

**PERAN MEDIATOR DISNAKER PROV LAMPUNG DALAM  
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(PHK)  
(Studi Kasus Disnaker Prov. Lampung)**

**(Skripsi)**

**Oleh:**

**DESY ARI SAFITRI  
(1946021022)**



**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRAK**

### **PERAN MEDIATOR DISNAKER PROV LAMPUNG DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

**(Studi Kasus Disnaker Prov. Lampung)**

**Oleh**

**DESY ARI SAFITRI**

Penelitian ini bertujuan untuk peran Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja . Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, dan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, observasi secara langsung pada kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja dilokasi penelitian dan diperkuat dengan adanya bukti dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa peran mediator dalam memfasilitasi perselisihan hubungan industrial dalam hal ini pada perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kabupaten Lampung Timur adalah adanya perselisihan antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja menyebabkan kasus tersebut diajukan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, pada kasus ini diawali dengan penyelesaian melalui biparte namun dilanjutkan pada tahap mediasi sehingga Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai mediator berfungsi sebagai penengah perselisihan tersebut. Peranan mediator dalam kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah sebagai pendamai dan penengah yaitu apabila pihak Dinas Tenaga Kerja secara resmi telah menerima pemberitahuan dari salah satu pihak yang berselisih dan dengan resmi mempertemukan pihak-pihak yang bersangkutan dan membawa mereka pada musyawarah untuk mencapai mufakat yang kemudian diakhiri dengan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pihak-pihak yang berselisih. Pada penelitian ini Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator dinilai telah berhasil melakukan peran sebagai mediator dimana tugas dan fungsi mediator sudah sesuai dengan UU 2004 Pasal 8 ayat 1, yaitu: menerima surat pengaduan, membuat surat undangan, membuat daftar hadir, dan memberikan mediasi.

**Kata Kunci:** Peran Mediator, Hubungan Industrial, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Dinas Tenaga Kerja

## **ABSTRACT**

### **ROLE OF LAMPUNG PROV DISNAKER MEDIATORS IN RESOLVING DISPUTES OF TERMINATION OF EMPLOYMENT (PHK) (Case Study of Lampung Provincial Manpower Office)**

**By**

**DESY ARI SAFITRI**

This study aims at the role of the Manpower Office as a mediator in resolving disputes over termination of employment. Researchers used descriptive qualitative research types and data collection techniques by conducting interviews, direct observation in cases of disputes over termination of employment at the research location and strengthened by documentary evidence. The results of the study concluded that the role of the mediator in facilitating industrial relations disputes in this case the dispute over termination of employment (PHK) in East Lampung Regency was that there was a dispute between the company and the workers causing the case to be submitted to the Lampung Province Manpower Office, in this case it was initiated with a biparte settlement but continued at the mediation stage so that the Lampung Province Manpower Office as a mediator functions as a mediator of the dispute. The role of the mediator in cases of employment termination disputes is as a conciliator and mediator, namely if the Manpower Office has officially received notification from one of the disputing parties and formally brings together the parties concerned and brings them to deliberations to reach a consensus which is then terminated by a collective agreement signed by the disputing parties. In this study the Manpower Office as a mediator was considered to have succeeded in carrying out the role of a mediator where the duties and functions of the mediator were in accordance with the 2004 Law Article 8 paragraph 1, namely: receiving complaint letters, making invitation letters, making attendance lists, and providing mediation.

**Keywords:** Role of Mediator, Industrial Relations, Termination of Employment Disputes (PHK), Office of Manpower.

**PERAN MEDIATOR DISNAKER PROV LAMPUNG DALAM  
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(PHK)  
(Studi Kasus Disnaker Prov. Lampung)**

**(Skripsi)**

**Oleh:**

**DESY ARI SAFITRI  
(1946021022)**



**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

Judul Skripsi : **PERAN MEDIATOR DISNAKER PROVINSI LAMPUNG DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) (STUDI KASUS DI DISNAKER PROVINSI LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Desy Ari Safitri**

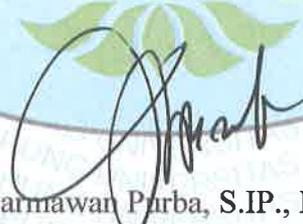
Nomor Pokok Mahasiswa : 1946021022

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



1. Komisi Pembimbing  
Dosen Pembimbing,

  
Darmawan Purba, S.IP., M.IP

NIP. 198106012010121003

2. Ketua Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

  
Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP

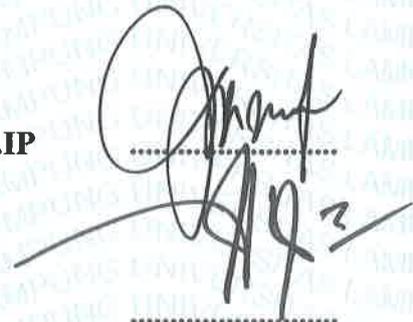
NIP 196112181989021001

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Darmawan Purba, S.IP., M.IP**

Penguji Utama : **Bendi Juantara, S.IP., MA**



.....

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**Dra. Ida Nurhida, M.Si.**  
NIP. 19610807 198703 2 001



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 16 Juni 2023**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung

Bandar Lampung, 16 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan

  
Daryani S.Afitri

NPM. 1946021022

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Desy Ari Safitri, dilahirkan di Sudimara Tanggamus pada tanggal 19 desember 2001 yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara, putri dari pasangan Bapak Suryanto dan Ibu Karti. Jenjang pendidikan Penulis dimulai dari SDN Bandar agung pada tahun 2007-2012. Setelah lulus, Penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP N 1 Bnadar Negeri Suoh pada tahun 2013-2016 dan melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMK YPT Pringsewu pada tahun 2016-2019.

Pada tahun 2019 Penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Mandiri dan dinyatakan lulus pada Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung tahun 2019. Selama masa perkuliahan di Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Unila Penulis mengikuti berbagai kegiatan baik akademik maupun non akademik dalam menunjang kapasitas diri Penulis. Pada saat menjadi mahasiswa penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2022 selama 40 hari di Pekon Sukaraja Kecamatan Batu Brak Lampung Barat, Selanjutnya Penulis ikut serta dalam program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Disnaker Provinsi Lampung.

## **MOTTO**

**“Tak Perlu Khawatir Akan Bagaimana ALur Cerita Pada Jalan ini,  
Perankan Saja, Tuhan Ialah sebaik-baiknya Sutradaranya”**

(Desy Ari Safitri)

## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillahirobbil'alamiin* telah Engkau Ridhoi Ya Allah Langkah hamba-Mu,  
sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan

Teriring shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak  
skripsi ini dapat memberikan ilmu yang bermanfaat

dan

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada:

Ayah dan Ibunda tercinta

**Suryanto dan Karti**

Kakakku

**Ledy Oktaviani, Muhtarom**

Keponakan tercinta

**Velovi Anisa Chandra**

Terimakasih untuk saudara-saudara seperjuangan di Jurusan Ilmu Pemerintahan,  
semoga amal kebaikan yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT

Almamater yang Penulis banggakan  
**Universitas Lampung**

## SANWACANA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang senantiasa memberikan rahmat serta hidayah yang sangat luar biasa, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Peran Mediator Disnaker Provinsi Lampung Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”** Tak lupa shalawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri teladan yang baik dan pemimpin kaumnya.

Skripsi yang berjudul **“Peran Mediator Disnaker Provinsi Lampung Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”** sebagai salah satu syarat bagi Penulis untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan kemampuan serta pengetahuan yang Penulis miliki. Data yang tersaji dalam skripsi ini masih perlu digali lebih mendalam dan dikonfirmasi kebenarannya secara lebih ilmiah melalui teori yang ada.

Skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Suatu kebanggaan bagi Penulis melalui sanwacana ini mengucapkan rasa terimakasih kepada seluruh pihak yang berkenan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, diantaranya:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
3. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
4. Bapak Darmawan Purba, S.IP, M.IP,, selaku Dosen Pembimbing, terimakasih Bapak atas kritik, saran dan masukannya sehingga Penulis dapat membuat skripsi ini dengan sebaik-baiknya;
5. Bapak Bendi juantara, S.IP, M.As selaku Dosen Penguji terimakasih Bapak atas kritik, saran dan masukannya sehingga Penulis dapat menyempurnakan skripsi ini menjadi lebih baik;

6. Bapak Dr. R. Pitojo Budiono, M.Si, selaku Dosen Akademik Penulis, terimakasih atas ilmu dan pembelajarannya;
7. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung meski tidak dapat disebutkan satu persatu, tetapi tidak mengurangi rasa hormat Penulis kepada bapak dan ibu semua. Terimakasih atas dedikasi yang telah engkau berikan kepada Penulis, sehingga Penulis bisa sampai ke posisi saat ini. Terimakasih atas segala yang engkau berikan;
8. Terimakasih kepada Kedua orang tua Penulis, Bapak Suryanto dan Ibu Karti yang selalu mengiringi doa di setiap langkah Penulis;
9. Kepada Kakak Penulis, Ledy Oktaviani, tarom dan keponakan tersayang Velovi anisa Chandra yang selalu ada dan selalu mendukung saya,
10. Kepada informan Peneliti, Bapak Saryo, S.Sos, selaku sub. koordinator penyelesaian perselisihan hubungan Industri, Ibu Sanovi Hikmah, S.E selaku mediator kedua, Bapak Darusalam selaku informan dari pihak pekerja, Bapak Teddy selaku informan dari pihak perusahaan dan Bapak Rahmat sebagai kuasa pekerja terimakasih telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
11. Kepada Seluruh bapak dan ibu Staff Disnaker bidang Hubungan Industrial yang telah membagikan ilmunya selama Praktik kerja Lapangan (PKL)
12. Kepada Sahabat Penulis, gadis prasta, wenty agustina, Ayu Vaulanda, ike nurafni, oksa prima, dea dora, anita feby, dewa ruci, ema anggraini, ayu nurfita, rido, dimas, gilang, rista, bang kep, algo tama, putri, nanda arini, evi nurjanah Terimakasih telah membuat hari-hari Penulis lebih indah dan berwarna;
13. Kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Akan tetapi Penulis berharap kiranya karya sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Bandar Lampung, 14 Juni 2023  
Penulis,

Desy Ari Safitri

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Umum Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.	11
2.1.1 Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaian Hubungan Kerja .....	12
2.1.2 Tinjauan Umum Penyelesaian Hubungan Industrial.....	14
2.2 Teori Penyelesaian .....	16
2.2.1 Teori Resolusi Konflik .....	16
2.3 Mediasi .....	18
2.3.1 Alur Proses Mediasi .....	19
2.4 Pemutusan Hubungan Kerja.....	19
2.4.1 Macam-macam Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja .....	20
2.4.2 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja .....	24
2.4.3 Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.....	26
2.5 Kerangka Pikir.....	28
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis dan Sumber Penelitian .....	30
3.2 Lokasi Penelitian.....	31
3.3 Fokus Penelitian.....	31
3.4 Informan Penelitian.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
<b>IV. GAMBARAN UMUM</b>	
4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung .....	35

4.1.1 Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja ....	37
4.2.1 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Provinsi Lampung .....	41

## **V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

5.1 Hasil Wawancara Penelitian Peran Mediator Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Perusahaan dengan Pekerja .....	44
5.2 Hasil Wawancara Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja .....	49
5.3 Pembahasan .....	53
5.3.1 Bipartite.....	53
5.3.2 Arbitrase.....	54
5.3.3 Konsiliasi .....	55
5.3.4 Mediasi .....	56
5.3.5 Peranan Mediator Dalam Memfasilitasi Perselisihan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja .....	69

## **VI. SIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan.....	74
6.2 Saran.....	75

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Perusahaan di Lampung .....	3
Tabel 1.2 Jumlah Pemutusan Hubungan Kerja Provinsi Lampung 2019 .....	4
Tabel 1.3 Pengaduan Pemutusan Hubungan Kerja 2020 .....	4
Tabel 1.4 Pengaduan Pemutusan Hubungan Kerja 2021 .....	5
Tabel 1.5 Jenis Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial 2021-2022 .....	6
Tabel 3.1 Informan Penelitian .....	32
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Prov. Lampung .....	36

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 3.1 Kerangka Pikir Penelitian .....	29
Gambar 4.1 Alur Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial .....	42
Gambar 5.1 Wawancara Disnaker Terhadap Perusahaan dan Pekerja .....	48
Gambar 5.2 Wawancara Peneliti Terhadap Disnaker Prov Lampung .....	52
Gambar 5.3 Hasil Perjanjian Bersama Penyelesaian Perselisihan PHK .....	72

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini era globalisasi mengharuskan banyaknya tuntutan persaingan di dunia usaha, untuk itu perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien karena banyaknya permasalahan tentang sumber daya manusia yang ada didalam organisasi atau perusahaan akan dapat menciptakan perselisihan dalam hubungan kerja. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan elemen penting yang ada dalam perusahaan dan sangat dibutuhkan untuk melakukan beragam aktivitas untuk mendorong perkembangan perusahaan (Daraba & Subianto, 2018). Ketika permasalahan perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik maka dapat berimbas pada adanya pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan yang dapat merugikan pihak perusahaan atau tenaga kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu mejadi hal yang sulit baik bagi pengusaha maupun pekerja atau buruh. Fakta menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan ketidakpuasan bagi salah satu pihak dikarenakan masing-masing pihak memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menyikapi terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pengusaha menganggap terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan. Bagi pekerja atau buruh, terjadinya pemutusan hubungan kerja berdampak sangat luas bagi kehidupan tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya. Pemutusan hubungan kerja jelas akan menyebabkan seorang pekerja atau buruh kehilangan mata pencahariannya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan sebuah tindakan yang identik dengan penyelesaian kontrak kerja yang dapat merugikan pihak karyawan, beberapa tahun silam tindakan PHK menjadi suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan ketidak kesetabilan kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana (Syafriada, et al., 2020). Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Bagi pekerja, pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian, karena akan menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan yang selama ini digunakan untuk kebutuhan hidup. Oleh karena itu, istilah PHK bisa menjadi ketakutan bagi pekerja karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat pemutusan hubungan kerja itu. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. pemutusan hubungan kerja yang terjadi, sering kali dapat berpengaruh pada karyawan lain yang sedang bekerja dan berdampak pada konsentrasi karyawan dalam bekerja, karyawan menjadi malas, tidak semangat bekerja sehingga karyawan akan semakin mengalami stress yang berlarut-larut dan berkepanjangan, yang makin memburuk kondisi fisik maupun psikis karyawan.

Melihat banyaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) salah satu wilayah yang memiliki permasalahan di perusahaan terjadi di salah satu provinsi di Indonesia yaitu pada permasalahan pemutusan hubungan kerja di Provinsi Lampung. Provinsi Lampung merupakan salah satu wilayah yang mempunyai banyak sumber daya alam yang berdampak pada banyaknya perusahaan yang ada di wilayah tersebut, berikut merupakan data perusahaan yang terdapat di provinsi Lampung:

Tabel 1.1 Data Perusahaan di Lampung

No	Kabupaten	Jumlah Perusahaan	Persentase %
1	Lampung Barat	20	0,19%
2	Tanggamus	190	1,83%
3	Lampung Selatan	733	7,06%
4	Lampung Timur	335	3,23%
5	Lampung Tengah	587	5,66%
6	Lampung Utara	280	2,70%
7	Way Kanan	175	1,68%
8	Tulang Bawang	297	2,86%
9	Pesawaran	166	1,60%
10	Pringsewu	414	3,99%
11	Mesuji	151	1,45%
12	Tulang Bawang Barat	104	1,00%
13	Pesisir Barat	70	0,67%
14	Bandar Lampung	5.936	57,25%
15	Metro	910	8,77%
<b>Total</b>		<b>10.368</b>	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 2022.

