA ..... 105**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN ..... 109**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... 138**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I.1 Jumlah Pengaduan Pencatatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021 .....	5
Tabel II.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian .....	20
Tabel IV.1 Jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Periode Januari Sampai September Tahun 2022.....	96

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel Penelitian Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Masa Pandemi <i>Covid-19</i> di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik .....	109
Lampiran 2 Dokumentasi Proses Wawancara dan Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.....	131

## ABSTRAK

Jazilatul Khoiriyah, 18220019, **Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Masa Pandemi Covid-19: Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik**, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dr. Khoirul Hidayah, M. H.

---

### **Kata Kunci : Pandemi Covid-19, PHK, PPHI**

Pandemi Covid-19 yang melanda sejak tahun 2020 menjadi penyebab meningkatnya jumlah pekerja yang dirumahkan dan pemutusan hubungan kerja di lingkungan kerja. Mengingat pemerintahan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Keekarantinaan Kesehatan yang kemudian dijelaskan dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat *Corona Virus Disease* 2019 yang membuat suatu perusahaan/pengusaha melakukan penutupan operasional perusahaan dalam jangka waktu tak tentu, dan potensi perusahaan gulung tidak pun relatif tinggi. Perusahaan yang memilih tetap mempertahankan usahanya terpaksa harus mengeluarkan kebijakan dengan tak melakukan produksi, menutup sementara perusahaannya, mengubah sistem kerja shift, merumahkan pekerja, bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi. Hal ini mengakibatkan jumlah perselisihan hubungan industrial di wilayah mengalami peningkatan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris (*empirical legal research*) dan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 3 metode, yakni wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan beberapa pegawai sekaligus mediator di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Teknik pengolahan data dilakukan dengan reduksi data (analisis), penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang didapat adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial. Penyelesaiannya dilakukan dengan cara mediasi ditengahi oleh seorang mediator yang netral. Pelaksanaan mediasi selama pandemi Covid-19 dapat dikatakan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun teknik mediasi yang terlihat mudah, pada saat dilapangan terlihat jelas perbedaannya. Bahkan dalam kasus yang sama, penyelesaian dapat dilakukan dengan tata cara dan proses yang berbeda sesuai dengan kesepakatan para pihak. Kebijakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik guna menurunkan angka perselisihan dan pencegahan perselisihan hubungan industrial adalah melakukan pengawasan secara preventif yang mengarah kepada pembinaan.

## ABSTRACT

Jazilatul Khoiriyah, 18220019, **Settlement Of Industrial Relations Disputes (Termination Of Employment) During The Covid-19 Pandemic : A Study At The Labor Office Of Gresik District**, Sharia Economic Law, Law Department, Sharia Faculty, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor : Dr.Khoirul Hidayah, M. H

---

**Keywords : Pandemic Covid-19, Termination Of Employment, Settlement Of Industrial Relations Disputes**

The Covid-19 pandemic that has hit since 2020 is the cause of the increasing number of workers being laid off and termination of employment in the work environment. Given that the government issued Law Number 6 of 2018 concerning Health Quarantine which was later explained in the Instruction of the Minister of Home Affairs Number 15 of 2021 concerning the Implementation of Restrictions on Community Activities in the Corona Virus Disease Emergency 2019 which made a company / entrepreneur close the company's operations for an indefinite period of time, and the potential for the company to roll out is relatively high. Companies that choose to maintain their business are forced to issue policies by not producing, temporarily closing their companies, changing the shift work system, laying off workers, and even terminating employment on the grounds of efficiency. This has resulted in an increase in the number of industrial relations disputes in the region.

This research uses empirical legal research and a descriptive qualitative approach. This research was conducted at the Gresik Regency Manpower Office. The data collection was carried out using 3 methods, namely interviews, observation, and documentation. Interviews were conducted with several employees as well as mediators in the field of industrial relations and social security at the Gresik Regency Manpower Office. Data processing techniques are carried out by data reduction (analysis), data presentation, and conclusion drawing.

The research results obtained are the process of resolving industrial relations disputes carried out based on Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution. The settlement is carried out by mediation mediated by a neutral mediator. The implementation of mediation during the Covid-19 pandemic can be said to be in accordance with applicable regulations. However, the mediation technique that looks easy, in the field it looks clearly different. Even in the same case, the settlement can be carried out with different procedures and processes in accordance with the agreement of the parties. The policy carried out by the Gresik Regency Manpower Office to reduce the number of disputes and prevent industrial relations disputes is to conduct preventive supervision that leads to guidance.

## ملخص البحث

جزيلة الخيرية, 18220019, تنفيذ تسوية منازعات العلاقات الصناعية (إنهاء العمل) إنشاء الوفاء كوفيد-19 : الدراسة في مكتب القوى العاملة بالمنطقة, قسم القانون الاقتصادي الشرعي, كريمة الشريعة, جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالاغ, مستشار : خيرول هيداية الماجستير.

### الكلمات الرئيسية : جائحة كوفيد-19, إنهاء العمل, تنفيذ تسوية منازعات العلاقات الصناعية

تسبب جائحة كوفيد-19 الذي ضرب منذ عام 2020 في زيادة عدد العمال الذين يتم إرسالهم إلى الوطن وإنهاء التوظيف في بيئة العمل. بالنظر إلى أن الحكومة أصدرت القانون رقم 6 لعام 2018 بشأن الحجر الصحي والذي تم شرحه لاحقاً في تعليمات وزير الداخلية رقم 15 لعام 2021 بشأن فرض قيود على الأنشطة المجتمعية لمرض فيروس كورونا الطارئ 2019 مما يجعل شركة / راند أعمال واحداً مغلقاً عمليات الشركة لفترة غير محددة من الوقت, واحتمال إفلاس الشركة ليس مرتفعاً نسبياً. تضطر الشركات التي تختار مواصلة أعمالها إلى إصدار سياسات من خلال عدم تنفيذ الإنتاج, وإغلاق شركاتها مؤقتاً, وتغيير نظام العمل بنظام الورديات, وتسريح العمال, وحتى فصل الموظفين لأسباب تتعلق بالكفاءة. وقد أدى ذلك إلى زيادة عدد منازعات العلاقات الصناعية في المنطقة.

يستخدم هذا البحث نوعاً من البحث القانوني التجريبي ومنهجاً وصفيًا نوعياً. تم إجراء هذا البحث في مكتب العمل بالمنطقة كرسيك. تم جمع البيانات باستخدام 3 طرق, وهي المقابلات والملاحظة والتوثيق. أجريت المقابلات مع العديد من الموظفين وكذلك الوسطاء في مجال العلاقات الصناعية والضمان الاجتماعي في مكتب القوى العاملة بالمنطقة كرسيك. يتم تنفيذ تقنيات إدارة البيانات عن طريق تقليل البيانات (التحليل) وعرض البيانات واستخلاص النتائج.

نتائج البحث التي تم الحصول عليها هي أن عملية تسوية نزاعات العلاقات الصناعية تتم بناءً على القانون رقم 2 لعام 2004 بشأن تسوية نزاعات العلاقات الصناعية. تتم التسوية عن طريق الوساطة بوساطة وسيط محايد. يمكن القول إن تنفيذ الوساطة أثناء جائحة كوفيد-19 يتم وفقاً للوائح المعمول بها. ومع ذلك, فإن تقنية الوساطة التي تبدو سهلة, عندما تكون في الميدان, يكون الفرق واضحاً. حتى في نفس الحالة, يمكن إجراء التسوية بإجراءات وعمليات مختلفة وفقاً لاتفاق الأطراف. السياسة التي ينفذها مكتب القوى العاملة بالمنطقة كرسيك لتقليل عدد النزاعات ومنع نزاعات العلاقات الصناعية هي القيام بالإشراف الوقفي الذي يؤدي إلى تعزيز.



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pandemi Covid-19 yang terjadi semenjak bulan Maret tahun 2020 hingga saat ini menghipnotis segala aspek di lingkungan. Memukul rata hampir semua bidang dan sektor kehidupan. Mulai dari kesehatan, pariwisata, sosial, dan industri. Dampaknya tak hanya dirasakan di sektor kesehatan, perekonomian masyarakat mengalami peredupan. Imbas sektor ekonomi ini terjadi akibat efek domino dari melemahnya sektor-sektor lain. Hal ini menjadi problem khususnya sektor industri yang juga mengalami krisis ekonomi dan telah menimbulkan dampak besar meliputi aktivitas dan dinamika ketenagakerjaan terhadap keberlangsungan perusahaan atau pengusaha dan kehidupan pekerja/buruh di Indonesia.

Pemerintah terpaksa mengeluarkan kebijakan penguncian wilayah dan pembatasan sosial secara besar-besaran bagi masyarakat untuk mengurangi dan membatasi aktivitas di luar tempat tinggal dalam upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19. Pemerintah mengeluarkan kebijakan saat pandemi Covid-19 dengan dasar Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Kekarantinaan Kesehatan yang kemudian kebijakannya dijelaskan dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat *Corona Virus Disease* 2019 di Wilayah Jawa dan

Bali yang menjadi penguat sebab utama alasan banyak perusahaan juga mengeluarkan berbagai kebijakan terkait operasional perusahaan ditengah pandemi Covid-19. Akibat dari pembatasan-pembatasan yang dilakukan dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19 termasuk penutupan operasional dalam jangka waktu tak tentu, potensi perusahaan yang terpaksa gulung tikar juga relatif besar. Kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan juga berdampak pada pekerja/buruh, dengan memilih tetap mempertahankan bisnisnya mulai dari tak melakukan produksi, menutup sementara usahanya, mengubah sistem kerja shift, merumahkan sebagian pekerja/buruh, bahkan efisiensi pekerja/buruh dengan melakukan pemutusan hubungan kerja, hingga penutupan usaha.<sup>1</sup>

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang bekerja sama dengan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) serta demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia mencatat sekitar 96,5% perusahaan di Indonesia terdampak pandemi *Covid-19*. Jika diperinci sekitar 57,1% perusahaan mengalami penurunan pendapatan, kemudian 39% berhenti beroperasi, dan hanya 1% perusahaan mengalami peningkatan pendapatan selama pandemi *covid-19*, sedangkan 2,5% perusahaan tidak terdampak pandemi *covid-19*. Potensi jumlah perusahaan mengurangi sebagian karyawannya atau melakukan pemutusan hubungan kerja sebanyak 13,9% dan 49,6%

---

<sup>1</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Diera Pandemi Persepektif Hukum: Tak Mudah Perusahaan Lakukan Phk, <http://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-persepektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk>, diakses pada 10 Oktober 2022.

perusahaan merumahkan pekerjanya. Kebijakan pengusaha atau perusahaan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja yang kerap dikaitkan dengan dalih efisiensi pekerja atau buruh yang disebabkan pandemi Covid-19 hingga menyebabkan 15,6% pekerja atau buruh di Indonesia mengalami pemutusan hubungan kerja, bahkan 13,8% dari itu tidak mendapatkan pesangon. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja mayoritas dari kalangan pekerja usia 15–24 tahun. Kebijakan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon merupakan salah satu bentuk pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Akibat banyaknya pelanggaran tidak dipenuhinya upah atau hak pekerja atau buruh, banyak pekerja yang dirumahkan, bahkan di putus hubungan kerja oleh perusahaan atau pengusaha yang dapat menyebabkan munculnya perselisihan Hubungan Industrial. Pembagian perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan ada 4 (empat) macam, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial dan perselisihan antar serikat buruh/serikat pekerja.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja muncul setelah adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, yang mana ada satu pihak lain yang tidak menyetujui atau keberatan atas

---

<sup>2</sup>Ngadi, dkk, “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia”, Jurnal Kependudukan Indonesia, ISSN 2502-8537, Juni 2020, 43-48.

adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, seperti ketidaksepakatan alasan pemutusan hubungan kerja atau pesangon.

Pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai suatu problematika yang krusial, bila tidak diselesaikan dengan baik dan profesional. Bagi pekerja atau buruh, pemutusan hubungan kerja berarti awal mula dari masa pengangguran dengan segala konsekuensi, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup kaum pekerja atau buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja dalam hubungan industrial. Namun, realita yang terjadi disetiap harinya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah hal yang mustahil dapat dicegah secara keseluruhan apalagi pada masa pandemi Covid-19 ini.<sup>3</sup>

Perkara perselisihan hubungan industrial di wilayah Kabupaten Gresik tercatat mengalami kenaikan selama pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 yang sudah berjalan selama 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan jumlah perselisihan hubungan industrial pada perkara pemutusan hubungan kerja dari tahun 2020 hingga 2021 bila dibandingkan menggunakan persen, maka diperoleh jumlah perkara perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja mengalami kenaikan di angka 184,4%, Artinya kenaikannya 2 kali lipat di bandingkan dengan tahun sebelumnya.

---

<sup>3</sup>Krisna Darniati Halawa dan Parlindungan Marpaung, *Peranan dan Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dampak Pandemi Covid-19 Di Provinsi Sumatera Utara*, Jurnal Governance Opinion, Vol. 6 No. 2, Oktober 2021, 113.

Tabel I.1 Jumlah Pengaduan Pencatatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021.

2021	Jenis Perselisihan Hubungan Industrial			
	PH	PHK	PK	PSP/SB
Januari	3	5	-	-
Februari	5	7	-	-
Maret	6	9	-	-
April	10	11	-	-
Mei	15	13	-	-
Juni	15	13	-	-
Juli	20	18	-	-
Agustus	5	7	-	-
September	3	4	-	-
Oktober	25	27	-	-
Nopember	30	30	-	-
Desember	32	32	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>169</b>	<b>176</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

*Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik*

Dinas Tenaga Kerja adalah unsur pelaksana perkara di skala pemerintahan di wilayah pada bidang ketenagakerjaan dan bidang perindustrian yang berperan dalam penyusunan dan perencanaan serta pelaksana program pada bidang ketenagakerjaan, penyelenggara pelayanan yang terkait dengan penempatan kerja, pelatihan tenaga kerja serta hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di wilayah.<sup>4</sup>

<sup>4</sup>Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Lkjp) 2021 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun Anggaran 2022, Hal 5.

Tercatat bahwa jumlah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diadakan pada Dinas Tenaga Kerja dengan perbandingan sebelum dengan saat pandemi Covid-19 mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten telah melakukan segala upaya guna menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Apalagi ditengah pandemi Covid-19 yang sudah berjalan selama 2 (dua) tahun ini diperlukan monitoring dan evaluasi terkait pelaksanaan dalam menyelesaikan perselisihan tersebut serta upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya perselisihan serta kebijakan yang dilakukan untuk mengurangi jumlah perselisihan yang terjadi di wilayah.

Dari latar belakang tersebut, penulis tertarik menulis dan mengkaji lebih dalam mengenai **“PELAKSANAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA MASA PANDEMI COVID-19: Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang dapat diambil adalah:

1. Bagaimana implementasi pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada masa pandemi Covid-19?

2. Bagaimana upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) pada masa pandemi Covid-19?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dapat diambil adalah:

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui kebijakan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam mencegah serta menurunkan angka perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) pada masa pandemi Covid-19.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat Akademis

Secara akademis bahwa penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai kebulatan studi strata satu (S1) pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis bahwa penelitian ini dapat dijadikan sebagai pandangan atau gambaran tambahan dalam bidang keilmuan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan atau perburuhan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi tentang urgensi-urgensi terutama pada pelaksanaan penyelesaian hubungan industrial pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik masa pandemi Covid-19. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian yang berkelanjutan pada masa yang akan datang.

### 3. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Pekerja/Buruh

Penelitian ini dapat memberikan dorongan moral dan pemahaman akan hak dan kewajiban sehingga dapat tercapai kerja sama yang sehat antara pekerjaan dan pengusaha terutama dalam bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Serta memberikan edukasi kepada para pekerja dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi untuk mendayaguna pencegahan tindakan yang akan mengakibatkan perselisihan hubungan industrial dengan pengusaha atau perusahaan.

#### b. Bagi Pengusaha atau Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan kesadaran tentang kewajiban pengusaha dalam memperlakukan pekerja



sebagaimana diperjanjikan seadil-adilnya menurut batasan-batasan yang dibenarkan undang-undang. Serta memberikan pemahaman terkait pencegahan tindakan yang akan mengakibatkan perselisihan hubungan industrial dengan pekerja/buruh.

c. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan masukan pemikiran tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial terutama pada perselisihan pemutusan hubungan kerja.

d. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan menambah pemahaman dan wawasan sehingga dapat mendidik kita supaya berpikir dan bertindak kritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi dalam masyarakat.