Berdasarkan data perusahaan yang ada di provinsi Lampung per-2022 jumlah perusahaan yang ada di provinsi Lampung ialah sebanyak 10,368 perusahaan. Banyaknya perusahaan memberikan tugas penting bagi Dinas Ketenagakerjaan yang berfungsi untuk melakukan pembinaan pada urusan pemerintah dibidang tenaga kerja dan perindustrian (Laila, et al., 2020). Dinas Tenaga Kerja provinsi Lampung dari tahun ketahun sudah menerima laporan pengaduan kasus dari pekerja mengenai masalah ketenagakerjaan. Masalah yang di laporkan meliputi pengaduan kasus perselisihan yang umumnya banyak menimpa pekerja. Hal tersebut terbukti pada laporan pengaduan kasus tahun 2019-2021 mengenai jumlah pengaduan kasus yang ada pada bidang hubungan industrial Disnaker Provinsi Lampung, sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Pemutusan Hubungan Kerja Provinsi Lampung Tahun 2019

No.	Bulan	Kasus Pengaduan	Proses Penyelesaian	
			Perjanjian Bersama/ Damai	Anjuran
1.	Januari	1		✓
2.	Februari	0		
3.	Maret	0		
4.	April	3		✓
				✓
				✓
5.	Mei	0		
6.	Juni	0		
7.	Juli	3		✓
			✓	
			✓	
8.	Agustus	0		
9.	september	0		
10.	Oktober	0		
11.	November	0		
12.	Desember	0		
	Jumlah	7	2	5

Sumber: Buku Pengaduan Hubungan Industri Disnaker Provinsi Lampung Tahun 2019.

Dan pada tahun selanjutnya kembali terjadi pengaduan pemutusan hubungan kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pengaduan Pemutusan Hubungan Kerja 2020

No.	Bulan	Kasus	Proses Penyelesaian	
			Perjanjian Bersama/ Damai	Anjuran
1.	Januari	0		
2.	Februari	3		✓
				✓
				✓
3.	Maret	0		
4.	April	1		✓
5.	Mai	1		✓
6.	Juni	3	✓	
				✓
7.	Juli	1		✓
8.	Agustus	0		
9.	September	1		✓
10.	Oktober	0		
11.	November	0		
12.	Desember	0		
	Jumlah	10	1	9

Sumber: Buku Pengaduan Hubungan Industri Disnaker Provinsi Lampung Tahun 2020

Tabel 1.4 Pengaduan Pemutusan Hubungan Kerja 2021

No.	Bulan	Kasus Pengaduan	Proses Penyelesaian	
			Perjanjian Bersama/ Damai	ANJURAN
1.	Januari	2		✓
			✓	
2.	Februari	2		✓
			✓	
3.	Maret	1		
4.	April	2		✓
			✓	
5.	Mei	1	✓	
6.	Juni	2	✓	
				✓
7.	Juli	1	✓	
8.	Agustus	0		
9.	September	4	✓	
				✓
				✓
				✓
10.	Oktober	2	✓	
				✓
11.	September	1	✓	
12.	desember	0		
	Jumlah	18	9	8

Sumber: *Buku Pengaduan Hubungan Industri Disnaker Provinsi Lampung Tahun 2021.*

Berdasarkan hasil data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tercatat banyaknya pengaduan hubungan industry yang ada di Provinsi Lampung dan memberikan pandangan permasalahan yang kompleks dan terdapat pada sejumlah perusahaan di Lampung. Untuk itu penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan PHK memerlukan tata cara menurut perundang-undangan yang berlaku agar dapat menciptakan suasana kemantapan, ketertiban, sehingga terwujudlah penyelesaian yang efektif, efisien, murah dan adil dengan dilandasi musyawarah mufakat anatar pihak yang berselisih.

Banyaknya pengaduan dibedakan menjadi beberapa jenis pengaduan perselisihan dalam hubungan industrial, jenis tersebut ialah perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan serikat pekerja/buruh. Berikut merupakan hasil data

pengaduan yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja Prov Lampung 2021-2022, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5 Jenis Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial 2021-2022

Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial	Tahun		Tahun	
	Hak/ 2021	PHK/ 2021	Hak/ 2022	PHK/ 2022
Januari	-	-	-	1
Februari	-	1	2	-
Maret	-	7	2	1
April	-	2	-	1
Mei	1	1	-	2
Juni	-	2	-	3
Juli	-	1	2	3
Agustus	-	-	2	2
September	2	1		
Oktober	-	2		
November	1	-		
Desember	-	1		
<b>Jumlah</b>	<b>43 Kasus Perselisihan Hubungan Industrial</b>			

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Prov Lampung, 2023.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jenis pengaduan yang terdapat pada hubungan industrial didominasi oleh perselisihan hak dan PHK. Untuk itu, pihak Dinas Tenaga Kerja selaku mediator dalam hal ini harus memfasilitasi dan memberikan solusi agar perselisihan yang terjadi dapat menciptakan solusi sehingga perselisihan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian, permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Sebagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun dalam kenyataan masih banyak para pelaku proses produksi yaitu unsur pekerja serta pengusaha dan juga pemerintah, belum memahami secara komprehensif.

Hal tersebut bisa dimaklumi karena dalam system beberapa lembaga baru yang bisa dilibatkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi dua tahap yaitu tahap penyelesaian diluar pengadilan dan

tahap penyelesaian didalam pengadilan. Tahap penyelesaian di dalam pengadilan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Provinsi Lampung. Sedangkan tahap penyelesaian di luar pengadilan bisa dilakukan melalui mediasi, dan pihak yang menjadi mediator telah ditentukan melalui UUD yaitu Dinas Tenaga Kerja Kab/Kota dimana seorang pekerja itu tinggal. Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi di salah satu perusahaan di Lampung yaitu pada PT Great Giant Pinapple yang terdapat di kabupaten Lampung Timur. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan swasta penghasil nanas kaleng dan perkebunan buah lainnya yang terintergrasi terbesar di dunia dengan kualitas terbaik ([greatgiantfoods.com](http://greatgiantfoods.com), 2023).

Perselisihan dalam kasus pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena adanya peraturan yang dilanggar oleh pekerja, perusahaan menghadapi kerugian atau tutup, perusahaan pailit, pengunduran diri dari pihak pekerja, pekerja mangkir kerja dan melewati batas waktu, pekerja mengalami sakit berkepanjangan, dan kasus lainnya. Untuk itu, Dinas Ketenagakerjaan harus melakukan tindakan lanjutan apabila terdapat perselisihan dari adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga harapannya kedua belah pihak dapat mendapat solusi yang tidak merugikan masing-masing melalui bantuan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

Adapun penelitian sejenis untuk menunjang penelitian ini adalah: pertama, penelitian yang dilakukan oleh (Fetisia Laia, 2019) mengenai “Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara” dengan hasil bahwa peranan mediator sudah efektif dan dijalankan sesuai dengan peraturan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh (Khikmatul Fikriyah, 2021) mengenai “Pandemi covid-19 Mempengaruhi Kinerja, Produktivitas, maupun Keuangan Perusahaan serta Kewajiban Pengusaha Untuk

Memenuhi Kebutuhan Biaya Operasional” seperti hak-hak 8okum88io pekerja diantaranya adalah upah. Selain itu, banyak perusahaan yang merumahkan pekerja sampai dengan melakukan *unpaid leave* (mencutikan pekerja tetapi tidak dibayar), dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan berbagai hukum.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh (Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti, 2021) mengenai Perusahaan dihadapkan pada pengambilan keputusan guna menekan kerugian usahanya, salah satunya melakukan pemutusan hubungan kerja. Terlebih persoalan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan bukan sekedar berfokus pada kelangsungan usaha semata, akan tetapi kelangsungan hidup seseorang juga dipertaruhkan. Perselisihan hubungan kerja bukanlah sekedar masalah kewajaran yang terjadi dalam suatu hubungan kerja. Melainkan, suatu masalah yang perlu penanganan intensif dan 8okum88ional dari pihak ketiga, dalam hal ini mediator untuk membantu penyelesaian perkara secara solutif.

Keempat, (Felis Alicia Pui, 2020) mengenai Dalam hubungan industrial akan selalu ada kejadian yang tidak diinginkan terjadi, baik karena kesalahpahaman maupun ketidakpuasan dari salah satu pihak. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini di tempuh melalui proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam oleh mediator. Kedua belah pihak menerima anjuran maka dibuatkan perjanjian bersama dan di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, bila kedua belah pihak tidak menerima anjuran dari mediator maka para pihak bisa mengajukan permohonan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja harus mengacu kepada dasar hukum tentang ketenagakerjaan, di sarankan dalam perselisihan hubungan industrial agar selalu melalui cara nonlitigasi terlebih dahulu agar menghemat waktu dan biaya, jika tidak mencapai kesepakatan baru mengajukan permohonan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kelima, (Latifah, Laelatul 2019) mengenai Maraknya *outsourcing* dan perpanjangan kontrak kerja secara terusmenerus menciptakan permasalahan ketenagakerjaan. Kasus PHK oleh PT. Usmantex merupakan kasus akibat adanya *outsourcing* dimana pekerja menuntut hak-hak mereka karena telah dipaksa menandatangani surat pengunduran diri padahal masa kontrak mereka belum habis. Hasil penelitian menyatakan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berkaitan Penyelesaian PHK oleh PT. Usmantex dilaksanakan pada Dinas Perindustrian dan tenaga Kerja Kaupaten Magelang melalui: penelitian berkas dan registrasi aduan, pemanggilan para pihak dan hukum mediasi. Sidang mediasi ini menghasilkan dua kesepakatan yaitu untuk 17 orang pekerja yang telah menandatangani surat pengunduran diri dan 2 orang pekerja yang belum menandatangani surat pengunduran diri. Hambatan utama dalam penyelesaian kasus ini yang berasal dari pihak kuasa hukum PT. Usmantek yang kurang hukum dan belum memahami hukum ketenagakerjaan serta proses mediasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Mediator Disnaker Prov Lampung Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Disnaker Prov. Lampung)”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah di paparkan maka didapatkan rumusan masalah yaitu: bagaimana peran Mediator dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja di provinsi Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan yang ingin dicapai. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan arahan kepada seorang

peneliti dalam melakukan pekerjaan dan dapat menentukan kemana seharusnya berjalan dan berbuat. Sejalan dengan permasalahan yang di rumuskan, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran mediator dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja,
2. Untuk mengetahui langkah-langkah pelaksanaan mediator dalam menangani masalah pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik dalam menambah bahan kajian perbandingan bagi yang menggunakannya.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai permasalahan dan juga masukan terutama bagi pihak yang berwenang bagi Disnaker Provinsi Lampung dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Tinjauan Umum Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja**

Berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan hubungan industrial adalah hubungan formal yang terdapat antar kelompok manajemen dan kelompok karyawan yang terdapat dalam suatu perusahaan (Siagian, 2013:328). Hubungan industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial adalah Hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Pihak yang berkepentingan dalam setiap perusahaan (Simanjuntak, 2009:28).

Berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryono, 2010:305) pemutusan hubungan kerja adalah suatu proses

pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu lagi atau karena perusahaan yang tidak memungkinkan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemberhentian karyawan adalah pemutusan hubungan kerja, baik untuk sementara maupun untuk selamanya yang dilakukan oleh perusahaan atas permintaan karyawan atau karena kehendak pihak perusahaan (Mangkunegara, 2007:165).

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa bukan hanya pengusaha yang dapat mengakhiri hubungan kerja, tetapi juga karyawan. Sehingga pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan asalkan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan UU Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau PKB.

### **2.1.1 Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial dan Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat atau perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja seperti pemenuhan hak-hak pekerja dan atau serikat pekerja, harapan atau kepentingan pekerja, dan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan. Adapun jenis perselisihan yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah:

1. 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
2. Perselisihan Kepentingan: perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja: adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya UU PPHI 2004 tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPHI 2004. UU PPHI 2004, istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan atau perselisihan hubungan industrial

1. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Dalam Satu Perusahaan adalah perselisihan antar 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 ke serikat pekerja.

### **2.1.2 Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI). Adapun tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yang digunakan sebagai indikator pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bipartit**

Lembaga bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di Lembaga Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di Lembaga Bipartit ditetapkan secara proporsional. Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di Lembaga Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang di Lembaga Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan persetujuan bersama (PB) tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan

PHI di Pengadilan Negeri setempat tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang. Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan

dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di Lembaga Bipartit yang telah ada.

## **2. Mediasi oleh Mediator**

Setiap kantor Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.

## **3. Konsiliasi oleh Konsiliator**

Konsiliasi adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

## **4. Arbitrase oleh Arbiter**

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter. Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU Nomor 22 tahun 1957, arbiter menurut RUU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang oleh pemerintah dan

terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan. Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

## **2.2 Teori Penyelesaian**

### **2.2.1 Teori Resolusi Konflik**

Resolusi konflik adalah setiap upaya yang ditujukan untuk menyelesaikan pertentangan atau perselisihan dalam berbagai lini kehidupan manusia. Sebagaimana dikemukakan oleh Miall bahwa resolusi konflik adalah istilah komprehensif yang mengimplikasikan bahwa sumber konflik yang dalam dan berakar akan diperhatikan dan diselesaikan. Pada hakikatnya resolusi konflik itu dipandang sebagai upaya penanganan sebab-sebab konflik dan berusaha menyelesaikan dengan membangun hubungan baru yang bisa tahan lama dan positif di antara kelompok-kelompok atau pihak-pihak yang bermusuhan (Miall, 2002: 31).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa resolusi konflik adalah suatu cara pihak-pihak yang berkonflik dengan atau tanpa bantuan pihak luar untuk menyelesaikan konflik. Resolusi konflik juga menyarankan penggunaan cara-cara yang lebih demokratis dan konstruktif untuk menyelesaikan konflik dengan memberikan kesempatan pada pihak-pihak yang berkonflik untuk memecahkan masalah mereka oleh mereka sendiri atau dengan melibatkan pihak ketiga yang bijak, netral dan adil untuk menjembatani dan membantu pihak-pihak yang berkonflik dalam memecahkan masalahnya dengan diutamakan cara yang damai.

Sebuah konflik merupakan salah satu gejala dalam lingkungan sosial yang tidak dapat dihindarkan baik untuk segi lingkup kecil maupun lingkup masyarakat luas. Adanya konflik disebabkan oleh persamaan sekaligus perbedaan dari kepentingan masing-masing individu atau kelompok (Rahman, et al., 2020). Tidak hanya itu, konflik juga dapat terjadi dilingkungan pekerjaan yang dapat dipicu oleh salah satu sebab yaitu ketengangan pekerja dengan pemilik perusahaan dan menciptakan pertentangan dan perselisihan. Adanya perselisihan akan sangat mengganggu dan dapat mempengaruhi pengelolaan dan kerjasama baik diperusahaan maupun dimasyarakat.

Adanya perselisihan atau konflik harus segera diperbaiki dan diselesaikan seperti keadaan semula sebelum adanya konflik, konflik dapat mempengaruhi pencapaian individu atau kelompok yang berasal dari suasana hati yang tidak seimbang dan berakibat pada totalitas kerja yang menurun (Sunarno, et al., 2019). Didalam lingkup hubungan kerja, perselisihan dapat terjadi karena adanya hak yang dimiliki belum ditetapkan secara sah, terdapat perjanjian dan peraturan kerja yang tidak diimplementasikan dengan baik. Alih-alih penyelesaian konflik, masing-masing pihak harus memiliki titik terang dan tidak saling merugikan. Untuk itu, perselisihan harus segera ditangani dan diselesaikan dengan baik yang dapat dibantu oleh sebuah organisasi atau lembaga dengan manajemen konflik yang baik atau adanya resolusi konflik yang tepat dan efisien.

Konsekuensi dari terjadinya konflik menyebabkan:

- Hambatan komunikasi pada pihak yang berselisih diperusahaan atau masyarakat
- Dapat mengganggu anggota lainnya yang tidak berkonflik
- Mengakibatkan penurunan semangat kerja

- Adanya turnover pekerja
- Pertukaran atau pengalihan sumber daya karena adanya perselisihan berkepanjangan
- Menjadi sorotan media sehingga berpengaruh pada citra perusahaan
- Terakhir, adanya konsekuensi hukum.

Hal pertama yang dinilai efektif untuk resolusi konflik ialah Diagnosis konflik terlebih dahulu. Menurut (Fisher, 2016) terdapat 5 jenis resolusi konflik yaitu:

1. Avoidance: merupakan tindakan menghindari konflik karena dianggap akan menyebabkan ketegangan kerja dan kurangnya percaya diri
2. Competition: merupakan tindakan dalam menghadapi konflik dengan argumentasi atau debat secara langsung.
3. Accommodation: tindakan yang cenderung mengalah untuk kepentingan hal yang lebih besar
4. Compromise: tindakan yang dilakukan untuk menemukan solusi secara cepat
5. Collaboration: adanya penyuaran ide dari pihak yang berkonflik dan menyebabkan emosi negatif berkepanjangan.