## **E. Definisi Operasional**

### **1. Dinas Tenaga Kerja**

Dinas Tenaga Kerja atau yang biasa disingkat DISNAKER adalah lembaga pemerintahan atau unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja yang berkedudukan dibawah pimpinan seorang kepala dinas yang bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah, yang mempunyai fungsi membina, mengendalikan di bidang

ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja.<sup>5</sup>

## 2. Mediator

Mediator adalah salah satu profesi yang menjalankan tugas dan fungsi dalam menyelesaikan segala sengketa yang terjadi di dalam lingkungan masyarakat. Mediator merupakan hakim atau pihak lain yang memiliki sertifikat mediator sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.<sup>6</sup>

## 3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>7</sup>

## 4. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan

---

<sup>5</sup>Pasal 2 Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

<sup>6</sup>Dewan Pimpinan Pusat Mediator Masyarakat Indonesias, Buku Pedoman Anggota Mediator Masyarakat Indonesia, Hal 2-3.

<sup>7</sup>Pasal 1 Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>8</sup>

## **F. Sistematika Pembahasan**

### **BAB I: Pendahuluan**

Pada bab ini diuraikan beberapa subbab yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II: Kajian Pustaka**

Pada bab ini diuraikan penelitian terdahulu untuk menjamin orisinalitas penelitian dan kerangka teori sebagai alat analisis dalam penelitian ini. Diantaranya adalah teori tentang pandemi Covid-19, Dinas Tenaga Kerja, fungsi mediator, pekerja dan pengusaha, hak dan kewajiban ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### **BAB III: Metode Penelitian**

Pada bab ini diuraikan tentang metode penelitian empiris yang terdiri dari beberapa hal diantaranya adalah jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis atau pengolahan data.

### **BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan**

---

<sup>8</sup>Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Pphi.

Pada bab ini akan menguraikan dan menganalisis data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi, studi lapangan, kepustakaan dan dokumentasi kemudian dianalisis dengan data primer dan sekunder sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan sebagaimana yang telah tercantum pada bagian yang telah ditentukan.

#### BAB V: Penutup

Pada bagian ini merupakan bab terakhir yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada kesimpulan membahas tentang jawaban singkat dari rumusan masalah sesuai yang telah ditetapkan. Saran adalah usulan atau anjuran pada pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian dan memiliki kewenangan terhadap konteks penelitian. Selain itu isi saran juga dihubungkan dengan manfaat penelitian.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah bagian yang memiliki poin penting dalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian terdahulu digunakan sebagai asas atau dasar yang menunjukkan suatu persamaan ataupun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis. Penelitian terdahulu juga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan sekaligus panduan dalam menyusun sebuah penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu dapat berupa skripsi ataupun jurnal yang telah diterbitkan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian, diantaranya:

1. Ratna Rosmauli Pakpahan dengan judul Evaluasi Implementasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. Karya tulis ini ditulis dalam jurnal dengan metode penelitian analisis data secara kualitatif dengan teknik triangulasi yang menggunakan dua studi, yakni studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field research*). Diterbitkan pada Mei 2018.

Hal yang membedakan antara penelitian ini dengan penelitian penulis adalah metode penelitian yang digunakan serta proses pelaksanaan penelitian yang dilaksanakan dengan perbedaan

waktu. Dimana penelitian terdahulu dilaksanakan sebelum pandemi Covid-19 melanda. Perbedaan kedua adalah penelitian penulis berfokus pada perselisihan pemutusan hubungan kerja sedangkan penelitian terdahulu ini tidak ada batasan pembahasan terkait perselisihan yang sedang diperselisihkan, artinya menyeluruh atau keseluruhan perselisihan diteliti dalam penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu juga mengevaluasi terkait kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun penelitian penulis tidak.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Namun secara normatif mengalami perubahan dengan diterapkan UU No 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Permasalahan hubungan kerja yang terjadi dan membutuhkan penyelesaian yang efektif menjadi tuntutan bagi setiap lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di setiap wilayah. Tujuan dari penelitian ini adalah berfokus pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang membutuhkan penanganan efektif, serta implementasi dan evaluasi kebijakan penyelesaian

perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku.<sup>9</sup>

2. Aditya Tri Wijaya dan Rahayu Subekti dengan judul penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemi *Covid-19* melalui Mediator. Karya tulis ini di tulis dalam jurnal dengan menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris dengan mengkaji penelitian dari lapangan secara langsung dan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Karya tulis ini diterbitkan pada Mei 2021.

Hal yang membedakan penelitian terdahulu ini dengan penelitian penulis terdapat pada fokus masalah yang diteliti. Penelitian penulis berfokuskan pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industri pada perselisihan pemutusan hubungan kerja serta kebijakan yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Perusahaan pada masa pandemi Covid-19 yang dihadapkan pada pengambilan keputusan guna menekan kerugian usahanya, salah satunya melakukan pemutusan hubungan kerja. perselisihan hubungan kerja yang terjadi bukan sekedar masalah yang wajar tetapi masalah yang perlu penanganan intensif dan profesional dari pihak ketiga. Namun seorang mediator dihadapkan pada kendala dan

---

<sup>9</sup>Ratna Rosmala Pakpahan, Evaluasi Implementasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, Jurnal Akrib Juara, Vol. 3, No. 2, (Pekanbaru: 2018), Hal 209-210.

tantangan dalam melaksanakan perannya dimasa pandemi Covid-19. Tujuan dari penelitian ini adalah berfokus pada peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan PHK pada masa pandemi *Covid-19* serta kendala mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karangayar.<sup>10</sup>

3. Khikmatul Fikriyah dengan judul Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi *Covid-19* (Studi Perkara : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik). Karya tulis ini di tulis dalam jurnal dengan menggunakan metode penelitian normatif dan empiris dengan analisis deskriptif kualitatif. Karya tulis ini diterbitkan pada Januari 2021.

Hal yang membedakan penelitian terdahulu ini dengan penelitian penulis terdapat pada metode penelitian yang digunakan. Penelitian penulis hanya menggunakan metode empiris dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi saja. Perbedaan kedua terdapat pada fokus permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian penulis berfokus pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial perselisihan pemutusan hubungan kerja dan kebijakan yang ditetapkan untuk mencegah terjadinya perselisihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga

---

<sup>10</sup>Aditya Tri Wijaya dan Rahayu Subekti, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, Vol. 9, No. 2, (Universitas Sebelas Maret: 2021), Hal 483.



Kerja Kabupaten Gresik pada masa pandemi Covid-19. Sedangkan penelitian terdahulu tidak ada batasan terkait perselisihan yang diselesaikan, artinya keseluruhan perselisihan diteliti dalam penelitian terdahulu.

Kebijakan PSBB dan WFH akibat pandemi Covid-19 yang mempengaruhi kinerja, produktivitas, maupun keuangan perusahaan serta kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional seperti hak-hak normatif pekerja diantaranya upah. dan banyak perusahaan yang merumahkan pekerja sampai dengan memcutikan pekerja tanpa dibayar, dan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa alasan. Dalam hal ini peranan mediator sangat penting, mengingat hubungan industrial yang harmonis sangat diperlukan untuk keberlangsungan usaha. Tujuan dari penelitian ini adalah berfokus pada peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan apa yang menjadikan belum optimalnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.<sup>11</sup>

4. M Rizal Fahlevi Arifin dengan judul Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Karya tulis ini ditulis

---

<sup>11</sup>Khikmatul Fiktiyah, Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik), Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 1, No. 8 (Universitas Inlam Negeri Sunan Ampel Surabaya: 2021).

dalam skripsi dengan menggunakan metode penelitian *observasional research* atau survey dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif. Karya tulis ini diterbitkan pada tahun 2020.

Hal yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat pada waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada sebelum pandemi Covid-19 sedangkan penelitian penulis dilaksanakan pada saat pandemi Covid-19. Penelitian terdahulu hanya terbatas pada kendala yang dihadapi, sedangkan penelitian penulis meneliti pada kebijakan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Bermula pada pemecahan kasus perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang semakin banyak dan membutuhkan pelaksanaan yang sesuai berdasarkan Undang-Undang yang berlaku untuk menciptakan situasi yang lebih tenang, teratur, akan terwujudnya penanganan penanganan yang efektif, efisien, seksama, dan menghemat biaya serta didasarkan dengan seksama dan damai antara kedua belah pihak yang berselisih. Tujuan masalah penelitian ini adalah berfokus pada pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada tingkat

mediasi dan faktor penghambat pada pelaksanaan penyelesaian perselisihan.<sup>12</sup>

5. Daeng Sahara Ratanjaya dengan judul Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali). Karya tulis ini ditulis dalam skripsi yang menggunakan metode penelitian normatif sosiologis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif dan pendekatan deskriptif. Karya tulis ini diterbitkan pada tahun 2014.

Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat pada waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada saat sebelum terjadi pandemi Covid-19, sedangkan penelitian penulis dilaksanakan pada saat pandemi Covid-19. Fokus penelitian yang diteliti dalam penelitian juga berbeda. Penelitian ini berfokus pada proses dan akibat hukum terhadap perselisihan yang dihadapi sedangkan penelitian penulis fokus pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta kebijakan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya perselisihan. Penelitian ini tidak memberikan batasan terkait perselisihan yang diteliti artinya meneliti keseluruhan perselisihan hubungan industrial, sedangkan penelitian penulis membatasi pada perselisihan pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>12</sup>M Rizal Fahlevi, Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2020.

Fakta bahwa tidak selalu hubungan industrial berjalan dengan baik dan sering kali terjadi perbedaan pendapat yang menimbulkan perselisihan. Perselisihan hubungan industrial yang sebenarnya dapat diselesaikan oleh para pihak yang berselisih melalui perundingan bipartit. Namun, karena para pihak tidak ada yang bersedia mengalah sehingga cara penyelesaian tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Proses penyelesaian perselisihan pun diteruskan melalui mediasi. Tujuan dari penelitian ini berfokus pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi serta akibat hukum yang terjadi terhadap perselisihan yang diputus.<sup>13</sup>

Tabel II.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ratna Rosmauli Pakpahan dengan judul Evaluasi Implementasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, Jurnal Akrab Juara, Vol. 3, No. 2, Tahun 2018.	Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.  Sama-sama membahas tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terletak pada obyek yang dikaji. Obyek penelitian terdahulu adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara keseluruhan, sedangkan obyek penelitian penulis adalah

<sup>13</sup>Daeng Sahara Ratanjaya, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Di Sinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali), Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014, Hal 13.

			<p>penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.</p> <p>Proses pelaksanaan penelitiannya juga berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya dilakukan pada saat sebelum pandemi <i>Covid-19</i>, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada saat pandemi <i>Covid-19</i>.</p>
2.	Aditya Tri Wijaya dan Rahayu Subekti dengan judul penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemi <i>Covid-19</i> melalui Mediator, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, Vol. 9, No. 2, Tahun 2021.	<p>Sama-sama menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris.</p> <p>Sama-sama membahas tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi <i>Covid-19</i>.</p>	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yakni terletak pada fokus masalah yang diteliti. Penelitian penulis berfokus pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industri pada perselisihan pemutusan hubungan kerja serta kebijakan yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
3.	Khikmatul Fikriyah dengan judul Peran Mediator Dalam	Sama-sama menggunakan metode penelitian	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis

	<p>Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi <i>Covid-19</i> (Studi Perkara : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik), Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 1, No. 8, Januari 2021.</p>	<p>empiris kualitatif.</p> <p>Sama-sama membahas tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada masa pandemi <i>Covid-19</i>.</p>	<p>terletak metode penelitian yang digunakan. Dimana penelitian terdahulu menggunakan metode normatif dan empiris, sedangkan penelitian penulis hanya menggunakan metode empiris.</p> <p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat pada obyek yang dikaji. Obyek penelitian terdahulu adalah peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara keseluruhan, sedangkan obyek kajian penelitian penulis adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terfokuskan pada perselisihan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi <i>Covid-19</i>.</p>
4.	<p>M Rizal Fahlevi dengan judul Pelaksanaan</p>	<p>Sama-sama menggunakan metode</p>	<p>Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan</p>

	<p>Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2020</p>	<p>pendekatan penelitian deskriptif.</p> <p>Sama-sama membahas tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.</p>	<p>penelitian yang dilakukan penulis terletak pada obyek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada saat sebelum pandemi <i>Covid-19</i>, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis dilakukan pada saat pandemi <i>Covid-19</i>.</p> <p>Proses pelaksanaan penelitian yang ditempati juga berbeda. Penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi, sedangkan penulis melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota.</p>
5.	<p>Daeng Sahara Ratanjaya, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Di Sinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali), Fakultas Hukum, Universitas</p>	<p>Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.</p> <p>Sama-sama membahas tentang penyelesaian perselisihan</p>	<p>Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terletak pada obyek penelitian yang dikaji. Obyek penelitian terdahulu ialah perselisihan hubungan industrial secara keseluruhan, sedangkan obyek</p>

	Muhammadiyah Surakarta, 2014.	hubungan industrial.	penelitian yang dikaji penulis adalah perselisihan hubungan industrial pada perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perbedaan lain dari penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah dilakukan sebelum pandemi <i>Covid-19</i> , sedangkan penelitian penulis dilakukan pada saat pandemi <i>Covid-19</i> .
--	-------------------------------	----------------------	---

## B. Kajian Teori

1. Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Dinas Tenaga Kerja adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja yang berkedudukan dibawah pimpinan seorang kepala dinas yang bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Susunan Organisasi dinas tenaga kerja terdiri dari:

- a. Kepala dinas



Bertugas sebagai pemimpin, perumus, pengatur, pembina, pengendali, pengkoordinir dan penanggungjawab atas pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.<sup>14</sup>

b. Sekretaris

Tugas daripada seorang sekretaris adalah melaksanakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga kantor serta pengkoordinasian penyusunan rencana program, evaluasi dan pelaporan. Sekretaris dalam susunan organisasi terdiri atas:

1. Subbagian umum dan kepegawaian.
2. Subbagian keuangan.
3. Kelompok jabatan fungsional.<sup>15</sup>

c. Bidang pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas, terdiri atas kelompok jabatan fungsional

Bertugas untuk memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan dinas di bidang pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas. Pada bidang ini dipimpin oleh seorang kepala bidang yang berada di

---

<sup>14</sup>Pasal 4 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

<sup>15</sup>Pasal 6 dan Pasal 8 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas melalui sekretaris.<sup>16</sup>

- d. Bidang informasi dan data ketenagakerjaan, yang terdiri atas kelompok jabatan fungsional

Bertugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengatur terkait implementasi program dan kegiatan di bidang informasi dan data ketenagakerjaan. Bidang ini dipimpin oleh seorang kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.<sup>17</sup>

- e. Bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terdiri atas kelompok jabatan fungsional

Bertugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Bidang ini dipimpin oleh seorang kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. Guna menjalankan tugasnya, diselenggarakan beberapa fungsi diantaranya yaitu:

- 1) Penyusunan perencanaan penempatan tenaga kerja dalam negeri maupun penempatan tenaga kerja luar negeri.

---

<sup>16</sup>Pasal 10 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

<sup>17</sup>Pasal 12 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

- 2) Penilaian angka kredit dan pembinaan pejabat fungsional pengantar kerja di daerah.
- 3) Pelaksanaan fasilitasi penempatan bagi pencari kerja penyandang disabilitas, pemuda dan perempuan skala di daerah.
- 4) Penyuluhan, rekrutmen, seleksi penempatan tenaga kerja antar kerja daerah (akad) dan penerbitan surat persetujuan penempatan akad skala kabupaten.
- 5) Pelaksanaan pembinaan pendayagunaan tenaga kerja sarjana/sukarela dan pendaftaran dan fasilitasi pembentukan tenaga kerja mandiri sukarela skala di daerah.
- 6) Pembinaan, monitoring dan evaluasi penguunaan tenaga kerja asing yang lokasi kerjanya di daerah.
- 7) Pelaksanaan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi calon pekerja migran indonesia di daerah serta pengawasan pelaksanaan rekrutmen calon pmi, penelitian dan pengesahan perjanjian penempatan pmi ke luar negeri di daerah.
- 8) Pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan masalah bagi tenaga kerja indonesia yang bekerja di luar negeri.
- 9) Pelaksanaan proses penerbitan rekomendasi izin pendirian kantor cabang perusahaan penempatan pmi dan penerbitan

rekomendasi paspor pmi di wilayah kabupaten berdasarkan asal/alamat calon pmi di daerah.

10) Pelaksanaan proses penerbitan perizinan tempat penampungan calon pmi di daerah.