### **2.3 Mediasi**

Mediasi adalah upaya penyelesaian sengketa secara damai dimana ada keterlibatan pihak ketiga yang netral (Mediator), yang secara aktif membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan sebagaimana diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian melalui mediasi merupakan alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non litigasi) salah satunya melalui mediasi, hal ini berangkat dari pemikiran bahwa penyelesaian perkara di lembaga peradilan belum mampu menyelesaikan sesuai dengan harapan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, Mediator Hubungan Industrial harus mengupayakan agar tercapai kesepakatan diantara pihak yang bertikai untuk mencapai kompromi atau penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan mengemukakan alasan-alasan penting secara persuasif.

### **2.3.1 Alur Proses Mediasi**

1. Setelah menerima pengaduan pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pengaduan pelimpahan perselisihan;
2. Mediator harus mengadakan penelitian tentang pokok perkara dan mengadakan sidang mediasi;
3. Mediator dapat memanggil satu saksi ahli guna diminta dan di dengar kesaksiannya jika diperlukan;
4. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani kedua belah pihak;
5. Apabila tidak tercapai Kesepakatan, maka Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis yang dilimpah-kan kepada kedua belah pihak.

## **2.4 Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya. PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Pemutusan hubungan kerja bagi pihak

pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomis, finansial, sebab:

- Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi peker/buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
- Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

#### **2.4.1 Macam – Macam Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan.

##### **a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum**

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

1. Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
2. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu ( PKWT) untuk pertama kali;
3. Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan
4. Pekerja atau buruh meninggal dunia.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Agar tindakan PHK oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan pegang waktu pengakhiran hubungan. syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja atau buruh:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis 3 sebelum diri;
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. Tetap menjalankan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Teknisnya pekerja atau buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial Melalui upaya penyelesaian perundingan bipartite atau mediasi kemudian mengajukan gugatan Pada pengadilan hubungan industrial.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya

pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya.

- 1) PHK karena kesalahan ringan dan
- 2) PHK karena kesalahan berat.

Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh karena berbagai alasan pekerja atau buruh:

- 1) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter lama waktu tidak melebihi 12 bulan secara terus-menerus;
- 2) Memenuhi kewajiban sesuai peraturan di berlaku.;
- 3) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 4) Menikah;
- 5) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- 6) Mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- 7) Mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus Serikat Pekerja atau serikat buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- 8) Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- 9) Perbedaan paham, agama, politik, suku suku, golongan jenis kondisi fisik, atau status perkawinan;

10) Dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

Pengusaha dapat mempengaruhi pekerja atau buruh karena alasan pekerjaan atau buru telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 1) Melakukan penipuan dan pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Mabuk; meminum minuman keras yang memabukkan; memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan;
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan PHK adalah bukti pendukung, yaitu:

- 1) Pekerja atau buruh tertangkap tangan
- 2) Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan; atau
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 orang saksi.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat. Oleh sebab itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja atau buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang bersangkutan, bagaimana cara menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.

#### **2.4.2 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor: 2 Tahun 2004 disebutkan “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”. Dalam hubungan kerja, terkadang situasi yang tidak diharapkan terjadi karena berbagai hal. Meskipun perusahaan dan karyawan telah berupaya semaksimal mungkin, ada suatu waktu perusahaan harus bertindak tegas dalam memberikan

hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin. Hal ini bertujuan untuk memberikan contoh sehingga karyawan lain lebih berhati-hati dalam pekerjaannya.

Pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Maka dari itu, adanya surat peringatan (SP) membantu agar PHK tidak terjadi secara mendadak, atau bahkan karyawan memperbaiki kinerjanya dan mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah penjelasannya:

- a. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- b. Surat peringatan sebagaimana dimaksud masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan.

Berdasarkan peraturan di atas, jangka waktu berlakunya surat peringatan adalah 6 (enam) bulan, yang dianggap cukup dalam menilai apakah karyawan sudah melakukan perbaikan atas kesalahannya. Akan tetapi, semisal karyawan telah mendapatkan SP pertama dan perilakunya membaik. Lalu ia melakukan kesalahan lain setelah lewat 6 (enam) bulan dari surat peringatan pertama, maka surat peringatan (yang kedua) tersebut tetap dianggap sebagai surat peringatan pertama.

Sebaliknya, pengusaha diperbolehkan memberikan surat peringatan kedua atau ketiga, jika memang karyawan melakukan pelanggaran berbeda sebelum masa SP pertama berakhir. Pengusaha baru dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah surat peringatan ketiga, yang artinya karyawan dianggap tidak melakukan perbaikan

sama sekali—atau justru perilakunya semakin buruk. Langkah ini dapat diambil sekaligus untuk memberikan ‘pelajaran’ kepada karyawan lainnya.

### **2.4.3 Akibat Pemutusan Hubungan Kerja**

Sehubung dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Hak – hak pekerja akibat PHK lain:

#### **1. Uang Pesangon**

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja.

#### **2. Uang Penghargaan Masa Kerja**

Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan oleh pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

#### **3. Uang Ganti Rugi**

Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak- hak yang belum diambil istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja.

Hak-hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti rugi sebagaimana dimaksud diatas ditetapkan berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

1. Jika PHK terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa dan ganti kerugian;

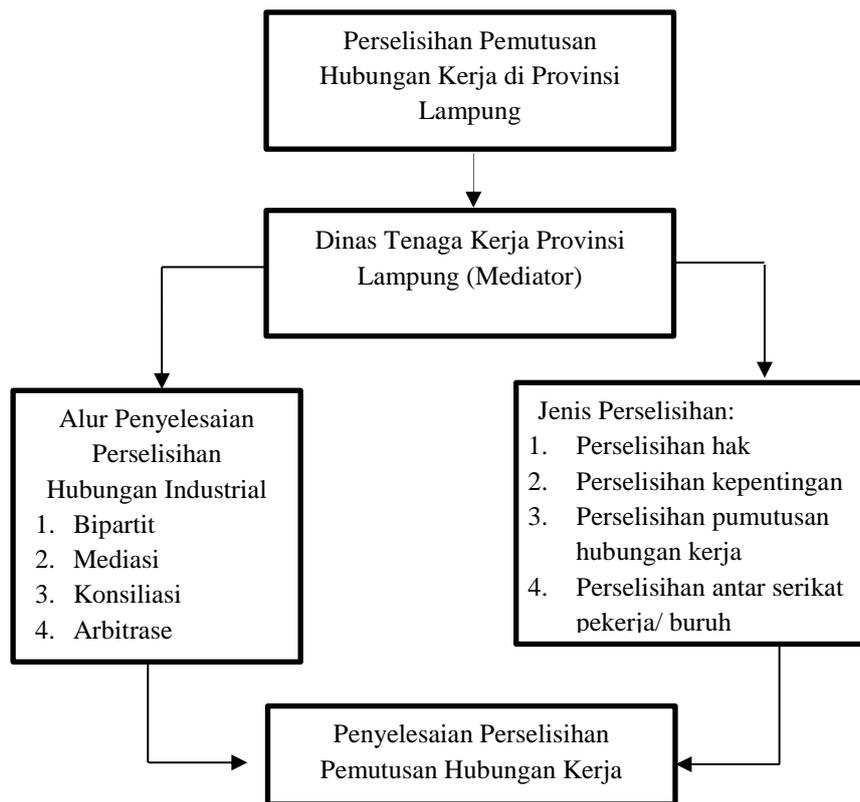
2. Dalam hal PHK perseorangan terjadi bukan kesalahan pekerja tetapi dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja berhak mendapat Pesangon paling sedikit 2 kali, uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai ketentuan dan ganti kerugian kecuali kedua belah pihak menentukan lain;
3. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh Akuntan Publik paling sedikit 2 ( dua ) tahun terakhir, atau keadaan memaksa besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan.
4. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sesuai dan ganti kerugian berdasarkan ketentuan kecuali kedua belah pihak menentukan lain.
5. Dalam hal terjadi PHK karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama, dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.
6. Dalam hal ini terjadi PHK karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan dan ganti kerugian sesuai, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain
7. Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian akibat PHK karena perubahan status atau kepemilikan atau perusahaan pindah lokasi, dibebankan kepada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru.

## 2.5 Kerangka Pikir

Agar tujuan penelitian dapat didapat dan dilakukan secara sistematis, maka diperlukan susunan konsep kerangka pikir yang dibuat berdasarkan permasalahan yang ada. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung sebagai mediator harus memiliki solusi pada tahapan penyelesaian yang jelas terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dinas ketenagakerjaan harus memiliki tindakan yang tegas, netral dan melihat bukti penyelesaian pada perselisihan PHK sudah dilakukan pada tahap sebelumnya dengan langkah mediasi, konsiliasi, pengadilan hubungan industrial, dan perjanjian atau kesepakatan bersama yang dilakukan pihak terlibat.

Berdasarkan studi awal peneliti tentang bagaimana Disnakers Provinsi Lampung membantu dan memberikan peran sebagai mediator terhadap perselisihan pemutusan kerja (PHK), hal ini akan berdampak pada bagaimana rencana dan solusi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada kasus yang lainnya yang diharapkan dapat memberikan kemudahan untuk penyelesaian dan menghindari adanya perselisihan PHK selanjutnya. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan melaksanakan tugas pemerintah pusat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat atau perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja seperti pemenuhan hak-hak pekerja dan atau serikat pekerja, harapan atau kepentingan pekerja, dan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian  
*Sumber: Data diolah peneliti, 2022.*

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Sumber Penelitian**

Adapun jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode deskriptif dapat disimpulkan sebagai sebuah metode yang bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan keadaan dilapangan secara sistematis dengan fakta-fakta interpretasi yang tepat dan data yang saling berhubungan, serta bukan hanya untuk mencari kebenaran mutlak tetapi pada haakekatnya mencari pemahaman observasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif. artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan, memo dan dokumen resmi lainnya (Sugiyono, 2017).

Sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita empirik dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Menurut Arikunto (2003:114) sumber data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data diperoleh. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah:

##### **1) Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dengan informan dan melalui observasi atau pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

##### **2) Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang terdiri dari penelitian kepustakaan, yang diperoleh dari laporan-laporan, dokumen dokumen, buku teks, yang ada

baik pada instansi Pemerintah, maupun pada perpustakaan yang berhubungan dengan masalah penelitian yang dibahas.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, yang berada Jl. Gatot Subroto No.28, Tj. Karang, Kec. Kedamaian, Kota Bandar Lampung, Lampung 35213 Jl. Gatot Subroto No.28, Tj. Karang, Kec. Kedamaian, Kota Bandar Lampung, Lampung. Alasan penulis mengambil penelitian di Provinsi Lampung karena banyaknya masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Provinsi Lampung.

### **3.3 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan sebuah domain atau alamat yang terkait dengan situasi sosial (Sugiyono, 2017). Fokus penelitian merupakan hal yang sangat penting karena berfungsi untuk menghindari jebakan limpahan volume data yang masuk, luasnya ruang lingkup penelitian, dan untuk menghindari hal-hal yang tidak berkaitan dengan masalah penelitian. Artinya, fokus penelitian memberikan solusi masalah khusus untuk masalah yang akan diteliti saja. Fokus pada penelitian ini adalah indikator yang berkaitan dengan teori penyelesaian konflik dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Bipartite
2. Arbitrase
3. Konsiliasi
4. Mediasi

### **3.4 Informan Penelitian**

Informan dalam penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian

(Maleong, 2000:97). Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel atau orang yang memiliki kekuasaan, pengetahuan, atau yang mengetahui tentang apa yang ingin diteliti (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi informan yaitu:

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No.	Nama Informan	Jabatan
1.	Sariyo, S.Sos.	Sub. Koordinator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri
2.	Sanovia Hikmah, S.E	Sebagai pembantu Mediator
3.	Darussalim	Informan pekerja
4.	Teddy	Perwakilan PT Great Giant Peanapple
5.	Rahmat	Kuasa Hukum Pekerja

*Sumber: Data diolah peneliti, 2023.*

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah langkah yang paling startegis dalam peneelitian. Apabila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Akan tetapi, pada penelitian kualitatif teknik pengumpulan data lebih banyak dibutuhkan pada observasi berperan serta wawancara mendalam dan juga dokumentasi (Sugiyono, 2017).

Untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai landasan dalam penelitian ini maka penulis melakukan pengumpulan data dari lapangan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi adalah suatu proses pengamatan langsung keobjek yang akan diteliti untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat dilapangan, sehingga penulis dapat melihat dari dekat gejala-gejala yang ada dilapangan (Sugiyono, 2017).

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung merupakan wadah layanan publik yang dalam penelitian ini berperan sebagai mediator pada penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Perselisihan ini biasanya dikarenakan adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja buruh dalam suatu perusahaan. Saat ini, peneliti menemukan adanya kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Dinas Tenaga Kerja Prov Lampung.

Kasus ini merupakan kasus yang disebabkan oleh pekerja yang awalnya sakit namun berkepanjangan dan tidak ada surat pemberitahuan pada pihak perusahaan sehingga perusahaan mengklaim bahwa pekerja sudah tidak bekerja dan tereliminasi otomatis dari sistem anggota karyawan perusahaan. Dinas Tenaga Kerja Prov Lampung sebagai mediator, memfasilitasi untuk melakukan pertemuan kedua belah pihak yang diharapkan dapat menciptakan mediasi atau sebuah solusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam kasus ini, alur penyelesaian dilakukan dengan menggunakan bipartite dan kemudian mediasi oleh mediator.

Hasil akhir observasi penelitian ini adalah kasus tersebut terselesaikan melalui perjanjian bersama yang dibuat oleh kedua belah pihak yang berisi kesepakatan bahwa pekerja dipekerjakan kembali pada perusahaan.

2. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang penulis gunakan untuk memperoleh informasi langsung dari pihak-pihak terkait (Sugiyono, 2017). Wawancara itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai orang-orang yang berkompeten di Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Sengketa Kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

3. Dokumentasi yaitu metode ini merupakan berupa dokumentasi berupa data, jumlah pegawai, profil dan struktur organisasi serta data-data lainnya (Sugiyono, 2017). Dokumentasi pada penelitian ini didapatkan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Dalam suatu penelitian sangat diperlukan suatu analisis data yang berguna untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif bertolak dari asumsi tentang realitas atau fenomena social yang bersifat unik dan kompleks. Padanya terdapat regularitas atau pola tertentu, namun penuh dengan variasi (keragaman).

Menurut Sugiono (2017), terdapat tiga teknik analisa data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul. Tahapan analisis data sebagai berikut:

1. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.
2. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (bentuk catatan lapangan), metriks, grafis, jaringan dan bagan.
3. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Penarikan kesimpulan ini juga dilakukan selama penelitian berlangsung. Sejak awal kelapangan serta dalam proses pengumpulan data peneliti harus berusaha melakukan analisa dan mencari makna yang telah terkumpulkan.