11) Melaksanakan evaluasi, monitoring dan pelaporan bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

12) Aktualisasi tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan bidang tugasnya.<sup>18</sup>

f. Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial, terdiri atas kelompok jabatan fungsional

Bertugas melaksanakan urusan bidang tenaga kerja yang meliputi pembinaan kelembagaan dan hubungan industrial, pengupahan, syarat kerja, jaminan sosial, kesejahteraan pekerja dan pembinaan perselisihan hubungan industrial. Bidang ini di pimpin oleh seorang kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. Guna menjalankan tugasnya, diselenggarakan fungsi sebagai berikut:

1) Pelaksanaan koordinasi penyusunan bahan kebijakan dan perencanaan program bidang hubungan industrial dan jaminan sosial

2) Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi program dan kebijakan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial

---

<sup>18</sup>Pasal 14 dan Pasal 15 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

- 3) Pengkoordinasian pelaksanaan penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan program di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial
- 4) Penyelenggaraan pelayanan administrasi program di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial
- 5) Pelaksanaan program dan pengendalian kegiatan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial
- 6) Pelaksanaan pengkoordinasian pembinaan dan fasilitasi program di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial
- 7) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kebijakan teknis di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial
- 8) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan bidang tugasnya.<sup>19</sup>

g. UPT

UPT dalam dinas dibentuk untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang yang ketentuannya diatur dalam peraturan bupati tersendiri.<sup>20</sup>

h. Kelompok jabatan fungsional

---

<sup>19</sup>Pasal 16 dan Pasal 17 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

<sup>20</sup>Pasal 24 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

Mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>21</sup>

2. Fungsi Mediator Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

Mediator adalah bagian dari kelompok jabatan fungsional yang merupakan sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Sedangkan jabatan fungsional mediator hubungan industrial adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Artinya, mediator adalah pegawai negeri sipil yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan<sup>22</sup> :

- a. Pembinaan hubungan industrial

Definisi pembinaan hubungan industrial dapat diartikan sebagai upaya-upaya yang dilakukan melalui serangkaian usaha

---

<sup>21</sup>Pasal 18 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

<sup>22</sup>Pasal 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

yang dimaksudkan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa yaitu bagi pekerja/buruh dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya, serta pemerintah terhadap norma-norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja/buruh.

b. Pengembangan hubungan industrial

Definisi pengembangan hubungan industrial adalah upaya-upaya yang dilakukan melalui serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknik hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik pada lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional.

c. Mediasi penyelesaian hubungan industrial

Definisi mediasi penyelesaian hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara musyawarah dengan ditengahi oleh seorang mediator yang netral dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mediator hubungan industrial berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang hubungan industrial pada instansi pembina dan instansi daerah yang memiliki tanggung jawab yang langsung di sampaikan kepada para pihak yang mempunyai keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional mediator hubungan industrial, diantaranya ada pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas. Kedudukan tersebut ditetapkan dalam peta jabatan berdasarkan analisis tugas dan fungsi unit kerja, analisis jabatan, dan analisis beban kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan. Jabatan fungsional mediator hubungan industrial termasuk dalam klasifikasi/rumpun hukum dan peradilan.<sup>23</sup>

Unsur kegiatan yang dilakukan mediator dalam melaksanakan tugas pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan mediasi penyelesaian hubungan industrial adalah:

- a. Penyusunan peta hubungan industrial.
- b. Perencanaan pembinaan hubungan industrial.
- c. Penyusunan data atau profil pendukung hubungan industrial.
- d. Pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan hubungan industrial.
- e. Penyelenggaraan layanan hubungan industrial.

---

<sup>23</sup>Pasal 2 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.



- f. Penanganan unjuk rasa terkait ketenagakerjaan atau hubungan industrial.
- g. Pembuatan materi penyebarluasan informasi hubungan industrial.
- h. Penyusunan review atau evaluasi pembinaan hubungan industrial.
- i. Pengembangan sistem hubungan industrial.
- j. Pengembangan jejaring/*networking* hubungan industrial.
- k. Penyusunan evaluasi teknis bidang hubungan industrial.
- l. Penyusunan rumusan teknis bahan kebijakan hubungan industrial.
- m. Pelaksanaan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- n. Pelaksanaan mediasi pencegahan mogok kerja di perusahaan atau penutupan perusahaan.
- o. Pelaksanaan tindak lanjut penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- p. Penyelesaian perkara hubungan industrial.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>Pasal 6 dan Pasal 7 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

3. Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, dan Peraturan Perundang-Undangan No. 35 Tahun 2021.

Definisi hubungan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang ketenagakerjaan diartikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Hubungan tenaga kerja dibuat secara tertulis atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjian dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja bisa berakibat dapat dibatalkan jika bertentangan dengan unsur kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, sedangkan perjanjian kerja dapat berakibat batal demi hukum jika bertentangan dengan unsur adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjian tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibuat berdasarkan waktu tertentu (PKWT) dan waktu tidak tertentu (PKWTT).

a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibedakan berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dibuat secara tertulis dan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, jika terjadi maka berakibat batal demi hukum. Tidak diperuntukkan untuk pekerjaan yang bersifat tetap tetapi dapat diperpanjang atau diperbarui. Perjanjian diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.<sup>25</sup>

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja yang dibuat dengan lisan atau tertulis tetapi pengusaha wajib membuat surat pengangkatan kepada pekerja/buruh tersebut. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan upah atau gaji yang diberikan tidak boleh dibawah dari upah minimum yang berlaku di wilayah.<sup>26</sup>

Suatu perjanjian kerja dapat dikatakan telah berakhir jika pekerja atau buruh meninggal dunia atau masa perjanjian kerja yang telah berakhir, adanya putusan pengadilan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja,

---

<sup>25</sup>Pasal 4 Peraturan Pemerintah Ri No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>26</sup>Pasal 1 Peraturan Pemerintah Ri No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

4. Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, dan Peraturan Perundang-undangan No. 35 Tahun 2021.

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ketentuan seorang pekerja/buruh paling tidak harus berumur minimal 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. pengusaha juga dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.

Penggunaan tenaga kerja asing oleh pengusaha wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. kewajiban ini tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, jika masa kerjanya

habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

5. Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, dan Peraturan Perundang-undangan No. 35 Tahun 2021.

Pengusaha atau selaku pemberi kerja adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliknya, yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, yang berada di Indonesia mewakili perusahaan baik milik sendiri atau bukan milik sendiri yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

6. Hak dan Kewajiban Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, dan Peraturan Perundang-undangan No. 35 Tahun 2021.

Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 6, Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- b. Pasal 11, Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

- c. Pasal 18, Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- d. Pasal 23, Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- e. Pasal 88, Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- f. Pasal 99, Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- g. Pasal 104, Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Sedangkan hak-hak pengusaha dalam adalah:

- a. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- b. Pasal 22, berhak atas hasil kerja/jasa peserta pemagangan, merekrut pemegang sebagai pekerja/buruh bila memenuhi persyaratan.
- c. Pasal 161, pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja.

Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
- b. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturanaturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
- d. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,

maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.

Sedangkan kewajiban pengusaha yang termuat Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya adalah:

- a. Pengusaha berkewajiban memberikan upah.
- b. Pengusaha berkewajiban memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap pekerja/buruh yang bekerja padanya. Juga wajib memberikan kebebasan untuk memilih, mendapatkan, atau meminta mutasi kerja jika memungkinkan.
- c. Pengusaha berkewajiban memberikan pelatihan kerja.
- d. Pengusaha berkewajiban dalam penetapan waktu kerja yang manusiawi. Wajib memberikan cuti dan cuti khusus bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami haid atau hamil.
- e. Pengusaha berkewajiban memberikan fasilitas keselamatan kerja.
- f. Pengusaha berkewajiban memberikan ijin kepada pekerja/buruhnya untuk mendirikan serikat buruh, atau memberikan kebebasan kepada pekerja untuk berserikat.

Kewajiban antara pekerja dan pengusaha tetap dilaksanakan meskipun dalam masa penyelesaian perselisihan hubungan



industrial. hal ini termuat dalam UU NO 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja pasal 157A.

7. Pekerja yang dirumahkan berdasarkan SE-05/M/BW/1998, SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004, dan SE MENKER RI No. M/3/HK.04/III/2020.

Ketentuan mengenai pekerja yang dirumahkan dalam SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan bahwa pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan. Jika perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran dan apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk pemutusan hubungan kerja Massal.

Dijelaskan lebih lanjut dalam SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal bahwa merumahkan pekerja karena perusahaan mengalami kesulitan yang

dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan dapat dilakukan upaya meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu sebagai bentuk pencegahan pemutusan hubungan kerja yang merupakan upaya terakhir yang dapat dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Surat edaran terbaru terkait pekerja yang dirumahkan diterbitkan saat pandemi *Covid-19* melanda termuat dalam SE MENKER RI No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/buruh dan Keberlangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19* bahwa diperlukan langkah-langkah guna melindungi pekerja/buruh serta kelangsungan usaha dengan melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi *Covid-19*, salah satu bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan *Covid-19*, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayar upah pekerja/buruh dilakukan dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

8. Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, dan Peraturan Perundang-undangan No. 35 Tahun 2021.

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Upaya pencegahan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja juga tercantum dalam pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Proses pemutusan hubungan kerja pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dilakukan dengan mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan tersebut dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan dan penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk

memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.<sup>27</sup>

Sedangkan pada Peraturan Perundang-undangan No. 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa proses pemutusan hubungan kerja mulanya dilakukan pemberitahuan terlebih dahulu kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>28</sup>

Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.<sup>29</sup>

Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus

---

<sup>27</sup>Pasal 152 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>28</sup>Pasal 37 Peraturan Perundang-Undang Nomor 35 Tahun 2021.

<sup>29</sup>Pasal 38 Peraturan Perundang-Undang Nomor 35 Tahun 2021.

membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Jika hal perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>30</sup>

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sebelumnya dapat dilakukan dengan memberikan peringatan kepada pekerja, hal ini terkhusus pada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Dijelaskan dalam bagian penjelasan Pasal 52 Peraturan Perundang-undangan Nomor 35 Tahun 2021 terkait surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan. Apabila Pekerja/Buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja

---

<sup>30</sup>Pasal 39 Peraturan Perundang-Undangn Nomor 35 Tahun 2021.

bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka Pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua. Apabila Pekerja/Buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, Pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga Pekerja/Buruh kembali melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>31</sup>

Selanjutnya apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga Pekerja/Buruh kembali melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh Pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan

---

<sup>31</sup>Pasal 52 Peraturan Perundang-Undangan Nomor 35 Tahun 2021.

kedua dan ketiga. Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>32</sup>

Pentingnya perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam hubungan kerja termuat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Peraturan perusahaan ialah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, sedangkan perjanjian kerja bersama adalah hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. dalam hal ini perjanjian kerja bersama sebagai bahan rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan dalam pelaksanaannya.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup>Pasal 52 Peraturan Perundang-Undangan No 35 Tahun 2021.

<sup>33</sup>Pasal 30 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

Alasan pemutusan hubungan kerja dijelaskan dalam Peraturan Perundang-undangan No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36 dimana pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh.
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
- f. Perusahaan pailit.



- g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan seperti menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh, membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh, memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja.
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, tidak terikat dalam ikatan dinas, tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan

pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun.

o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

9. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Jenis perselisihan hubungan industrial terdapat pada Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang meliputi:

a. Perselisihan hak.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan kepentingan.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

- d. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>34</sup>

Perselisihan SP/SB adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatanpekerjaan.

#### 10. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu dari jenis dalam perselisihan hubungan industrial. Definisi perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup>Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

<sup>35</sup>Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

#### 11. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan melalui 2 (dua) jalur, yakni litigasi dan non litigasi. Sebelum melangkah ke litigasi, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dan wajib dilaksanakan melalui jalur non litigasi terlebih dahulu yakni melalui perundingan bipartit yang kemudian dilakukan mediasi, konsiliasi dan atau arbitrase.

Secara ringkas, perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan namun tidak mencapai kesepakatan, maka dianggap gagal. Para pihak yang berselisih dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti pelaksanaan perundingan bipartit, apabila ditemukan bukti-bukti belum lengkap dapat dikembalikan kepada salah satu pihak yang berselisih untuk melengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan perselisihan, instansi di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan

kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak menetapkan pilihan, maka penyelesaian perselisihan dilimpahkan ke mediator. Jika dalam penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat melalui 3 (tiga) cara, yakni:

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Perundingan bipartit adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan dengan cara berunding atau musyawarah antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha di wilayah lingkungan kerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi diantara pihak. Bila mana dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit telah mencapai kesepakatan, maka para pihak wajib membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang bersifat mengikat dan menjadi hukum atau undang-undang yang wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian

bersama diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi hubungan industrial atau mediasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan secara musyawarah dengan ditengahi seorang mediator yang netral. Diantara perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam waktu kurang dari 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, Mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara yang diperselisihkan dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat meminta dan mendengar keterangan dari seorang saksi atau saksi ahli yang dipanggil untuk hadir dalam sidang mediasi serta berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri jika memenuhi panggilan. Pihak yang diminta keterangan oleh mediator wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan wajib memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Setelah tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka di buat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk



mendapatkan akta pendaftaran. Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi maka:

- 1) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama sudah disampaikan kepada para pihak.
- 2) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Jika tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.
- 3) Dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran perjanjian bersama di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri dilakukan dengan

- 1) Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama

- 2) Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi
- 3) Pemohon eksekusi yang berdomisili di luar wilayah hukum pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Anjuran tertulis dalam penyelesaian perselisian melalui mediasi yang ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat. dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang

netral. Perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan adalah perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Setelah terpenuhi kesepakatan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator membuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan disaksikan oleh konsiliator kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang

mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta pendaftaran. Jika tidak tercapai kesepakatan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi maka konsiliator mengeluarkan surat anjuran tertulis dan sudah disampaikan ke para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih dengan menyerahkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada arbiter yang putusannya bersifat mengikat para pihak yang berselisih dan bersifat final. Diantara perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial diperiksa oleh seorang arbiter atau majelis arbiter kepada para pihak yang berselisih dan dilakukan secara tertutup atau terbuka bagi umum jika para pihak yang berselisih menghendaki. Para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih wajib dilakukan di awal dalam proses penyelesaian

perselisihan hubungan industrial oleh arbiter. Jika tercapai kesepakatan untuk damai maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuatkan Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian dengan syarat Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran. Apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

3 (Tiga) tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatas adalah cara penyelesaian perselisihan melalui jalur non litigasi. Setelah melalui jalur non litigasi, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilanjutkan ke jalur litigasi atau pengadilan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur litigasi dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 55

yang mana dilaksanakan di pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Tugas dan wewenang pengadilan hubungan industrial dijelaskan dalam pasal 56 bahwa pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan cara :

- a. Mengajukan gugatan

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. Pengajuan gugatan wajib dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau

konsiliasi. Dalam hal pereslisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pengadilan hubungan industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.<sup>36</sup>

b. Pemeriksaan dengan acara biasa

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak ditetapkan majelis hakim, maka ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama dan majelis hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan<sup>37</sup>

c. Pemeriksaan dengan acara cepat

Apabila terdapat kepentingan para pihak atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari kepentingan, para pihak atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Ketua pengadilan wajib mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup>Pasal 82, 83 dan 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

<sup>37</sup>Pasal 89 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

<sup>38</sup>Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

d. Pengambilan putusan

Putusan mejelis hakim sebagai putusan pengadilan hubungan industrial dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum.<sup>39</sup>

Putusan pengadilan harus memuat kepala putusan, nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih, ringkasan pemohon atau penggugat dan jawaban termohon atau tergugat yang jelas, pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hak yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa, alasan hukum yang menjadi dasar putusan, amara putusan tentang sengketa, hari, tanggal putusan, nama hakim, hakim ad-hoc yang memutus, nama panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.<sup>40</sup>

Ketua majelis hakim pengadilan hubungan industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan kasasi. Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar

---

<sup>39</sup>Pasal 101 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

<sup>40</sup>Pasal 102 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.



serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.<sup>41</sup>

Sedangkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada mahkamah agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja bagi pihak yang hadir terhitung sejak dibacakan dan bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak menerima pemberitahuan putusan. Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui sub kepaniteraan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat. db kepaniteraan harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada ketua mahkamah agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung sejak menerima permohonan kasasi.<sup>42</sup>

Proses penyelesaian perselisihan selanjutnya dipimpin oleh majelis hakim kasasi yang terdiri dari satu orang hakim agung dan 2 (dua) hakim ad-hoc yang

---

<sup>41</sup>Pasal 109 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

<sup>42</sup> Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

ditugaskan untuk memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada mahkamah agung yang ditetapkan oleh ketua mahkamah agung.<sup>43</sup>

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serta penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja dilaksanakan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Pasal 113 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

<sup>44</sup>Pasal 114 dan 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan atau yuridis empiris atau *empirical legal research*. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum yang didasarkan pada fakta yang terjadi di masyarakat yang kemudian di analisis menggunakan aturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki keterkaitan dengan rumusan masalah pada penelitian.<sup>45</sup>

Penelitian hukum empiris digunakan untuk mengkaji hukum yang telah ditetapkan sebagai gejala sosial masyarakat yang bersifat tidak tertulis yang dialami oleh masyarakat dalam lingkungan. Penelitian yuridis empiris dapat juga disebut pula dengan penelitian lapangan yang mana tolak ukurnya didapatkan dari data primer atau dasar yang merupakan hasil perolehan langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan yang dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara, atau kuesioner.<sup>46</sup>

Menurut Abdulkadir Muhammad yang menjelaskan bahwa penelitian hukum empiris menggali pola perilaku yang hidup dalam masyarakat sebagai gejala yuridis melalui ungkapan perilaku nyata yang

---

<sup>45</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), Hal 31.

<sup>46</sup>Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Kencana, 2018), Hal 150.

dialami oleh anggota masyarakat. Perilaku yang nyata itu berfungsi ganda, yaitu sebagai pola perbuatan yang dibenarkan, diterima, dan dihargai oleh masyarakat serta sekaligus menjadi bentuk normatif yang hidup dalam masyarakat. Perilaku tersebut tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dan tidak pula bertentangan dengan tata susila masyarakat. Perilaku ini berpola karena adanya adat istiadat, kebiasaan dan kepatutan masyarakat.<sup>47</sup>

Pelaksanaan penelitian ini didasarkan pada keadaan yang sebenarnya di masyarakat yang selanjutnya diteliti untuk memperoleh data-data yang sesuai dan diidentifikasi untuk memperoleh tujuan atau jawaban dari rumusan masalah. Peneliti dalam penelitian ini mengkaji tentang pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan dasar aturan perundang-undangan yang berlaku.

## **B. Pendekatan Penelitian**

Penentuan pendekatan penelitian yang akan digunakan berdasarkan jenis penelitian di atas adalah pendekatan penelitian metode kualitatif yang merupakan pendekatan yang digunakan untuk menganalisis dan memahami makna perseorangan atau kelompok terkait masalah sosial yang dapat digunakan untuk menginterpretasi, menyebar atau memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek tertentu.

---

<sup>47</sup>Muhaimin, "*Metode Penelitian Hukum*", (Mataram: Mataram University Press, 2020), Hal 81 dan 82.

Hasil data kualitatif terkait objek kemudian dianalisis berupa pemaparan mengenai situasi yang telah diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian deskriptif untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.<sup>48</sup>

Menurut Nasution, pendekatan penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang dalam lingkungannya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka di lingkungan.<sup>49</sup>

Penggunaan pendekatan penelitian kualitatif sebagai pendekatan penelitian karena peneliti melihat karakter dari masalah yang sedang diteliti dapat berkembang secara alamiah sesuai dengan kondisi dan situasi di lingkungan masyarakat. Penelitian dilakukan dengan mengambil data langsung di lapangan yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh hasil atau kesimpulan yang benar dari data yang telah dikumpulkan terhadap permasalahan yang dihadapi. Pendekatan penelitian kualitatif yang dilakukan dengan mengamati proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara langsung disertai interaksi dan menyemali lebih dalam lingkungan kehidupan sekitar.

### **C. Lokasi Penelitian**

Pentingnya pertimbangan dalam menentukan sebuah lokasi penelitian untuk mendalami permasalahan yang akan diteliti serta mempertimbangkan aspek geografis dan efektifitas waktu, biaya dan

---

<sup>48</sup>Halim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*, (Jakarta: Kencana, 2019), Hal 29.

<sup>49</sup>Ajat Rukajat, "Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)", (Yogyakarta: Deepublish, 2018), Hal 1.

tenaga yang akan dihadapi pada saat melakukan penelitian. Dari beberapa pertimbangan itulah peneliti memilih lokasi di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang beralamat di Jl. DR. Wahidin Sudiro Husodo No. 233, Kembangan, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121.

Penelitian dilakukan di wilayah Kabupaten Gresik dikarenakan wilayah tersebut merupakan kawasan industri terbesar ke-2 (dua) di pulau Jawa setelah Kota Surabaya. Sehingga penelitian yang dilakukan dapat sesuai dengan kriteria atau kebutuhan yang diperlukan oleh peneliti.

#### **D. Metode Penentuan Subyek**

Dalam penelitian ini metode penentuan subyek yang digunakan yaitu metode *Purposive Sampling*. Metode *Purposive Sampling* yaitu metode penentuan subyek yang dipilih dengan cermat agar relevan dengan struktur penelitian, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil sampel pegawai atau dokumen yang dipilih berdasarkan ciri-ciri dan karakteristik tertentu.<sup>50</sup>

Metode tersebut digunakan karena dalam penelitian kualitatif tidak dapat menggunakan subyek acak tetapi subyek yang bertujuan. Metode ini dapat mewakili jumlah populasi yang dipilih secara tidak acak dan cenderung lebih kecil. Metode *Purposive Sampling* ini dilakukan dengan

---

<sup>50</sup>Djarwanto, *Metode Penelitian*, (Jakarta Rajawali, 1998), Hal 15.

menggunakan sampel proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan memfokuskan pada sampel perselisihan pemutusan hubungan kerja. Metode tersebut juga digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan dikaji yang dapat mewakili dari banyaknya populasi sampel yang ada.

#### E. Sumber Data

Sebuah penelitian diperlukan sumber data atau sekelompok data yang diperoleh yang dibutuhkan oleh peneliti. Dalam penelitian yang akan dilakukan, peneliti hanya akan menggunakan dua jenis sumber data, yakni data primer dan data sekunder.

1. Data primer atau bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri atas peraturan-perundang, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi negara. Data primer juga merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat.<sup>51</sup>

Data Primer juga dapat disebut sebagai data yang didapatkan secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas, hal tersebut bisa dilakukan dengan melalui wawancara.<sup>52</sup> Artinya peneliti juga menjadikan hasil wawancara sebagai data primer dalam penelitian. Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan wawancara terhadap informan atau responden yang telah ditentukan, yang

---

<sup>51</sup>Muhaimin, "*Metode Penelitian Hukum*", (Mataram: Mataram University Press, 2020), Hal 59.

<sup>52</sup>Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung Mandar Maju, 2008), Hal 167-168.

hasil wawancara tersebut dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian. Data primer wawancara sifatnya berwujud sebagai keterangan-keterangan dari pewawancara yang dipandang telah mengetahui permasalahan yang akan dikaji atau diteliti.

2. Data Sekunder adalah keseluruhan publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen resmi yang digunakan sebagai petunjuk peneliti untuk melangkah. Publikasi tersebut dapat berupa buku-buku teks yang membicarakan permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan pendapat atas putusan hakim. Publikasi tersebut merupakan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, jurnal, surat kabar, dan sebagainya.<sup>53</sup> Dalam hal ini peneliti memilih bahan hukum sekunder menggunakan :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- c. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

---

<sup>53</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ui Press, 2015), Hal 12.



- d. Peraturan Perundang-undangan Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Data sekunder juga terdiri dari dokumen-dokumen yang mana dalam penelitian ini yaitu dokumen milik Disnaker Kabupaten Gresik, buku-buku, perundang-undangan, laporan hasil penelitian dan lain sebagainya. Selain itu juga terdapat buku-buku, jurnal dan skripsi tentang pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hubungan industrial.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Data merupakan bahan utama untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Maka dari itu, data yang dikumpulkan haruslah berupa data akurat dan autentik serta dapat dipertanggungjawabkan. Kemudian jenis data yang disatukan dalam penelitian yang berupa data primer dan data sekunder yang telah disesuaikan dengan pendekatan penelitian yang akan diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah metode wawancara dan dokumentasi.

1. Wawancara adalah suatu proses interaksi dan komunikasi. hasil dari wawancara ditentukan oleh kualitas dari beberapa faktor yang saling berkaitan satu sama lainnya, diantaranya adalah

pewawancara, responden atau narasumber atau informan, daftar pertanyaan, dan situasi wawancara.<sup>54</sup>

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka yang memungkinkan pewawancara memberikan jawaban secara luas. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pewawancara yang telah ditentukan dan dinyatakan sesuai dengan pertanyaan yang akan ditanyakan nantinya, diantaranya adalah

- a) Pegawai atau staff bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.
  - b) Mediator bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.
2. Dokumentasi, dalam hal ini bentuk dokumentasi dapat berupa dokumen yang tertulis secara sederhana dan bahkan bisa berupa benda-benda lain.<sup>55</sup> Metode ini dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara melihat kembali literatur atau dokumen yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Peneliti meyakini bahwa sebagian besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang terbentuk dokumentasi. Sifat dari dokumentasi ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga

---

<sup>54</sup>Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Hal 161.

<sup>55</sup>Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 2008), Hal 169.

memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengetahui lebih dalam hal-hal yang pernah terjadi sebelumnya.<sup>56</sup>

#### G. Teknik Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan dari lapangan dengan lengkap, maka tahap berikutnya adalah mengolah dan menganalisis data. Analisis data merupakan kegiatan dalam penelitian yang berupa melakukan kajian atau telaah terhadap hasil pengolahan data yang dibantu dengan teori-teori yang telah didapat sebelumnya. Secara sederhana analisis data merupakan kegiatan memberikan telaah yang dapat berarti menentang, mengkritik, mendukung, menambah atau memberi komentar dan kemudian memberi suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian dengan pikiran sendiri dan bantuan teori yang dikuasai.<sup>57</sup>

1. Reduksi data adalah sebuah bentuk analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung.

Peneliti melakukan analisa dengan memfokuskan data dan membuang hal yang tidak penting terhadap hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian dan

---

<sup>56</sup>Pupu Saeful Rahmat, “*Penelitian Kualitatif*”, *Equilibrium*, Vol. 5 No. 9 (Januari – Juni 2009), Hal 7.

<sup>57</sup>Djulaeka dan Devi Rahayu, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, (Scopindo Media Pustaka: Surabaya, 2020), Hal 92.

dilakukan secara terus menerus hingga data yang didapatkan peneliti dapat teratur dengan baik.

2. Penyajian data adalah menyusun informasi dengan cara tertentu sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan atau pengambilan data ini membantu untuk memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

Peneliti menyajikan data secara ringkas dan padat yang didapatkan pada saat penelitian agar dapat dipahami dengan mudah hingga data tersebut dapat ditarik kesimpulan.

3. Penarikan kesimpulan adalah sebagai langkah yang meliputi pemberian makna data yang telah disederhanakan dan disajikan kedalam penyajian data dengan cara logis dan metodologi konfigurasi yang memungkinkan untuk diprediksi hubungan sebab akibat melalui hukum empiris.

Peneliti melakukan penarikan kesimpulan untuk meringkas hasil penelitian agar lebih dipahami dengan benar dan tidak menimbulkan kebingungan terhadap hasil penelitian yang didapatkan.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Proses Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Pada Masa Pandemi Covid-19.**

Wilayah Kabupaten Gresik sebagai kawasan industri terbesar kedua setelah Kota Surabaya menjadikan diwilayahnya banyak perusahaan yang didirikan dan membutuhkan banyak pekerja/buruh dalam menjalankan perusahaan. Sehingga kesepakatan hubungan kerja atau perjanjian kerja dalam hubungan industrial setiap waktu pasti terjadi antara pekerja dan perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh.

Hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh tak lepas dari perselisihan hubungan industrial dikarenakan beberapa alasan yang dapat mengganggu aktifitas suatu pekerjaan. Disharmonisasi dapat disebabkan karena salah satu pihak ada yang merasa dirugikan seperti hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha/perusahaan. Parahnya, saat pandemi Covid-19 sejak tahun 2020 harus melakukan efisiensi pekerja karena tidak dapat memenuhi kewajibannya terhadap pekerja hingga akhirnya pemutusan hubungan kerja tidak terhindarkan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi dasar tata cara pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi atau diluar pengadilan dan litigasi atau di pengadilan. Ada 4

(empat) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur non litigasi atau jalur diluar pengadilan melalui perundingan bipartit dan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Perbedaan mendasar dan yang paling mencolok dari 3 (tiga) bentuk upaya penyelesaian ada pada jenis perselisihan yang diselesaikan. Mediasi adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh. Konsiliasi adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Sedangkan arbitrase adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pada prinsipnya, perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Konsep penyelesaian perselisihan bila dijelaskan dalam hukum islam termasuk pada prinsip kerja sama atau ijarah yang berdasarkan pada Kompilasi Hukum Islam Pasal 296 Ayat 1 dan 2 Bab rukun ijarah menjelaskan bahwa akad ijarah harus menggunakan kalimat yang jelas lugas dan akad ijarah dapat

dilakukan dengan lisan, tulisan, dan atau isyarat. Artinya dalam suatu penyelesaian perselisihan termasuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat bersama para pihak dengan menggunakan bahasa yang jelas lugas dan dapat dilakukan dengan menggunakan lisan, tulisan dan atau isyarat. Waktu pelaksanaan perselisihan berdasarkan konsep ijaroh juga tidak ditentukan batasannya, hanya berdasarkan kepada kesepakatan para pihak. Konsep ini akan menjadi dasar hukum islam dalam melakukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang tata caranya berpedoman pada Undang-Undang yang berlaku.<sup>58</sup>

Dalam menyelesaikan perselisihan, para pihak dapat memilih dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi, diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja, para pihak hanya dapat memilih proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi. Ada tahapan yang harus dilakukan terlebih dahulu oleh para pihak sebelum dapat memilih. Hal tersebut ditegaskan dan dijelaskan oleh Bapak Setyo Puji Raharjo, salah satu pegawai Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, bahwa

*“Sebelum dapat dilaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase, para pihak harus dan wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit di lingkup*

---

<sup>58</sup>Kompilasi Hukum Islam Pasal 296 Ayat 1 dan 2 Bab Rukun Ijaroh, Hal 80.

*internal perusahaan. Ketentuan serta tata cara pelaksanaan perundingan bipartit diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. Jika dari perundingan bipartit para pihak tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase.<sup>59</sup>*

Ketentuan tentang kewajiban melaksanakan perundingan bipartit terlebih dahulu dimuat dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit yang menjelaskan bahwa setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit sebelum diselesaikan perselisihan melalui mediasi, atau konsiliasi maupun arbitrase. Perundingan bipartit adalah hal yang tidak dapat dihilangkan sebelum dapat melakukan penyelesaian perselisihan mediasi atau konsiliasi atau arbitrase, dan menjadi bagian penting dalam proses penyelesaian perselisihan.

Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh para pihak yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. Baik sebelum perundingan dilaksanakan, selama perundingan dan setelah perundingan. Perundingan bipartit dilakukan di lingkup internal perusahaan oleh pihak yang merasa

---

<sup>59</sup>Wawancara dilakukan dengan Bapak Setyo Puji Raharjo di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada Tanggal 26 Oktober 2022.



dirugikan dengan berinisiatif menyampaikan permasalahannya secara tertulis kepada pihak lain yang merugikan, baik dilakukan oleh pekerja/buruh kepada pengusaha atau pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh kepada pengusaha. Para pihak wajib memiliki itikad baik untuk dapat menyelesaikan perselisihan melalui perundingan, bersikap santun dalam hal bersikap dan berperilaku serta tidak anarkis pada saat dilaksanakan perundingan. Para pihak juga wajib menaati tata tertib perundingan yang telah disepakati oleh para pihak. Tata tertib serta waktu perundingan disusun dan disepakati secara tertulis hingga akhirnya dapat dilaksanakan perundingan sesuai dengan kesepakatan.

Selama perundingan bipartit berlangsung, para pihak dapat menjelaskan dan mendeskripsikan kembali permasalahan yang sedang diperselisihkan. Para pihak wajib membuat risalah pada setiap perundingan yang sekurang-kurangnya memuat identitas para pihak, tanggal dan tempat perundingan, objek yang diperselisihkan, pendapat para pihak, kesimpulan, dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit menjelaskan bahwa perundingan bipartit dilaksanakan dalam kurung waktu 30 (tiga puluh) hari kerja. Para pihak dapat melanjutkan perundingan lebih dari waktu yang ditetapkan

dalam peraturan perundang-undangan selama ada kesepakatan dari para pihak di suatu waktu.<sup>60</sup>

Setelah perundingan bipartit dilakukan oleh para pihak, dalam hal perundingan telah tercapai kesepakatan dapat dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial, untuk menghindari kesalahan diantara satu pihak dikemudian hari, yang nantinya dapat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak. Disisi lain, jika perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan bersama atau gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melangsungkan pengaduan dan pencatatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, atau konsiliasi. Dalam hal para pihak telah menetapkan untuk melakukan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi, dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dengan melampirkan risalah hasil perundingan bipartit yang tidak mencapai kesepakatan, dan perundingan bipartit dianggap gagal. Risalah hasil perundingan sebagai bukti bahwa sebelumnya telah dilakukan upaya-upaya perundingan penyelesaian melalui perundingan bipartit.<sup>61</sup>

Proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menjadi suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang populer dan banyak dipilih oleh masyarakat. Hal ini dikarenakan dalam mediasi

---

<sup>60</sup>Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

<sup>61</sup>Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

dapat dilakukan seluruh proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mulai dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh. Mediasi juga tidak membebankan biaya kepada para pihak, lain halnya dengan konsiliasi atau arbitrase. Namun, dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja, proses penyelesaiannya tidak dapat dilakukan dengan menggunakan melalui arbitrase, karena arbitrase hanya digunakan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi terbilang efisien karena seorang mediator yang akan menjadi penengah dalam proses mediasi sudah ditentukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Beda halnya dilakukan penyelesaian melalui konsiliasi, jabatan seorang konsiliator tidak tersedia di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Para pihak harus menunggu lebih lama untuk penentuan surat keputusan menteri untuk penunjukan seorang konsilator dalam menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi menurut Bapak Setyo Puji Raharjo, salah satu pegawai bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, bahwa

*“Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota memiliki wewenang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yakni melalui mediasi. Fungsi mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sendiri diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan tata*

*cara pelaksanaannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi”.*<sup>62</sup>

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik memiliki wewenang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yakni penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral dan telah diangkat serta dilantik oleh menteri ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan dengan mempertemukan para pihak yang berselisih dalam satu ruangan atau ruang sidang mediasi yang sudah tersedia di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Tata cara dan proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik didasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi.

Tata cara pelaksanaan melakukan sidang mediasi dibagi menjadi tiga bagian, yakni sebelum sidang, selama sidang, dan setelah sidang mediasi. Menurut Bapak Utut Adianto Wahyu Widayat, S.H, salah satu

---

<sup>62</sup>Wawancara dilakukan dengan Bapak Setyo Puji Raharjo di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Pada Tanggal 09 Oktober 2022.

pegawai bidang hubungan industrial dan jaminan sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, sekaligus mediator bahwa

*“Tata cara pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dinas tenaga kerja kabupaten gresik tidak ada standar prosedur operasional yang mengatur secara terperinci dan detail, hanya saja mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.”<sup>63</sup>*

Sebelum sidang dapat dilaksanakan, pihak yang merasa dirugikan melakukan pengaduan dan pencatatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan melampirkan risalah hasil perundingan *bipartit* yang tidak tercapai kesepakatan bersama atau gagal antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja atau diwakilkan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Risalah perundingan bipartit menjadi syarat penting untuk dapat dilaksanakannya penyelesaian perselisihan melalui mediasi sesuai dalam Pasal 9 Huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi. Proses selanjutnya dilakukan dengan penunjukan seorang mediator oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dan menugaskan untuk segera memproses dan melakukan telaah atau penelitian terlebih dahulu tentang duduk perkara perselisihan hubungan industrial selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan

---

<sup>63</sup>Wawancara dilakukan dengan Bapak Utut Adiinto Wahyu Widayat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada Tanggal 10 Oktober 2022.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pelaksanaan telaah duduk perkara dilakukan berdasarkan pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI dan Pasal 13 Huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

Hal pertama yang harus dilakukan seorang mediator pada saat ditugaskan untuk melakukan telaah tentang duduk perkara perselisihan adalah melakukan klarifikasi pengaduan perselisihan hubungan industrial dan meneliti kelengkapan berkas pengaduan serta meneliti jenis perselisihan yang diadakan oleh para pihak. Tujuannya agar mediator dapat memahami dengan benar dan jelas tentang kronologi perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara para pihak serta syarat yang harus dipenuhi. Mediator juga melakukan penawaran kepada para pihak tentang cara penanganan perselisihan dan memilih cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal selanjutnya yang harus dibuat dan dilakukan adalah mempersiapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediator mengidentifikasi kronologi dan duduk perkara masalah dan menetapkan jenis perselisihan serta menetapkan cara penyelesaian hubungan industrial.

Telaah tentang duduk perkara perselisihan selama 7 (Tujuh) hari nyatanya dirasa kurang oleh mediator. Seorang mediator dalam satu waktu mendapat pelimpahan penyelesaian perselisihan tidak hanya 1 (satu) perkara. Hal ini dikarenakan jumlah mediator yang terbatas di kantor. Mediator juga melakukan tugas dinas lain seperti pembinaan di beberapa

perusahaan. Hingga akhirnya, mediator membutuhkan waktu lebih untuk melakukan telaah duduk perkara. Hal ini juga berimbas pada para pihak yang melakukan pengaduan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang harus menunggu dengan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan penanganan penyelesaian perselisihan yakni mendapatkan surat pemanggilan pertama tindak lanjut penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemanggilan para pihak didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Pasal 13 Huruf b. Pemanggilan dilakukan dengan tujuan memanggil para pihak untuk melakukan fasilitasi dan klarifikasi terlebih dahulu atau melakukan pra mediasi. Mediator melakukan klarifikasi permasalahan melalui pemanggilan para pihak. Imbas dari proses telaah duduk perkara yang dilakukan mediator yang membutuhkan waktu cukup lama, pelaksanaan pemanggilan pertama para pihak membutuhkan waktu yang cukup lama pula. Kasus tersebut terjadi pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan PT. Bar, PT. Eco, PT. Alda, dan PT. Roll. Dimana pelaksanaan pemanggilan pertama dilakukan mediator lebih dari 7 (Tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 10 Ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan

Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi mengatur bahwa sebelum dapat ditetapkan tanggal pelaksanaan mediasi pertama, mediator dapat melakukan pemanggilan klarifikasi untuk mendapatkan keterangan atau melengkapi data perselisihan dari para pihak yang hasilnya dituangkan dalam risalah klarifikasi. Selama klarifikasi berlangsung, mediator dapat melakukan penawaran kembali kepada para pihak untuk memastikan bahwa para pihak sepakat melakukan penyelesaian perselisihan dengan mediasi dan menetapkan waktu dan tanggal sidang mediasi pertama sesuai kesepakatan. Penawaran kepada para pihak dalam melaksanakan menyelesaikan dan menentukan proses penyelesaian perselisihan dilaksanakan sesuai dengan Pasal 4 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan secara lisan atau tertulis dengan menggunakan surat penawaran yang sudah disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Klarifikasi bersifat tidak wajib, artinya mediator dapat langsung melaksanakan mediasi pertama dengan para pihak yang berselisih.. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Setyo Puji Raharjo, salah satu pegawai Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, bahwa

*“Klarifikasi sifatnya tidak wajib dilakukan oleh mediator. Dalam satu kasus, mediator mungkin saja tidak memerlukan klarifikasi*



*dan dapat langsung melaksanakan sidang mediasi dengan para pihak yang berselisih”.*<sup>64</sup>

Kasus tersebut dapat dilihat dari salah satu proses sidang mediasi antara pihak pekerja dengan PT. Wah yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang termasuk dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pesangon yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja dengan alasan pengusaha melakukan restrukturisasi dan pengurangan karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tanpa dilakukan sidang klarifikasi. Dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di ruang mediasi, mediator merasa telah memahami dengan baik dan jelas tentang perselisihan yang terjadi serta syarat-syarat yang harus dipenuhi agar dapat dilaksanakan mediasi dan telah memastikan para pihak sepakat melakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Mediator tidak lagi memerlukan klarifikasi dan melakukan pemanggilan pertama untuk melakukan sidang mediasi.

Selama sidang mediasi berlangsung, mediator dapat melakukan pengecekan kembali terhadap perkara yang akan disidangkan. Mulai dari risalah perundingan bipartit yang gagal, hubungan kerja yang jelas, jenis perselisihan, isi tuntutan para pihak, dan meminta para pihak membawa dokumen atau saksi yang bisa memperlancar jalannya mediasi. Pelaksanaan mediasi berdasarkan pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

---

<sup>64</sup>Wawancara Dilakukan Dengan Bapak Setyo Puji Raharjo di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Pada Tanggal 10 Oktober 2022.

tentang PPHI dan Pasal 15 Ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi dapat dilakukan dalam jangka waktu maksimal selama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak ditetapkan sidang mediasi pertama dan dalam waktu tersebut dapat dilakukan sidang beberapa kali tanpa batas sesuai dengan kesempatan.

Pelaksanaan sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tidak seluruhnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Pada satu kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja karena pengusaha melakukan efisiensi tenaga kerja dan pekerja menuntut pesangon sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui mediasi yang dilakukan pekerja dengan PT. Hasw di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik bahwa sidang mediasi dilaksanakan lebih dari 30 (tiga puluh) hari kerja. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Utut Adianto Wahyu Widayat, S.H, salah satu pegawai bidang hubungan industrial dan jaminan sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, sekaligus mediator bahwa

*“Sidang pada PT. Hasw yang dilakukan lebih dari 30 (Tiga Puluh) hari kerja adalah diperbolehkan, dikarenakan ada kesepakatan antara para pihak dan kesepakatan tersebut tidak memberatkan diantara para pihak..”<sup>65</sup>*

Sidang mediasi dilakukan berdasarkan pada kesepakatan para pihak di waktu dan tanggal yang telah disepakati bersama. Mediator sebagai

---

<sup>65</sup>Wawancara Dilakukan Dengan Bapak Utut Adianto Wahyu Widayat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Pada Tanggal 10 Oktober 2022.

penengah dalam penyelesaian perselisihan tidak memberatkan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan melalui mediasi. Tidak ada yang terbebani dengan proses pelaksanaan mediasi yang lebih dari waktu yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pada pasal 13 ayat 1 huruf g Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, Mediator wajib membuat risalah mediasi di setiap sidang. Risalah mediasi memuat identitas para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat pekerja dan pengusaha, kesimpulan atau hasil perundingan, dan tanda tangan mediator.

Setelah dilakukan sidang mediasi, sesuai dengan pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 13 Ayat 1 Huruf e Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, apabila mediasi tercapai kesepakatan maka hasilnya dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama dan salah satu pihak atau para pihak mendaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan bukti akte pendaftaran perjanjian bersama. Isi perjanjian bersama sekurang-kurangnya memuat tanggal dibuat perjanjian, identitas para pihak, isi perjanjian, dan tanda tangan para pihak dan mediator. Tugas mediator tidak berhenti setelah perjanjian bersama dibuat. Mediator memberikan saran serta mengawasi para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama ke

Pengadilan Hubungan Industrial agar perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum bagi para pihak serta meminimalisir kemungkinan kelalaian dan kecurangan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pihak yang terikat di perjanjian bersama. Hal ini terkait perjanjian bersama dijelaskan oleh Bapak Samsul Arif, S.H, salah satu pegawai bidang hubungan industrial dan jaminan sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, sekaligus mediator bahwa

*“Persentase para pihak yang bersepakat membuat perjanjian bersama setelah sidang mediasi yang kemudian mendaftarkan perjanjian ke pengadilan hubungan industrial adalah sangat kecil, hanya sedikit orang yang mau melakukan hal tersebut”.*<sup>66</sup>

Faktanya dilapangan para pihak seringkali tidak mengindahkan saran dari mediator. Para pihak menyepelekan perjanjian bersama untuk didaftarkan di pengadilan hubungan industrial sehingga kemungkinan kejadian kecurangan dalam pelaksanaan perjanjian bersama tidak dapat dihindari. Tugas mediator yang hanya sampai pada memberikan saran kepada para pihak yang melakukan perjanjian bersama namun dihiraukan, maka mediator tidak dapat berbuat lebih terhadap perjanjian yang mereka buat di kemudian hari jika terjadi kelalaian atau kecurangan dalam proses pelaksanaan perjanjian bersama.

Jika tidak tercapai kesepakatan, maka mediator segera mengeluarkan anjuran secara tertulis berdasarkan pada Pasal 13 Ayat 2 Huruf a dan b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 PPHI dan Pasal 13

---

<sup>66</sup>Wawancara Dilakukan Dengan Bapak Samsul Arif di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Pada Tanggal 10 Oktober 2022.

Ayat 1 Huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Mediator wajib menyampaikan anjuran kepada para pihak. Anjuran tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh, keterangan pengusaha, keterangan saksi/saksi ahli jika ada, pendapat dan pertimbangan hukum, dan isi anjuran. Tugas selanjutnya seorang mediator adalah memonitoring tanggapan dan tindak lanjut anjuran. Sama halnya kendala di perjanjian bersama, anjuran yang dibuat oleh mediator karena tidak tercapai kesepakatan dan telah disampaikan kepada para pihak, namun para pihak setelah menerima anjuran tersebut banyak yang tidak memberikan tanggapannya bahwa ia menolak atau menyetujui anjuran tersebut. Hal ini menyebabkan mediator kesulitan dalam menentukan tanggapan atas anjuran tersebut. Hingga sampai waktu 10 (Sepuluh) hari kerja berdasarkan Pasal 13 Ayat 2 huruf c dan d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 14 Ayat 2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Para pihak yang tidak memberikan tanggapan atas anjuran tertulis yang dibuat mediator, maka anjuran dianggap ditolak oleh para pihak.

Anjuran Tertulis dapat dijadikan sebagai bukti telah dilakukan penyelesaian melalui non litigasi melalui mediasi jika salah satu pihak ingin

menempuh jalur penyelesaian selanjutnya melalui litigasi di pengadilan hubungan industrial.

Dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan penyelesaian melalui mediasi namun tidak terjadi kesepakatan antara para pihak. Maka, dari anjuran yang dikeluarkan oleh mediator dapat digunakan sebagai bukti untuk dapat melakukan penyelesaian perselisihan ke jalur litigasi atau pengadilan hubungan industrial. Bila dirasa telah dilaksanakan penyelesaian di pengadilan hubungan industrial (PHI) namun putusan yang dibacakan hakim ketua tidak dapat memenuhi harapan salah satu pihak maka dapat diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung.

Masa pandemi Covid-19, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan dengan memperhatikan protokol kesehatan guna pencegahan penyebaran virus sesuai dengan surat edaran menteri kesehatan, juga memperhatikan surat edaran menteri ketenagakerjaan tentang kebijakan-kebijakan yang diterapkan terhadap pekerja dan pengusaha pada saat pandemi Covid-19. Proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama pandemi Covid-19 diungkap oleh Bapak Utut Adianto Wahyu Widayat, S.H, salah satu pegawai bidang hubungan industrial dan jaminan sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, sekaligus mediator bahwa

*“Awal pandemi Covid-19, pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui media zoom meeting, hingga akhirnya sekarang dapat dilaksanakan secara offline di ruang sidang mediasi dinas tenaga kerja kabupaten gresik dengan*

*membatasi para pihak yang hadir maksimal 2 (dua) orang yang hadir untuk mengikuti persidangan.”<sup>67</sup>*

Ditengah pandemi Covid-19 dengan pembatasan mobilitas masyarakat, pelaksanaannya tetap berjalan sebagai semestinya meskipun terdapat budaya baru yang harus diterapkan seperti protokol kesehatan. Awal pandemi Covid-19 melanda, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan secara daring. Hingga pandemi berjalan selama 2 (dua) tahun, pemerintah mengeluarkan kebijakan new normal terhadap kegiatan masyarakat di tengah kasus pandemi yang sudah menurun dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan secara offline di ruang sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang menerapkan protokol kesehatan pencegahan penyebaran Covid-19 dengan membatasi para pihak yang dapat hadir hanya 2 orang. Dari sini dapat dijelaskan bahwa meskipun penyelesaian perselisihan perselisihan yang mulanya dilakukan secara daring melalui *zoom meeting* hingga akhirnya sekarang dapat dilaksanakan secara *offline* di ruang sidang mediasi. Proses mediasi dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Para pihak tetap dapat menyelesaikan perselisihan dengan baik dan khidmat.

#### **B. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Mencegah Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Masa Pandemi Covid-19.**

---

<sup>67</sup>Wawancara Dilakukan Dengan Bapak Utut Adiinto Wahyu Widayat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Pada Tanggal 9 Agustus 2022.

Perselisihan hubungan industrial selama pandemi Covid-19 yang mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Membuat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik harus mengeluarkan kebijakan-kebijakan untuk mencegah peningkatan yang berkepanjangan. Fenomena jumlah pemutusan hubungan kerja yang menimbulkan perselisihan di lingkungan kerja mengharuskan berbagai kebijakan dikeluarkan untuk mengantisipasi kenaikan perselisihan yang diadakan dan dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Kebijakan dilaksanakan untuk pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat atau berdampak pada kepentingan di 1 (satu) wilayah nyatanya membuahkan hasil. Terbukti pada jumlah perselisihan yang diadakan dan dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Tabel IV.1 Jumlah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik periode Januari sampai September tahun 2022.

2022	Jenis Perselisihan hubungan industrial				Penyelesaian Perselisihan HI melalui Mediasi			
	PH	PHK	PK	SP/SB	Diluar Pengadilan (Mediator)		Didalam Pengadilan	
					Anjuran	PB	Dalam Proses	Penetapan (incracht)
Januari	8	5	-	-	5	8	2	-
Februari	2	2	-	-	-	-	1	-
Maret	2	2	-	-	2	2	1	-
April	1	1	-	-	1	1	-	1
Mei	3	-	-	-	2	-	-	-
Juni	1	2	1	-	2	-	-	-
Juli	3	5	-	-	2	1	-	-
Agustus	5	2	-	-	1	1	-	-
September	6	3	-	-	-	1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik



Jumlah perselisihan yang diadukan dan dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2022 mengalami penurunan bila dibandingkan dengan tahun 2021. Dari jumlah perselisihan diatas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mempunyai peran yang sangat penting dalam menurunkan jumlah angka perselisihan hubungan industrial di wilayah.

Kebijakan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah melakukan pengawasan secara berkala dengan meminta data jumlah karyawan. dari data tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik akan memilah pekerja yang berasal dari Gresik dan luar Gresik. Selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik akan mencoba memberikan pembinaan sekaligus informasi lowongan pekerjaan yang tersedia.<sup>68</sup> Menurut Bapak Utut Adianto Wahyu Widayat, S.H, salah satu pegawai bidang hubungan industrial dan jaminan sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, sekaligus mediator tersebut adalah

*“Fungsi pengawasan sudah tidak menjadi wewenang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, tetapi dialihkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di tingkat provinsi. pengawasan secara berkala yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah pengawasan secara persuasif, bukan pengawasan secara normatif. Maksudnya adalah pengawasan yang mengarah kepada pembinaan”.*<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup>Radar Gresik, “Phk Ancam Pekerja, Disnaker Gresik Pelototi Industri Padat Karya”, <https://radargresik.jawapos.com/kota-gresik/23/06/2022/phk-ancam-pekerja-disnaker-gresik-pelototi-industri-padat-karya/>.

<sup>69</sup>Wawancara Dilakukan Dengan Bapak Utut Adianto Wahyu Widayat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Pada Tanggal 10 November 2022.

Makna pengawasan dapat diartikan sebagai monitoring. Kegiatan monitoring dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah mengawasi, memantau, mengamati, atau mengecek dengan cermat untuk suatu tujuan khusus. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik melakukan monitoring secara berkala kepada beberapa perusahaan sebagai bentuk pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial di lingkungan kerja. Setelah itu dapat dilakukan pembinaan kepada pekerja dan pengusaha/perusahaan dalam upaya pencegahan melalui sosialisasi norma kerja, pemberian nasihat/saran teknis, pelatihan, konsultasi dan pendampingan.<sup>70</sup>

Pembinaan dilakukan oleh seorang pembina yang juga seorang mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Kegiatan pembinaan adalah hal yang tidak mungkin lepas dari tugas seorang mediator. Kebijakan pembinaan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial. Perencanaan pembinaan dilakukan dengan menyusun rencana pembinaan terkait sarana hubungan industrial di perusahaan, pelaksanaan pengupahan di perusahaan, penyelenggaraan jaminan sosial dan pembentukan fasilitas kesejahteraan pekerja di perusahaan, lembaga tripartit, pencegahan perselisihan hubungan industrial dan penanganan mogok kerja di perusahaan atau penutupan perusahaan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup>International Labour Organization (ILO), Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Masa Pandemi, (Jakarta: ILO, 2021), Hal 9.

<sup>71</sup>Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

Selama pembinaan, seorang pembina memberikan arahan dan saran kepada pekerja dan pengusaha/perusahaan sebagai bentuk pencegahan perselisihan hubungan industrial. Pembinaan kepada pihak pengusaha/perusahaan agar memenuhi hak pekerja atau buruh tepat waktu dan membangun komunikasi terhadap pekerja di lingkungan kerja. Sedangkan pembinaan kepada pihak pekerja/buruh agar melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan membangun komunikasi terhadap pengusaha/perusahaan maupun serikat pekerja/serikat buruh di lingkungan kerja. Hal ini disesuaikan dengan dengan banyaknya penyebab perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

Tujuan dari proses pembinaan dijelaskan oleh Bapak Samsul Arif, S.H, salah satu pegawai bidang hubungan industrial dan jaminan sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, sekaligus mediator bahwa

*“Pembinaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik gunanya untuk menciptakan kondusifitas di wilayah. Hubungan kerja di lingkungan berjalan sesuai dengan atauran perundang-undangan. Jika di suatu wilayah dikatakan kondusif, artinya tidak ada masalah. pada saat pandemi Covid-19, pembinaan tetap dilaksanakan dengan memperhatikan protokol kesehatan. Salah satu contoh pembinaan yang dilakukan pada saat pandemi Covid-19 adalah memberikan edukasi dan bimbingan kepada pengusaha/perusahaan dan pekerja tentang surat edaran yang dikeluarkan pemerintah untuk memperhatikan protokol kesehatan di lingkungan kerja.”<sup>72</sup>*

Pembinaan dilakukan sebagai upaya pencegahan pelanggaran dan memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan di tempat kerja serta

---

<sup>72</sup>Wawancara Dilakukan Dengan Bapak Samsul Arif di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Pada Tanggal 10 Oktober 2022.

meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan. Pembinaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada pandemi Covid-19 dilakukan secara langsung, artinya kegiatan pembinaan yang dilakukan dalam bentuk interaksi langsung dengan pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan. Kegiatan langsung turun ke lapangan dilakukan dengan memperhatikan protokol pencegahan Covid-19, memastikan pengusaha/perusahaan menyediakan fasilitas pencegahan penyebaran Covid-19, serta memastikan surat keterangan kerja bagi pekerja/buruh berdomisili di luar wilayah Kabupaten Gresik.

Pembinaan bertujuan untuk mewujudkan harmonisasi antara pekerja dan pengusaha guna mencegah perselisihan hubungan industrial. Pembinaan dilakukan untuk memastikan bahwa perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha/perusahaan dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, serta memastikan upah pekerja/buruh sesuai dengan upah minimum wilayahnya.

Dalam hal pembinaan untuk mengantisipasi pemutusan hubungan kerja selama pandemi Covid-19 dapat dilihat pada kasus PT. Sam yang melakukan pemutusan hubungan industrial karena kebijakan perusahaan melakukan efisiensi akibat pandemi Covid-19. Perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat dihindari, hingga membuat para pekerja geram dan akhirnya melakukan mogok kerja serta aksi unjuk rasa di lingkungan perusahaan. Selama aksi tersebut, pembina melaksanakan klarifikasi

kronologi perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu di internal perusahaan. Pembinaan pun dilakukan dengan memberikan saran kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan. Mulai dari memberikan solusi serta saran kepada perusahaan agar pemutusan hubungan kerja tidak sampai terjadi dengan melihat kondisi perusahaan. Juga memberikan solusi serta saran kepada pekerja dengan memperhatikan kondisi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Pembina juga memberikan fasilitas kepada para pihak yang berselisih bilamana penyelesaian perselisihan dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dilakukan melalui upaya mediasi yang tata cara pelaksanaannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik selama pandemi Covid-19 dapat dikatakan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun dalam proses pelaksanaannya bila dibandingkan antara teori dan praktiknya, teknik mediasi yang kelihatannya mudah, pada saat dilapangan terlihat jelas perbedaannya dengan teori yang ada. bahkan bisa terjadi dalam kasus yang sama, pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan dengan tata cara dan proses yang berbeda sesuai dengan kesepakatan para pihak.

Hal ini disebabkan berbagai kendala di lingkungan para pihak salah satunya yang paling menonjol adalah kurangnya mediator dalam menyelesaikan perselisihan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Seorang mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik memiliki

peran ganda, yakni sebagai pembina dalam melakukan tugas pembinaan di beberapa perusahaan di wilayah. Alhasil dalam beberapa proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan tidak efisien atau membutuhkan waktu yang cukup lama hingga selesai. Apalagi ditengah pandemi Covid-19 yang mana perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja yang mengalami peningkatan dan tidak dapat dihindari bagi pengusaha atau suatu perusahaan akibat pandemi Covid-19.

2. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja guna mencegah perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja selama pandemi Covid-19 adalah melakukan upaya monitoring dan pembinaan pada beberapa perusahaan di wilayah.

Pembinaan dilakukan secara langsung atau turun ke lapangan dengan memberikan edukasi terkait ketentuan ketenagakerjaan. Hal tersebut bertujuan untuk menciptakan kondusifitas di lingkungan kerja dan wilayah agar hubungan kerja dapat berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan. Namun jumlah pembina tidaklah sebanding dengan banyaknya perusahaan di wilayah Kabupaten Gresik. Hal ini dapat berpengaruh pada jumlah perselisihan yang akan terjadi di lingkungan kerja.

## **B. Saran**

1. Penambahan seorang mediator penyelesaian perseleisihan hubungan industrial dapat dilakukan untuk meningkatkan efesiensi dalam proses

penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

2. Tugas pembinaan diberikan kepada pembina profesional dan berintelektual yang tidak memiliki tugas sebagai mediator pada saat itu, agar tidak mengganggu jalannya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan penyelesaian perselisihan dapat dilaksanakan dan diselesaikan lebih maksimal.



## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011.

Djarwanto. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali. 1998.

Halim dan Haidir. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Jenis Pendekatan*.  
Jakarta: Kencana. 2019.

Ibrahim, Jonaedi Efendi dan Johnny. *Metode Penelitian Hukum Normatif  
dan Empiris*. Jakarta: Kencana. 2018.

Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.  
2020.

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif  
& Empiris*.

Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar  
Maju. 2008.

Rahayu, Djulaeka dan Devi. *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*.  
Surabaya: Scopindo Media Pustaka. 2020.

Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research  
Approach)*. Yogyakarta: Deepublish. 2018.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. 2015.

### 2. Karya Tulis

Fahlevi, M Rizal. "Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan  
Hubungan Kerja (Phk) Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja

Provinsi Riau”. Fakultas Hukum. Universitas Islam Riau. Pekanbaru. 2020.

Fiktiyah, Khikmatul. “Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)”. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 1. No. 8. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya: 2021.

Marpaung, Krisna Darniati Halawa dan Parlindungan. “Peranan dan Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dampak Pandemi Covid-19 Di Provinsi Sumatera Utara”. *Jurnal Governance Opinion*. Vol. 6. No. 2. Oktober. 2021.

Ngadi, dkk. “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia”. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. 2502-8537. Juni 2020.

Pakpahan, Ratna Rosmala. “Evaluasi Implementasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku” *Jurnal Akrab Juara*. Vol. 3. No. 2. Pekanbaru: 2018.

Rahmat, Pupu Saeful. “Penelitian Kualitatif”. *Equilibrium*. Vol. 5. No. 9. Januari – Juni 2009.

Ratanjaya, Daeng Sahara. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Di Sinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali)”. Fakultas Hukum. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2014.

Subekti, Aditya Tri Wijaya dan Rahayu. “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator”. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan UNDIKSHA. Vol. 9. No. 2. Universitas Sebelas Maret: 2021.

### **3. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Perundang-Undangan Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

### **4. Website**

Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (Lipi), *Dampak Darurat Virus Corona Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*, [Http://Lipi.Go.Id/Berita/Single/Dampak-Darurat-Virus-Corona-Terhadap-Tenaga-Kerja-Indonesia/22034](http://Lipi.Go.Id/Berita/Single/Dampak-Darurat-Virus-Corona-Terhadap-Tenaga-Kerja-Indonesia/22034).

Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (Lipi), *Dampak Darurat Virus Corona Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*, [Http://Lipi.Go.Id/Berita/Single/Dampak-Darurat-Virus-Corona-Terhadap-Tenaga-Kerja-Indonesia/22034](http://Lipi.Go.Id/Berita/Single/Dampak-Darurat-Virus-Corona-Terhadap-Tenaga-Kerja-Indonesia/22034).

Radargresik. “Phk Ancam Pekerja, Disnaker Gresik Pelototi Industri Padat Karya”.

<https://Radargresik.Jawapos.Com/KotaGresik/23/06/2022/Phk-Ancam-Pekerja-Disnaker-Gresik-Pelototi-Industri-Padat-Karya/>.

Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Diera Pandemi Persepektif Hukum: Tak Mudah Perusahaan Lakukan Phk, <http://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-persepektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk>.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

Tabel Penelitian Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

A. Kriteria penentuan sampel berdasarkan teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*.

1. Jumlah rekapitulasi pencatatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada tahun 2022.
2. Jumlah rekapitulasi proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada tahun 2022.

No.	Kriteria	Jumlah perusahaan
1)	Jumlah rekapitulasi pencatatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada tahun 2022	22
2)	Jumlah rekapitulasi proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada tahun 2022	(16)
Jumlah sampel yang akan di evaluasi		6

B. Nama perusahaan yang dijadikan sampel dalam penelitian.

No.	Nama Perusahaan	Alamat
1)	PT. ROLL*****	Gresik, Provinsi Jawa Timur
2)	PT. ALDA*****	Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur
3)	PT. ECOO*****	Gresik, Provinsi Jawa Timur
4)	PT. WAHY*****	Gresik, Provinsi Jawa Timur
5)	PT. BARA*****	Gresik, Provinsi Jawa Timur
6)	PT. HASW*****	Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur

C. Bahan evaluasi ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

**Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian  
Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.**

No.	Evaluasi	Dasar hukum	Hasil Sesuai/Tidak Sesuai	Keterangan
1)	Memastikan telah terlaksana penyelesaian perselisihan melalui bipartit di LKS bipartit perusahaan dibuktikan dengan risalah yang tidak tercapai kesepatan sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a		
2)	Pelaksanaan telaah atau penelitian tentang duduk perkara perselisihan yang dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a		
3)	Pelaksanaan pemanggilan para pihak dengan surat panggilan pertama dan/atau kedua a) pelaksanaan pemanggilan pertama dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan b) pelaksanaan pemanggilan kedua dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah pelaksanaan pemanggilan pertama jika pemanggilan pertama tidak dihadiri	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 huruf b		
4)	Pelaksanaan penawaran kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase sebelum dilakukan	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3		

	penyelesaian perselisihan melalui mediasi			
5)	Pelaksanaan fasilitasi dan klarifikasi sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3		
6)	Pelaksanaan mediasi dilaksanakan maksimal 30 hari kerja terhitung sejak ditetapkan tanggal pelaksanaan mediasi pertama. a) Mediasi 1 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja b) Mediasi 2 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja c) Mediasi 3 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1		
7)	Pelaksanaan pembuatan risalah selama sidang mediasi berlangsung a) Risalah pertama pada sidang mediasi 1 b) Risalah kedua pada sidang mediasi 2 c) Risalah ketiga pada sidang mediasi 3	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g		
8)	Pelaksanaan pembuatan perjanjian bersama dalam hal perselisihan telah tercapai kesepakatan dan memberitahukan untuk didaftarkan ke PHI	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E		
9)	Pelaksanaan pembuatan anjuran tertulis dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan disampaikan ke para pihak selambatnya 10 hari kerja.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal		

		13 Ayat 1 Huruf D		
10)	Memastikan para pihak memberikan jawaban menyetujui atau menolak atas anjuran tertulis selambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2		
11)	Pelaksanaan penyelesaian perselisihan telah diselesaikan selambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e		

## HASIL PENELITIAN

### A. PT. Roll\*\*\*\*\*

\*Pekerja menuntut haknya karena di mutasi sebelum kontrak berakhir akibat adanya evaluasi kinerja pekerja dan dianggap pekerja belum memenuhi ekspektasi sesuai dengan interview awal.

No.	Materi Evaluasi	Dasar hukum	Hasil Sesuai/Tidak Sesuai	Keterangan
1)	Memastikan telah terlaksana penyelesaian perselisihan melalui bipartit di LKS bipartit perusahaan dibuktikan dengan risalah yang tidak tercapai kesepakatan sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a, mediator telah memastikan para pihak yang berselisih telah melakukan upaya perundingan bipartit dengan dibuktikan risalah perundingan bipartit yang tidak tercapai kesepakatan.
2)	Pelaksanaan telaah atau penelitian tentang duduk perkara perselisihan yang dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a, mediator telah melakukan telaah tentang duduk perkara perselisihan yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja.



3)	<p>Pelaksanaan pemanggilan para pihak dengan surat panggilan pertama dan/atau kedua</p> <p>a) Pelaksanaan pemanggilan pertama dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan</p> <p>b) Pelaksanaan pemanggilan kedua dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah pelaksanaan pemanggilan pertama jika pemanggilan pertama tidak dihadiri</p>	<p>Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 huruf b</p>	<p>Tidak sesuai</p>	<p>Tidak terlaksana sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 huruf b, karena pelaksanaan pemanggilan pertama lebih dari 7 hari kerja setelah mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Pelimpahan penyelesaian perselisihan diterima oleh mediator tanggal 24 november 2021 dan pemanggilan pertama dilaksanakan pada tanggal 14 desember 2021.</p>
4)	<p>Pelaksanaan penawaran kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi</p>	<p>UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3</p>	<p>Sesuai</p>	<p>Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3 secara lisan, tidak disertai dengan surat penawaran yang sudah disediakan oleh disnaker dikarenakan mediator lupa.</p>
5)	<p>Pelaksanaan fasilitasi dan klarifikasi sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi</p>	<p>Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3</p>	<p>Sesuai</p>	<p>Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3 Mediator melakukan klarifikasi pada tanggal 14 desember 2021 untuk memastikan lebih lanjut tentang kronologi perselisihan agar dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan melalui sidang mediasi.</p>
6)	<p>Pelaksanaan mediasi dilaksanakan maksimal 30 hari kerja dihitung sejak ditetapkan tanggal pelaksanaan mediasi pertama.</p>	<p>UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014</p>	<p>Sesuai</p>	<p>Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1, pelaksanaan mediasi tidak lebih dari 30 hari</p>

	<p>a) Mediasi 1 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p> <p>b) Mediasi 2 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p> <p>c) Mediasi 3 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p>	Pasal 15 Ayat 1		<p>kerja sejak tanggal mediasi pertama ditetapkan.</p> <p>Mediasi 1 tgl 6 Januari 2022</p> <p>Mediasi 2 tgl 20 Januari 2022</p> <p>Mediasi 3 tgl 27 Januari 2022</p>
7)	<p>Pelaksanaan pembuatan risalah selama sidang mediasi berlangsung</p> <p>a) Risalah pertama pada sidang mediasi 1</p> <p>b) Risalah kedua pada sidang mediasi 2</p> <p>c) Risalah ketiga pada sidang mediasi 3</p>	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g h, mediator telah membuat risalah mediasi selama sidang mediasi dilakukan.
8)	Pelaksanaan pembuatan perjanjian bersama dalam hal perselisihan telah tercapai kesepakatan dan telah didaftarkan ke PHI	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E Mediator membuat perjanjian bersama karena mediasi telah tercapai kesepakatan, namun mediator tidak dapat memastikan telah didaftarkan ke PHI karena para pihak tidak memberikan informasi lebih lanjut.
9)	Pelaksanaan pembuatan anjuran tertulis dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan disampaikan ke para pihak selambatnya 10 hari kerja.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D	Tidak sesuai	Tidak terlaksana sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D dikarenakan telah tercapai kesepakatan dengan dibuat perjanjian bersama antara para pihak
10)	Memastikan para pihak memberikan jawaban	UU No. 2 Tahun 2004	Tidak sesuai	Tidak terlaksana sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13

	menyetujui atau menolak atas anjuran tertulis selambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.	pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2		ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2 karena telah tercapai kesepakatan dengan perjanjian bersama antara para pihak
11)	Pelaksanaan penyelesaian perselisihan telah diselesaikan selambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e	Tidak Sesuai	Tidak terlaksana sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e, dikarenakan telah tercapai kesepakatan dengan perjanjian bersama antara para pihak dan kasus perselisihan telah diselesaikan oleh mediator sejak dibuat perjanjian bersama.

## B. PT. Alda\*\*\*\*\*

\*PHK akibat pekerja meninggal dan menuntut haknya

No.	Evaluasi	Dasar hukum	Hasil Sesuai/Tidak Sesuai	Keterangan
1)	Memastikan telah terlaksana penyelesaian perselisihan melalui bipartit di LKS bipartit perusahaan dibuktikan dengan risalah yang tidak tercapai kesepatan sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permenker No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a, Mediator telah memastikan telah dilaksanakan perundingan bipartit antara para pihak yang berselisih dengan dibuktikan risalah perundingan bipartit yang tidak tercapai kesepakatan.
2)	Pelaksanaan telaah atau penelitian tentang duduk perkara perselisihan yang dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a, Mediator telah melakukan telaah tentang duduk perkara perselisihan yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja.
3)	Pelaksanaan pemanggilan para pihak dengan surat panggilan pertama dan/atau kedua	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal	Tidak sesuai	Tidak terlaksana sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 huruf b karena panggilan pertama dilakukan

	<p>a) pelaksanaan pemanggilan pertama dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan</p> <p>b) pelaksanaan pemanggilan kedua dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah pelaksanaan pemanggilan pertama jika pemanggilan pertama tidak dihadiri</p>	13 Ayat 1 huruf b		lebih dari 7 hari kerja sejak pelimpahan penyelesaian perselisihan. Pelimpahan penyelesaian perselisihan diterima oleh mediator tanggal 25 oktober 2021 dan pemanggilan pertama tanggal 1 desember 2021.
4)	Pelaksanaan penawaran kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3 secara lisan, tidak disertai dengan surat penawaran yang sudah disediakan oleh disnaker dikarenakan mediator lupa.
5)	Pelaksanaan fasilitasi dan klarifikasi sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3, Mediator melakukan klarifikasi tgl 1 Desember 2021 untuk memastikan lebih lanjut tentang kronologi perselisihan agar dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan melalui sidang mediasi.
6)	<p>Pelaksanaan mediasi dilaksanakan maksimal 30 hari kerja terhitung sejak ditetapkan tanggal pelaksanaan mediasi pertama.</p> <p>a) Mediasi 1 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p>	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1	Sesuai	<p>Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1</p> <p>, pelaksanaan mediasi tidak lebih dari 30 hari kerja sejak tanggal mediasi pertama ditetapkan.</p> <p>Mediasi 1 tgl 12 januari 2022</p>

	<p>b) Mediasi 2 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p> <p>c) Mediasi 3 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p>			Mediasi 2 tgl 8 februari 2022
7)	<p>Pelaksanaan pembuatan risalah selama sidang mediasi berlangsung</p> <p>a) Risalah pertama pada sidang mediasi 1</p> <p>b) Risalah kedua pada sidang mediasi 2</p> <p>c) Risalah ketiga pada sidang mediasi 3</p>	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g, Mediator telah membuat risalah selama sidang mediasi dilaksanakan.
8)	Pelaksanaan pembuatan perjanjian bersama dalam hal perselisihan telah tercapai kesepakatan dan telah didaftarkan ke PHI	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E	Tidak sesuai	Tidak sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E, karena tidak tercapai kesepakatan bersama di antara para pihak.
9)	Pelaksanaan pembuatan anjuran tertulis dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan disampaikan ke para pihak selambatnya 10 hari kerja.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D, mediator telah membuat anjuran tertulis karena tidak tercapai kesepakatan pada tanggal 14 maret 2022 dan telah disampaikan kepada para pihak.
10)	Memastikan para pihak memberikan jawaban menyetujui atau menolak atas anjuran tertulis selambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2 Mediator memastikan bahwa para pihak menolak anjuran yang dibuat karena tidak ada jawaban secara tertulis/lisan

		2014 Pasal 14 Ayat 2		bahwa para pihak menyetujui/menolak anjuran tertulis selama lebih dari 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
11)	Pelaksanaan penyelesaian perselisihan telah diselesaikan selambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e, Mediator telah menyelesaikan perselisihan sejak ditetapkan jawaban atas anjuran tertulis yang telah disampaikan kepada para pihak.

### C. PT. Ecoo\*\*\*\*\*

\*PHK dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sesuai dengan pasal 43 ayat 2 pp 35/2021.

No.	Evaluasi	Dasar hukum	Hasil Sesuai/Tidak Sesuai	Keterangan
1)	Memastikan telah terlaksana penyelesaian perselisihan melalui bipartit di LKS bipartit perusahaan dibuktikan dengan risalah yang tidak tercapai kesepakatan sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a, Perundingan bipartit dilaksanakan secara virtual atas saran mediator setelah melakukan pengaduan dan permohonan penyelesaian perselisihan industrial dan dibuktikan dg risalah perundingan yang tidak tercapai kesepakatan.
2)	Pelaksanaan telaah atau penelitian tentang duduk perkara perselisihan yang dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a, mediator telah melakukan telaah tentang duduk perkara perselisihan yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja.
3)	Pelaksanaan pemanggilan para pihak dengan surat panggilan pertama dan/atau kedua	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal	Tidak sesuai	Tidak dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 huruf b,

	<p>a) pelaksanaan pemanggilan pertama dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan</p> <p>b) pelaksanaan pemanggilan kedua dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah pelaksanaan pemanggilan pertama jika pemanggilan pertama tidak dihadiri</p>	13 Ayat 1 huruf b		<p>karena pelaksanaan pemanggilan pertama dilakukan lebih dari 7 hari kerja sejak menerima penyelesaian perselisihan</p> <p>Pelimpahan penyelesaian perselisihan diterima oleh mediator tanggal 24 Maret 2022 dan pemanggilan pertama dilakukan pada tanggal 12 April 2022 untuk dilakukan klarifikasi.</p>
4)	Pelaksanaan penawaran kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3 secara lisan, tidak disertai dengan surat penawaran yang sudah disediakan oleh disnaker dikarenakan mediator lupa
5)	Pelaksanaan fasilitasi dan klarifikasi sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3 Klarifikasi dilakukan pada tanggal 12 April 2022 untuk mengetahui lebih dalam tentang kronologi perselisihan yang terjadi.
6)	<p>Pelaksanaan mediasi dilaksanakan maksimal 30 hari kerja terhitung sejak ditetapkan tanggal pelaksanaan mediasi pertama.</p> <p>a) Mediasi 1 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p> <p>b) Mediasi 2 dilaksanakan</p>	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1	Sesuai	<p>Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1,</p> <p>Mediasi hanya dilakukan 1 kali karena mediator memastikan bahwa para pihak tetap pada pendirian/pendapat masing-masing dan tidak tercapai kesepakatan.</p> <p>Mediasi 1 tgl 18 Mei</p>

	<p>maksimal 10 hari kerja</p> <p>c) Mediasi 3 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p>			
7)	<p>Pelaksanaan pembuatan risalah selama sidang mediasi berlangsung</p> <p>a) Risalah pertama pada sidang mediasi 1</p> <p>b) Risalah kedua pada sidang mediasi 2</p> <p>c) Risalah ketiga pada sidang mediasi 3</p>	<p>Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g</p>	Sesuai	<p>Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g, mediator telah membuat risalah persidangan selama mediasi berlangsung.</p>
8)	<p>Pelaksanaan pembuatan perjanjian bersama dalam hal perselisihan telah tercapai kesepakatan dan telah didaftarkan ke PHI</p>	<p>UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E</p>	Tidak sesuai	<p>Tidak sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E, karena tidak tercapai kesepakatan antara para pihak.</p>
9)	<p>Pelaksanaan pembuatan anjuran tertulis dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan disampaikan ke para pihak selambatnya 10 hari kerja.</p>	<p>UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D</p>	Sesuai	<p>Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D, mediator membuat anjuran tertulis tanggal 26 juli 2022 karena tidak tercapai kesepakatan diantara para pihak dantelah disampaikan kepada para pihak yang berselisih</p>
10)	<p>Memastikan para pihak memberikan jawaban menyetujui atau menolak atas anjuran tertulis selambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.</p>	<p>UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2</p>	Sesuai	<p>Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2 Mediator memastikan bahwa para pihak menolak anjuran yang dibuat karena tidak ada jawaban secara tertulis/lisan bahwa para pihak menyetujui/menolak anjuran</p>



				tertulis selama lebih dari 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
11)	Pelaksanaan penyelesaian perselisihan telah diselesaikan selambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e Mediator telah menyelesaikan perselisihan sejak ditetapkan jawaban atas anjuran tertulis yang telah disampaikan kepada para pihak.

#### D. PT. Wahy\*\*\*\*\*

\*Pemutusan hubungan kerja sepihak, pengusaha melakukan restrukturisasi dan pengurangan karyawan sehingga pengusaha memutuskan tidak memperpanjang hubungan kerja

No.	Evaluasi	Dasar hukum	Hasil Sesuai/Tidak Sesuai	Keterangan
1)	Memastikan telah terlaksana penyelesaian perselisihan melalui bipartit di LKS bipartit perusahaan dibuktikan dengan risalah yang tidak tercapai kesepakatan sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a, Perundingan bipartit dilaksanakan secara virtual atas saran mediator setelah melakukan pengaduan dan permohonan penyelesaian perselisihan industrial dan dibuktikan dg risalah perundingan yang tidak tercapai kesepakatan.
2)	Pelaksanaan telaah atau penelitian tentang duduk perkara perselisihan yang dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a mediator telah melakukan telaah tentang duduk perkara perselisihan yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja.
3)	Pelaksanaan pemanggilan para pihak dengan surat panggilan pertama dan/atau kedua	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 huruf b

	<p>a) pelaksanaan pemanggilan pertama dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan</p> <p>b) pelaksanaan pemanggilan kedua dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah pelaksanaan pemanggilan pertama jika pemanggilan pertama tidak dihadiri</p>	13 Ayat 1 huruf b		<p>Pelaksanaan pemanggilan pertama dilaksanakan tidak lebih dari 7 hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan Pelimpahan penyelesaian perselisihan diterima oleh mediator tanggal 23 September 2021 dan pemanggilan pertama dilakukan tanggal 29 September 2022 untuk langsung dilakukan sidang mediasi</p>
4)	Pelaksanaan penawaran kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3	Sesuai	Dilakukan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3 secara lisan, tidak disertai dengan surat penawaran yang sudah disediakan oleh disnaker dikarenakan mediator lupa
5)	Pelaksanaan fasilitasi dan klarifikasi sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3	Tidak sesuai	Tidak sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3, para mediator telah memahami kronologi perselisihan yang terjadi, sehingga pelaksanaan klarifikasi tidak lagi diperlukan.
6)	<p>Pelaksanaan mediasi dilaksanakan maksimal 30 hari kerja terhitung sejak ditetapkan tanggal pelaksanaan mediasi pertama.</p> <p>a) Mediasi 1 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p> <p>b) Mediasi 2 dilaksanakan</p>	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1	Sesuai	<p>Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1 karena Mediasi dilaksanakan tidak lebih dari 30 hari kerja. Mediasi 1 tgl 29 september dan 6 oktober 2021 Mediasi 2 tgl 12 oktober 2021</p>

	<p>maksimal 10 hari kerja</p> <p>c) Mediasi 3 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p>			
7)	<p>Pelaksanaan pembuatan risalah selama sidang mediasi berlangsung</p> <p>a) Risalah pertama pada sidang mediasi 1</p> <p>b) Risalah kedua pada sidang mediasi 2</p> <p>c) Risalah ketiga pada sidang mediasi 3</p>	<p>Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g</p>	Sesuai	<p>Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g, mediator telah membuat risalah selama sidang mediasi dilakukakan.</p>
8)	<p>Pelaksanaan pembuatan perjanjian bersama dalam hal perselisihan telah tercapai kesepakatan dan telah didaftarkan ke PHI</p>	<p>UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E</p>	Tidak sesuai	<p>Tidak dilaksakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E karena tidak tercapai kesepakatan antar pihak.</p>
9)	<p>Pelaksanaan pembuatan anjuran tertulis dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan disampaikan ke para pihak selambatnya 10 hari kerja.</p>	<p>UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D</p>	Sesuai	<p>Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D, Mediator membuat anjuran tertulis pada tanggal 11 maret 2022 karena mediasi tidak tercapai kesepakatan dan telah disampaikan kepada para pihak yang berselisih.</p>
10)	<p>Memastikan para pihak memberikan jawaban menyetujui atau menolak atas anjuran tertulis selambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.</p>	<p>UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2</p>	Sesuai	<p>Dilaksankan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2, Mediator memastikan bahwa para pihak menolak anjuran yang dibuat karena tidak ada jawaban secara tertulis/lisan bahwa para pihak menyetujui/menolak anjuran</p>

				tertulis selama lebih dari 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
11)	Pelaksanaan penyelesaian perselisihan telah diselesaikan selambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e, Mediator telah menyelesaikan perselisihan sejak ditetapkan jawaban atas anjuran tertulis yang telah disampaikan kepada para pihak.

### E. PT. Bara\*\*\*\*\*

Pemutusan hubungan kerja dan hak-hak normatif pekerja tidak dipenuhi oleh pengusaha/perusahaan

No.	Evaluasi	Dasar hukum	Hasil Sesuai/Tidak Sesuai	Keterangan
1)	Memastikan telah terlaksana penyelesaian perselisihan melalui bipartit di LKS bipartit perusahaan dibuktikan dengan risalah yang tidak tercapai kesepakatan sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a. Mediator telah memastikan telah terlaksana perundingan bipartit oleh para pihak dan tidak tercapai kesepakatan dengan dibuktikan risalah perundingan
2)	Pelaksanaan telaah atau penelitian tentang duduk perkara perselisihan yang dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a Mediator telah melakukan telaah duduk perkara perselisihan yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja
3)	Pelaksanaan pemanggilan para pihak dengan surat panggilan pertama dan/atau kedua a) pelaksanaan pemanggilan pertama dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 huruf b	Tidak Sesuai	Tidak terlaksana sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 huruf b Pelaksanaan pemanggilan pertama dilakukan lebih dari 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan

	<p>menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan</p> <p>b) pelaksanaan pemanggilan kedua dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah pelaksanaan pemanggilan pertama jika pemanggilan pertama tidak dihadiri</p>			<p>penyelesaian perselisihan diterima mediator tanggal 19 januari 2022 dan pemanggilan pertama pada tanggal 10 Maret 2022</p>
4)	<p>Pelaksanaan penawaran kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi</p>	<p>UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3</p>	<p>Sesuai</p>	<p>Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3 secara lisan, tidak disertai surat penawaran yang telah disediakan oleh disnaker karena lupa</p>
5)	<p>Pelaksanaan fasilitasi dan klarifikasi sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi</p>	<p>Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3</p>	<p>Sesuai</p>	<p>Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3 Klarifikasi dilakukan pada tanggal 14 Maret 2022 dikarenakan mediator perlu memastikan kronologi perselisihan</p>
6)	<p>Pelaksanaan mediasi dilaksanakan maksimal 30 hari kerja terhitung sejak ditetapkan tanggal pelaksanaan mediasi pertama.</p> <p>a) Mediasi 1 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p> <p>b) Mediasi 2 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p> <p>c) Mediasi 3 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja</p>	<p>UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1</p>	<p>Sesuai</p>	<p>Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1 Pelaksanaan mediasi dilakukan tidak lebih dari 30 hari kerja Mediasi 1, tanggal 20 april Mediasi 2, tanggal 11 mei 2022</p>

7)	Pelaksanaan pembuatan risalah selama sidang mediasi berlangsung a) Risalah pertama pada sidang mediasi 1 b) Risalah kedua pada sidang mediasi 2 c) Risalah ketiga pada sidang mediasi 3	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g Mediator telah membuat risalah mediasi selama sidang mediasi dilaksanakan
8)	Pelaksanaan pembuatan perjanjian bersama dalam hal perselisihan telah tercapai kesepakatan dan telah didaftarkan ke PHI	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E	Tidak sesuai	Tidak dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E karena tidak tercapai kesepakatan diantara para pihak yang berselisih
9)	Pelaksanaan pembuatan anjuran tertulis dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan disampaikan ke para pihak selambatnya 10 hari kerja.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D, Mediator membuat anjuran tanggal 30 Mei 2022 karena tidak tercapai kesepakatan dan telah disampaikan kepada para pihak
10)	Memastikan para pihak memberikan jawaban menyetujui atau menolak atas anjuran tertulis selambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2 Mediator memastikan bahwa para pihak menolak anjuran yang dibuat karena tidak ada jawaban secara tertulis/lisan bahwa para pihak menyetujui/menolak anjuran tertulis selama lebih dari 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
11)	Pelaksanaan penyelesaian perselisihan telah diselesaikan selambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e, Mediator telah menyelesaikan perselisihan

		ayat 2 huruf e		sejak ditetapkan jawaban atas anjuran tertulis yang telah disampaikan kepada para pihak.
--	--	-------------------	--	--

#### F. PT. Hasw\*\*\*\*\*

Pemutusan hubungan kerja karena pengusaha melakukan efisiensi tenaga kerja dan pekerja menuntut pesangon sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

No.	Evaluasi	Dasar hukum	Hasil Sesuai/Tidak Sesuai	Keterangan
1)	Memastikan telah terlaksana penyelesaian perselisihan melalui bipartit di LKS bipartit perusahaan dibuktikan dengan risalah yang tidak tercapai kesepatan sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 9 huruf a Mediator telah memastikan para pihak telah melaksanakan perundingan bipartit namun tidak tercapai kesepakatan dengan dibuktikan risalah perundingan bipartit
2)	Pelaksanaan telaah atau penelitian tentang duduk perkara perselisihan yang dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 10 dan Permen No. 17 Tahun 2004 Pasal 13 Ayat 1 Huruf a Mediator telah melakukan telaah duduk perkara perselisihan yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja
3)	Pelaksanaan pemanggilan para pihak dengan surat panggilan pertama dan/atau kedua a) pelaksanaan pemanggilan pertama dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan b) pelaksanaan pemanggilan kedua	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 huruf b	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 huruf b Pelimpahan penyelesaian perselisihan diterima oleh mediator tanggal 7 Januari 2022 dan pelaksanaan pemanggilan pertama dilakukan tanggal 12 Januari 2022. Pemanggilan Pertama dilakukan tidak lebih dari 7 hari kerja sejak diterima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

	dilakukan selambatnya 7 hari kerja setelah pelaksanaan pemanggilan pertama jika pemanggilan pertama tidak dihadiri			
4)	Pelaksanaan penawaran kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 4 ayat 3, mediator telah melakukan penawaran penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbiter secara lisan, tidak disertai dengan surat penawaran yang sudah disediakan oleh disnaker karena lupa.
5)	Pelaksanaan fasilitasi dan klarifikasi sebelum dilakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 10 Ayat 3 Mediator melakukan sidang klarifikasi pada tanggal 12 Januari.
6)	Pelaksanaan mediasi dilaksanakan maksimal 30 hari kerja terhitung sejak ditetapkan tanggal pelaksanaan mediasi pertama. a) Mediasi 1 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja b) Mediasi 2 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja c) Mediasi 3 dilaksanakan maksimal 10 hari kerja	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1	Tidak sesuai	Tidak dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 15 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 15 Ayat 1 karena mediasi dilakukan lebih dari 30 hari kerja sejak ditetapkan tanggal mediasi pertama Mediasi 1 tgl 26 januari 2022 Mediasi 2 tgl 2 Maret 2022 Mediasi 3 tgl 22 Maret 2022
7)	Pelaksanaan pembuatan risalah selama sidang mediasi berlangsung	Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf g karena mediator telah membuat risalah



	<p>a) Risalah pertama pada sidang mediasi 1</p> <p>b) Risalah kedua pada sidang mediasi 2</p> <p>c) Risalah ketiga pada sidang mediasi 3</p>	13 ayat 1 huruf g		selama sidang mediasi dilaksanakan.
8)	Pelaksanaan pembuatan perjanjian bersama dalam hal perselisihan telah tercapai kesepakatan dan telah didaftarkan ke PHI	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E	Tidak sesuai	Tidak sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 1 dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 ayat 1 huruf E karena tidak tercapai kesepakatan diantara para pihak yang berselisih
9)	Pelaksanaan pembuatan anjuran tertulis dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan disampaikan ke para pihak selambatnya 10 hari kerja.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf a dan b dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 Huruf D Mediator membuat anjuran dikarenakan tidak tercapai kesepakatan antara para pihak tanggal 3 Agustus 2022 dan telah disampaikan kepada para pihak yang berselisih setelah anjuran dibuat.
10)	Memastikan para pihak memberikan jawaban menyetujui atau menolak atas anjuran tertulis selambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf c dan Permen No. 17 Tahun 2014 Pasal 14 Ayat 2 Para pihak pekerja telah memberikan jawaban atas anjuran tidak lebih dari 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pekerja diwakili oleh dpc spn tgl 13 agustus 2022 Perusahaan tgl 5 agustus 2022
11)	Pelaksanaan penyelesaian perselisihan telah diselesaikan selambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui.	UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e	Sesuai	Dilaksanakan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 pasal 13 ayat 2 huruf e Mediator telah menyelesaikan pelaksanaan penyelesaian perselisihan sejak diterima

				jawaban anjuran dari para pihak yang berselisih.
--	--	--	--	--

## Lampiran 2

Dokumentasi proses wawancara dan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.



Gambar 1. Foto pada saat wawancara dengan Bpk. Utut, Bpk. Syamsul, dan Bpk Rofik di ruang mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Serta ditemani seorang pekerja dari suatu perusahaan di Gresik yang akan melakukan sidang mediasi.




Gambar 2. Foto dengan Bpk. Utut dan Bpk. Syamsul pada saat melakukan proses sidang mediasi dengan para pihak yang berselisih yang diwakili oleh serikat pekerja di perusahaannya.





Gambar 3 dan 4. Foto dengan Bpk tyo dan mahasiswa magang pada saat melakukan penelitian dan bimbingan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.



**PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK**  
**DINAS TENAGA KERJA**  
Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No.233 Telp. 3951259,3954041,3950251,3953159,3953193  
**GRESIK**

**PENUNJUKAN KONSILIATOR ATAU ARBITER**

Yang bertatangan dibawah ini :

1. Nama :  
Jabatan :  
Alamat :

Yang selanjutnya disebut Pihak Pekerja / Buruh atau Serikat Pekerja / Serikat Buruh

2. Nama :  
Jabatan :  
Alamat :

Berdasarkan Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor : 02 Tahun 2004, untuk memilih KONSILIATOR atau ARBITER, maka kami selaku pihak-pihak (memilih/ tidak memilih \*)

**KONSILIATOR**

Sdr .....

**ARBITER**

Sdr .....

Dengan (memilih/tidak memilih \*) KONSILIATOR atau ARBITER dimaksud, maka proses/prosedur mekanisme selanjutnya mengikuti Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gresik,

**PIHAK  
PENGUSAHA**

**PIHAK  
PEKERJA / BURUH / SP / SB**

.....

.....

Lembar penunjukan konsiliator atau arbiter di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

**DINAS TENAGA KERJA**  
 Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No.233 Telp.3953159,3950251  
 Website: <http://disnaker.gresikkab.go.id/> / email: [disnaker@gresikkab.go.id](mailto:disnaker@gresikkab.go.id)  
**GRESIK**

**SURAT TUGAS**  
 No. 560/173/437.58/2022

1. Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 35.A/MEN/XII/2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Negara Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.
2. Peraturan Bupati Gresik Nomor : 50 Tahun 2021 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah TA. 2022
3. Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2021 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah TA. 2022.

**MENUGASKAN :**

1. Nama : **JOKO BUDI SUTRISNO, S.Si.**  
 NIP : 19661214 1990031014  
 Pangkat/Gol : Pembina (IV/a)  
 Jabatan : Kepala Bidang Hubungan Industrial & Jamsos  
 Unit Kerja : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
2. Nama : **UTUT ADIANTO WAHYU WIDAYAT, S.H.**  
 NIP : 19830324 201101 1 004  
 Pangkat/Gol : Penata Tk. I (III/c)  
 Jabatan : Mediator Hubungan Industrial  
 Unit Kerja : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
3. Nama : **SAMSUL ARIF, S.H.**  
 NIP : 19710320 200701 1 015  
 Pangkat/Gol : Penata Muda (III/a)  
 Jabatan : Staf Dinas Tenaga Kerja  
 Unit Kerja : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

1. Melakukan perjalanan dinas ke perusahaan di Kecamatan Menganti dalam rangka pembinaan persyaratan kerja untuk menunjang sub kegiatan pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat / berdampak pada kepentingan di 1 daerah Kabupaten/Kota selama 1 (satu) hari, pada tanggal 22 September 2022.
2. Melaksanakan perintah ini dengan penuh tanggung jawab dan Melaporkan hasil pelaksanaannya kepada Pejabat yang berwenang.
3. Apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Tugas ini akan diadakan perbaikan kembali sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : GRESIK  
 Pada Tanggal : 21 September 2022  
**KEPALA DINAS TENAGA KERJA**  
**KABUPATEN GRESIK**

**ANDHY HENDRO WIJAYA, S.Sos., M.Si.**  
 Pembina Utama Muda  
 NIP. 19720411 1991 1 001

Lembar surat tugas pembinaan kepada mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

**PERJANJIAN BERSAMA**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

I. Nama : [Redacted]  
 Jabatan : [Redacted]  
 Alamat : [Redacted] Kebomas - Gresik

Dalam Perjanjian Bersama ini mewakili [Redacted] yang selanjutnya disebut Pihak Pertama

II. Nama : [Redacted]  
 Alamat : [Redacted]

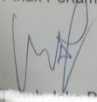
Dalam Perjanjian Bersama ini yang selanjutnya disebut Pihak Kedua

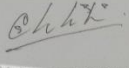
Pada hari ini Kamis Tanggal 27 Januari 2022 bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah diadakan Perjanjian Bersama antara para pihak tersebut diatas dengan hasil-hasil sebagai berikut :

1. Bahwa Pihak Pertama dan kedua sepakat mengakhiri hubungan kerja sejak hari ini tanggal 27 Januari 2022;
2. Bahwa atas pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut Pihak Pertama memberikan uang kebijaksanaan sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) kepada Pihak Kedua dan uang kebijaksanaan diberikan pada hari ini tanggal 27 (dua puluh tujuh) Januari 2022 (dua ribu dua puluh dua) secara tunai ;
3. Bahwa setelah ditandatangani perjanjian ini maka, persoalan hubungan kerja antara para Pihak baik di Dinas Tenaga Kerja Gresik dan instansi manapun dinyatakan selesai dengan tuntas, serta pihak - pihak tidak akan saling menuntut dikemudian hari baik melalui Dinas / Instansi maupun Lembaga Peradilan.

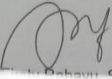
Demikian, Perjanjian Perjanjian Bersama ini dibuat dan ditandatangani bersama untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

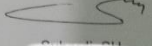
Gresik, 27 Januari 2022

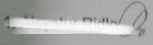
Pihak Pertama  
  
 [Redacted]

Pihak Kedua  
  
 [Redacted]

Mengetahui,  
 Mediator Hubungan Industrial


  
 [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]

  
 [Redacted]  
 [Redacted]  
 [Redacted]

Saksi-saksi  
  
 [Redacted]

Lembar perjanjian bersama mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.




**PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK**  
**DINAS TENAGA KERJA**  
 Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 233 Telp. 3954041, 3950261, 3953159, 3953193  
 e-mail : [dbnaker@gresik.go.id](mailto:dbnaker@gresik.go.id)  
 GRESIK

Gresik,      Maret 2022

Nomor : 560 / 510 / 437.58 / 2022 Sifat : Penting Lampiran : Perihal : Anjuran	Kepada Yth : 1. Sdr. Pimpinan Perusahaan [Redacted] [Redacted] II RA [Redacted] C- [Redacted] di - Gresik 2. Sdr. [Redacted] Legal [Redacted] Agus-salam & Rakan [Redacted] IV-11 [Redacted] No. 61 [Redacted] WSM/12, [Redacted] di - Gresik
---	---

Berkenaan dengan surat dari [Redacted] tentang  
 Agus-salam [Redacted] AS/IX/2021 tanggal  
 21 September 2021, Perihal : Permohonan Mediasi dan  
 Pencatatan Perselisihan, dimana Kepala Dinas Tenaga Kerja  
 Kabupaten Gresik telah memanggil secara patut para pihak untuk  
 menghadap para Mediator dan diperoleh keterangan sebagai  
 berikut:

**A. Keterangan Kuasa Pekerja:**

1. Bahwa awal mula permasalahan terjadi setelah adanya Surat  
 Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh [Redacted]  
 [Redacted] Sdr. [Redacted] Pekerja/Karyawan dari  
 [Redacted] Grup yaitu : dengan surat nomor : 068/Hrd-  
 i/VII/2021 tertanggal 03 Juli 2021
2. Atas adanya Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut  
 Perusahaan tidak memberikan hak pesangon kepada Sdr.  
 [Redacted] padahal masa kerja yang bersangkutan lebih dari 2  
 tahun , hal ini dibuktikan dengan Surat Keterangan Kerja yang  
 dikeluarkan oleh [Redacted] yaitu dengan Surat  
 Keterangan Kerja nomor : 002/SKK-WSM/VII-2021 tertanggal

1 6

Lembar anjuran mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

## RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama	: Jazilatul Khoiriyah
Tempat, Tgl Lahir	: Gresik, 16 Mei 2000
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Alamat	: Jl. H. Noloyudho Rt/Rw. 01 Desa Sumberejo, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, 61151
Telepon	: 08816067366
Email	: <a href="mailto:jazilatul.khoiriyah124@gmail.com">jazilatul.khoiriyah124@gmail.com</a>

### Riwayat Pendidikan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas Syariah, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah	Tahun 2018-2023
Madrasah Diniyah Assa'idiyah Tanggulrejo	Tahun 2012-2018
Madrasah Aliyah Tanggulrejo	Tahun 2015-2018
Madrasah Tsanawiyah Tanggulrejo	Tahun 2012-2015
Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumberejo	Tahun 2006-2012
RAM TK Miftahul Huda Sumberejo	Tahun 2004-2006