## **IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

### **4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung**

Struktur Organisasi Dinas Tenaga kerja Provinsi Lampung dari sisi kelembagaan menunjang pembangunan ketenagakerjaan dan diharapkan dapat mengakomodir permasalahan pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Lampung. Adapun Kelembagaan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung terdiri dari Sekretariat dan 4 Bidang Teknis:

1. Sekretariat
2. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
4. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja
5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Dengan jumlah Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang ada di jajaran Dinas tenaga Kerja Provinsi Lampung sebanyak 6 (enam) Unit dengan perincian sbb :

1. Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung;
2. Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda;
3. Balai Latihan Kerja (BLK) Way Abung;
4. Balai Latihan Kerja (BLK) Metro;
5. Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD);
6. Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai berikut;

1. Kepala;
2. Sekretariat;

3. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
4. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
5. Bidang Hubungan Industrial;
6. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
7. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Prov. Lampung

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
Dr. Agus Nompitu, S.E., M.T.P	Kepala Dinas
Ariandy Syahfrin, S.E., M.M	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja
Edo Armando, S.E., M.M	Kepala Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha, dan Lembaga HI
Emilda Dwindawati	Anggota Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha, dan Lembaga HI
Elyana, S.IP	Kepala Seksi Pembinaan Syarat Kerja dan Jamsostek
Burhanudin	Anggota Seksi Pembinaan Syarat Kerja dan Jamsostek
Sariyo, S.Sos	Sub. Koordinator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri
Sanovia Hikmah, S.E	Anggota Sub. Koordinator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri
Irnawati, S.H	Anggota Sub. Koordinator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri
Kismono	Anggota Sub. Koordinator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri

*Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Prov Lampung, 2023.*

Tugas Pokok dan Fungsi dan Struktur Organisasi, ialah:

#### 1. Tugas

Dinas tenaga kerja Provinsi Lampung mempunyai tugas menyelenggarakan sebagai urusan pemerintahan provinsi dibidang ketenagakerjaan berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai fungsi;

1. Perumusan kebijaksanaan, pengaturan perencanaan dan penetapan standar/pedoman bidang ketenagakerjaan;
2. Pembinaan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala provinsi;
3. Perencanaan dan pembinaan tenaga kerja dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan skala provinsi;
4. Pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja skala provinsi;
5. Pelaksanaan pelatihan dan pengukuran produktivitas skala provinsi;
6. Pengawasan pelaksanaan pendaftaran lembaga pelatihan kerja serta penerbitan rekomendasi magang dalam dan luar negeri;
7. Pengawasan pelaksanaan sertifikat kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja skala provinsi;
8. Pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi pelaksanaan program usaha mandiri dan sektor informal serta program padat karya skala provinsi;
9. Pembinaan dan penempatan tenaga kerja luar negeri ;
10. Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
11. Pengkajian dan perekayasaan bidang norma ketenagakerjaan, hygiene perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja yang bersifat strategis skala provinsi
12. Pelayanan dan pelatihan serta pengembangan bidang norma ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja yang bersifat strategis skala provinsi;
13. Pelayanan administrasi.
14. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.1 Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja**

Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas membina hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan, memberi perlindungan terhadap tenaga kerja dan kesejahteraan purna kerja. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

1. pelaksanaan verifikasi pengesahan peraturan perusahaan (PP) dan pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB) daerah provinsi;
2. pengkoordinasian pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama;
3. pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja dan penutupan perusahaan;
4. pengkoordinasian pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartite di perusahaan
5. pemberian fasilitas dan/atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
6. pengkoordinasian pembinaan, penyuluhan, bimbingan dan monitoring hubungan industrial;
7. pengkoordinasian penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minum Kabupaten/kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (UMSK);
8. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan organisasi pekerja/pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial;
9. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
10. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan syarat kerja dan kesejahteraan pekerja; dan
11. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

#### **1. Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial**

Mempunyai tugas melakukan pembinaan terhadap organisasi pekerja, pengusaha dan lembaga hubungan industrial. Rincian tugas Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial, adalah sebagai berikut:

1. melaksanakan dan menyiapkan bahan pembinaan Organisasi Pekerja, pengusaha dan lembaga hubungan industrial;
2. melaksanakan sosialisasi terhadap organisasi pekerja, pengusaha dan lembaga hubungan industrial;
3. melaksanakan pembinaan, pengembangan kelembagaan organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha dan lembaga hubungan industrial;
4. melaksanakan pembinaan pengembangan kelembagaan Bipartit dan Tripartit;
5. melaksanakan pembinaan dan Pembentukan kelembagaan dewan pengupahan di kabupaten/kota;
6. melaksanakan dan menyiapkan bahan koordinasi dengan Dinas Kabupaten/Kota untuk melaksanakan verifikasi serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha;
7. melaksanakan pendaftaran dan seleksi persyaratan calon konsiliator, arbiter hubungan industrial dan hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
8. merumuskan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan inventarisasi jumlah purnakerja akibat Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)/Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pensiun dan kecelakaan kerja di perusahaan;
9. melaksanakan pengumpulan data hasil pencatatan organisasi pekerja, dan Lembaga hubungan industrial;
10. melaksanakan dan menyiapkan laporan pelaksanaan kegiatan Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial; dan m. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

## **2. Seksi Pembinaan Syarat Kerja dan Jamsostek**

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan tentang syarat kerja dan jamsostek di perusahaan. Rincian tugas Seksi Pembinaan Syarat Kerja dan Jamsostek, adalah sebagai berikut:

1. menyiapkan SDM yang memahami ketentuan pengupahan dan fasilitasi pembinaan Jaminan Sosial tenaga kerja;
2. menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan fasilitasi pembinaan jaminan sosial tenaga kerja;
3. merencanakan bimbingan teknis penerapan struktur skala upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK);
4. menganalisis dokumen pengesahan peraturan perusahaan (PP) dan pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB) daerah provinsi;
5. melaksanakan penerimaan, penelitian dan pencatatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh pada perusahaan lintas kabupaten/kota;
6. meneliti dan menerbitkan permohonan pembuatan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh serta pencabutan izin operasional bagi perusahaan penyedia pekerja/buruh atas rekomendasi dari kabupaten/kota;
7. melaksanakan pembinaan Jaminan Sosial tenaga kerja dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/buruh h. melaksanakan pencabutan izin operasional bagi perusahaan penyedia pekerja/buruh;
8. melaksanakan dan menyiapkan laporan kegiatan pembinaan syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
9. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

### **3. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

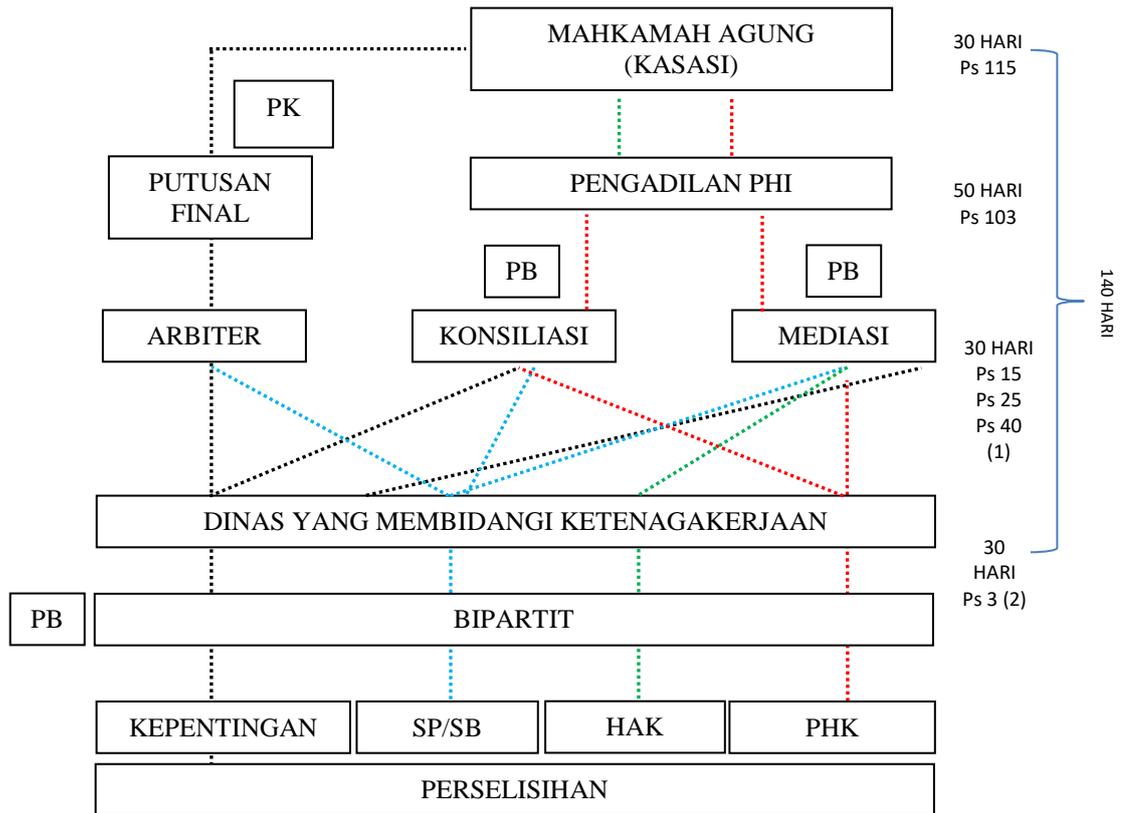
Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Rincian tugas Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pembinaan dan pengurusan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. Membina hubungan industrial di perusahaan;

3. Mengkoordinasikan penanganan kasus perselisihan hubungan industrial (PHI) oleh pegawai mediator;
4. Mengatur pelaksanaan mediasi oleh pegawai mediator;
5. Melakukan pembinaan prosedur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
6. Melaksanakan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan lintas kabupaten/kota;
7. Melaksanakan dan menyiapkan bahan penyuluhan dan bimbingan teknis perundang-undangan hubungan industrial;
8. Melaksanakan dan menyiapkan bahan penyuluhan deteksi dini dan penyusunan peta hubungan industrial di perusahaan;
9. Melaksanakan dan menyiapkan laporan pelaksanaan kegiatan Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
10. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

#### **4.1.2 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Provinsi Lampung**

Penyelenggaraan pelayanan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan kepada warga masyarakat salah satunya yaitu pelayanan pengaduan atau laporan mengenai masalah perselisihan hubungan industrial. Adapun alur pengaduan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang Nomo2 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Alur Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial

Sumber: Disnaker Provinsi Lampung, 2023.

Berdasarkan gambar alur pengaduan perselisihan hubungan industrial diatas, perselisihan dibagi menjadi 4 jenis yaitu:

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Keempat jenis perselisihan wajib melaporkan perselisihan ke tahap pertama yaitu bipartite, yaitu penyelesaian perselisihan antara pihak perusahaan dengan pekerja. Lalu apabila tidak terselesaikan maka kedua pihak akan melanjutkan laporan ke Dinas Tenaga Kerja setempat, dilanjutkan pada upaya bipartite selama 30 hari setelah pelaporan kasus. Pembagian perselisihan dan alur penyelesaiannya melalui:

1. PHK: diselesaikan melalui tahapan konsiliasi dan mediasi,

2. Perselisihan hak: melalui mediasi,
3. Perselisihan serikat buruh/pekerja: melalui arbiter, konsiliasi, dan mediasi,
4. Perselisihan kepentingan: melalui arbiter, konsiliasi, dan mediasi.

Pembeda dari tahapan penyelesaian adalah:

- Apabila melalui mediasi atau konsiliasi, hasil akhir ditentukan melalui perjanjian bersama atau anjuran tertulis yang diselesaikan di pengadilan PHI, yang selambat-lambatnya dalam 50 hari,
- Apabila melalui arbiter, hasil akhir didapat di putusan final yang apabila tidak selesai maka kasus akan diambil alih ke Mahkamah Agung yang diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari.

## **VI. SIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan pengumpulan data penelitian yang telah peneliti lakukan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Perselisihan dalam hubungan industrial dapat terjadi pada setiap perusahaan atau organisasi, untuk itu dibutuhkan resolusi konflik untuk penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan yang terjadi antara PT. Great Giant Peanapple dan pekerja perusahaan terjadi akibat adanya kesalahpahaman dalam penerimaan informasi yang mengakibatkan perselisihan dan kerugian pada kedua belah pihak. Untuk itu dibutuhkan sebuah lembaga penengah yang tujuannya untuk memberikan solusi bagaimana perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan dengan baik dan tepat. Dalam kasus ini, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung berperan sebagai mediator dalam kasus PT. Great Giant Peanapple dengan pekerja perusahaannya.

Peran Dinas Ketenagakerjaan Prov. Lampung sebagai mediator dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat disimpulkan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi berisi: mediator bertugas melakukan mediasi kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh hanya dalam satu perusahaan. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung sebagai mediator sudah berhasil mengimplementasikan perannya dengan sebagai

(mediator) penengah dan pendamai melalui mediasi yang dibuktikan dengan adanya pemeritahuan resmi dari salah satu pihak yang berselisih, resmi mempertemukan pihak PT. Great Giant Peanapple dengan pekerja perusahaan yang berakhir pada pembutan perjanjian bersama untuk menyelesaikan perselisihan PHK yang dilakukan oleh PT. Great Giant Peanapple dan pekerja perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai mediator.

## **6.2 Saran**

Adapun saran yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan peran mediator, pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dapat mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mediator sehingga apabila dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan maka dapat diselesaikan dengan baik,
2. Untuk perusahaan, disarankan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik dengan pekerja dan mengadakan absen wajib lapor ketika pekerja izin sakit atau lain sebagainya sehingga mencegah adanya perselisihan bahkan pemutusan hubungan kerja sepihak,
3. Adanya kerjasama dari mediator, pekerja, dan perusahaan yang terlibat sehingga dalam menangani permasalahan perselisihan hubungan industrial akan lebih adil, netral, dan tidak berpihak pada salah satu pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti. 2021. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator*. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Volume 9 Nomor 2.
- Andanan, F. 2018. *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 02 Tanggamus*.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Daraba, D., & Subianto, A. B. 2018. Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(1), 7-18.
- Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. 2021. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Media of Law and Sharia*, 2(3), 272-287.
- Fatisia Laila. 2019. *Peranana Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Governance Opinion.
- Fatisia Laila, Soetarto. 2020. *Peran Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatra Utara)*. (Jurnal Universitas Darma Agung: Medan).
- Febriani, L. 2017. *Analisis Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Menangani Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau).
- Fisher, R. J. 2016. *Konflik Antar Kelompok. Dalam P. T. Morton Deutsch, Hanbook Resolusi Konflik (hal. 201)*. Bandung: Nusa Media.
- Fikriyah, K. 2021. *Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19*. *Jurnal Inovasi Penelitian UIN*, 1(8).

- Florent, A. 2010. *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Cabang Medan*. Skripsi tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara.
- Greatgiant.com, 2023  
<https://www.greatgiantfoods.com/id/#:~:text=Didirikan%20pada%20tah%201979%2C%20PT,di%20dunia%20dengan%20kualitas%20terbaik.>
- Heridiansyah, J. 2014. *Manajemen konflik dalam sebuah organisasi*. Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik), 6(1), 28–41.
- Heriyanti, H. 2019. *Analisis Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Konflik Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa*. KAREBA: Jurnal Ilmu Komunikasi, 195-203.
- Iwan Noviar, S.ST., M.H. 2022. *Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Industrial*. DISNAKERTRANS Kab.Sunggu.
- Jismullatif, J. 2016. *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Dharma Utama Batu* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim) Ningrum, E. *Konflik Dalam Proses Sosial*.
- Laia, F., Soetarto, S., & Simamora, P. R. T. 2020. *Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara)*. *JURNAL GOVERNANCE OPINION*, 4(2), 106-114.
- Latifah, L. 2019. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)* (Doctoral dissertation. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Lexy. J. Moleong. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nursanti, Y. P., & Subekti, R. 2021. *Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Menangani Masalah Phk Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dan Mediasi*. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 4(2), 703-711.
- Rahman, A., Maftuh, B., & Mulihah, E. 2020. *Pendidikan Resoulsi Konflik Melalui Model Pembelajaran Discovery Learning Untuk Meningkatkan Kemampuan Mengemukakan Pendapat Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan*. *Buana Ilmu*, 5(1), 47-62.

- Salim, N. A., Haruna, J., & Saraka, S. 2017. *Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Pengelolaan SD Di kab. Kutai Kartanegara*. *PENDAS MAHAKAM: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(3), 250–260
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunarno, H., Rosyidi, K., Setiawan, A., & Hambali, H. 2019. RESOLUSI KONFLIK HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM SISTEM PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN PASURUAN. *Media Mahardhika*, 18(1), 146-152.
- Syafrida, S., Safrizal, S., & Suryani, R. 2020. Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 perusahaan terancam dapat dipailitkan. *Pamulang Law Review*, 3(1), 19-30.
- Wahyudi. 2006. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Alfabeta: Bandung
- Wijaya, A. T., & Subekti, R. 2021. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator*. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 474-485.
- Wijaya, A. T., & Subekti, R. 2021. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator*. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 474-485.
- Wijayanto, H. D. 2019. *Peran Dinas Sosial Dalam Pemberdayaan Anak Jalanan Di Kabupaten Magetan*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.

Dasar Hukum:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Peraturan Gubernur Lampung No 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tatakerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung