

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
MELALUI MEDIASI PADA DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

**PUJA NINGSIH
NPM. 2216041138**



**ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MELALUI MEDIASI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG

Oleh

PUJA NINGSIH

Implementasi kebijakan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Mediasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjadi mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yang mengedepankan musyawarah dan mufakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi serta faktor-faktor yang menghambat pelaksanaannya pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan teori implementasi kebijakan George C. Edward III. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sudah terlaksana dengan baik dengan tingkat keberhasilan 62,5% perjanjian bersama. Namun, masih terdapat hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses mediasi dikarenakan berbagai faktor, yaitu faktor perbedaan kepentingan, kurangnya komunikasi, dan ketidakadiran pihak pengusaha dalam proses mediasi.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Mediasi, PHK, Dinas Tenaga Kerja

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF TERMINATION DISPUTE RESOLUTION POLICY THROUGH MEDIATION AT THE LAMPUNG PROVINCE MANPOWER OFFICE

By

PUJA NINGSIH

Implementation of the policy for resolving termination disputes through mediation is one of the government's efforts to create harmonious industrial relations. Mediation, as regulated in Law Number 2 of 2004, is a mechanism for resolving industrial relations disputes outside the courts that prioritizes deliberation and consensus. This study aims to determine how the policy for resolving termination disputes through mediation is implemented and the factors that hinder its implementation at the Lampung Provincial Manpower Office. This study used a descriptive qualitative research method with a policy implementation theory approach by George C. Edward III. The results indicate that mediation at the Lampung Provincial Manpower Office has been implemented effectively, with a 62.5% success rate in collective agreements. However, obstacles remain in the mediation process due to various factors, including differing interests, lack of communication, and the absence of employers.

Keywords: Policy Implementation, Mediation, Layoffs, Manpower Office

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
MELALUI MEDIASI PADA DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

PUJA NINGSIH

Skripsi

**Sebagai Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

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 perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 13 Februari 2026

Yang membuat pernyataan,



Puja Ningsih

2216041138

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL	iii
---------------------------	------------

DAFTAR GAMBAR	iv
----------------------------	-----------

I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Tinjauan Tentang Implementasi Kebijakan	11
2.3 Teori Implementasi Kebijakan	13
2.4 Tinjauan Tentang Hubungan Industrial.....	18
2.4.1 Prinsip-Prinsip Hubungan Industrial.....	19
2.4.2 Sarana Pendukung Hubungan Industrial.....	19
2.5 Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.....	20
2.6 Tinjauan Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	21
2.7 Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	24
2.8 Tinjauan Tentang Mediasi oleh Mediator	25
2.9 Kerangka Pikir.....	27
III. METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Fokus Penelitian	31
3.3 Lokasi Penelitian	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	37
3.7 Teknik Keabsahan Data	39
IV. HASIL PENELITIAN.....	41
4.1 Gambaran Umum	41
4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.....	41
4.1.2 Tugas Pokok Dan Fungsi.....	42
4.1.3 Peta Jabatan Dan Sumber Daya Manusia.....	43
4.1.4 Struktur Organisasi.....	45

4.2	Hasil Penelitian.....	46
4.2.1	Implementasi Kebijakan Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Mediasi.....	48
4.2.2	Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan	67
4.3	Pembahasan	70
4.3.1	Implementasi Kebijakan Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Mediasi.....	74
4.3.2	Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan.....	80
V.	KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1	Kesimpulan.....	83
5.2	Saran	85
	DAFTAR PUSTAKA.....	86
	LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Kasus Perselisihan PHK Tahun 2020-2024.....	2
2. Data Penyelesaian Perselisihan HI Tahun 2024	4
3. Penelitian Terdahulu.....	8
4. Informan Penelitian.....	36
5. Daftar Dokumen.....	37
6. Data Penyelesaian Perselisihan HI Tahun 2024	70
7. Analisis Teori & Temuan Lapang.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir.....	29
2. Struktur Organisasi.....	45
3. Observasi Pelaksanaan Mediasi	46
4. Struktur Organisasi Mediator	54
5. Alur Pengaduan Perselisihan.....	63
6. Prosedur Penyelesaian Perselisihan	64

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam hubungan industrial, interaksi antara pekerja dan pengusaha tidak selalu berjalan secara harmonis. Permasalahan muncul ketika kepentingan pekerja dan pengusaha tidak lagi berada dalam satu titik temu. Selain itu, sering muncul berbagai permasalahan dan perselisihan di lingkungan perusahaan yang apabila tidak diselesaikan dengan baik dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Situasi ini tidak hanya menimbulkan kerugian bagi pekerja yang kehilangan sumber penghidupannya, tetapi juga dapat merugikan pihak pengusaha karena terganggunya stabilitas operasional perusahaan dan menurunnya produktivitas tenaga kerja.

PHK merupakan salah satu bentuk akhir dari konflik ketenagakerjaan yang paling sering terjadi, dan seringkali menjadi sumber perselisihan hubungan industrial yang kompleks dan sulit diselesaikan. PHK menandai berakhirnya masa kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Ketika salah satu pihak baik pekerja maupun pengusaha memaksakan kehendaknya tanpa mempertimbangkan kepentingan pihak lain, maka hubungan kerja yang seharusnya dibangun atas dasar kesepakatan dan saling menguntungkan menjadi terganggu. Hal ini sering memunculkan ketidaksepakatan mengenai hak, kewajiban, serta keadilan bagi para pihak yang terlibat. Persoalan umumnya timbul karena tidak optimal pelaksanaan prinsip-prinsip hubungan industrial yang sehat, terutama terkait regulasi, komunikasi, maupun cara penyelesaian perselisihan dengan rasa kekeluargaan (Sari, 2025).

Pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial memiliki empat macam, yakni perselisihan hak, kepentingan, PHK, serta antar serikat pekerja/buruh. Dari keempat jenis tersebut, perselisihan yang terus terjadi ialah perselisihan terkait PHK, di mana pekerja merasa dirugikan atas keputusan perusahaan atau sebaliknya pengusaha merasa memiliki alasan kuat untuk mengakhiri ikatan kerja. Perselisihan PHK ialah konflik yang muncul antar pekerja maupun pengusaha akibat terdapat perbedaan kepentingan, baik mengenai hak-hak pekerja, status pekerja, maupun kompensasi yang harus diterima (Ariqa, 2024).

Tabel 1. Jumlah Kasus Perselisihan PHK Tahun 2020-2024

TAHUN	KASUS PHK
2020	16
2021	15
2022	27
2023	28
2024	34

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 2025

Berdasarkan tabel 1. Jumlah kasus perselisihan PHK di Provinsi Lampung mengalami kenaikan selama tahun 2022 sampai tahun 2024. Pada tahun 2020 tercatat sebanyak 16 kasus PHK, kemudian menjadi sedikit menurun menjadi 15 kasus pada tahun 2021. Namun, pada tahun 2022 terjadi peningkatan cukup signifikan menjadi 27 kasus, dan terus mengalami kenaikan pada tahun 2023 dengan 28 kasus, hingga mencapai 34 kasus pada tahun 2024. Meningkatnya jumlah kasus PHK dalam tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa permasalahan PHK di Provinsi Lampung masih cukup kompleks. Kenaikan angka PHK ini dapat mencerminkan adanya ketidakselarasan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak-hak pekerja. Perselisihan PHK yang tidak ditangani dengan baik berpotensi menimbulkan dampak negatif, baik pada pengusaha, pekerja, maupun pemerintah.

Maka dari itu, sangat diperlukan mekanisme penyelesaian yang tepat, cepat, adil, serta relevan dengan aturan perundang-undangan. Secara normatif, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk PHK, sudah ditetapkan pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan ini menekankan pentingnya penyelesaian pada luar pengadilan melalui tahap bipartit, mediasi, konsiliasi, serta arbitrase, sebelum akhirnya berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Tiap-tiap pertikaian dalam hubungan industrial harus lebih dulu terselesaikan dengan jalur perundingan bipartit. Perundingan ini dilakukan melalui musyawarah yang bertujuan untuk memperoleh kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja. Apabila diantara pihak menolak melakukan perundingan ataupun sudah dilaksanakan perundingan walaupun tidak menghasilkan kesepakatan, maka proses bipartit dianggap gagal. Pada kondisi itu, pihak yang berselisih bisa mendaftarkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga kerja.

Setelah bipartit gagal, penyelesaian dilanjutkan melalui mediasi yang difasilitasi seorang/lebih mediator netral dari Dinas Tenaga Kerja. Mediasi bertujuan mencapai kesepakatan melalui musyawarah yang adil dan transparan. Jika mediasi berhasil, maka pihak pengusaha dan pihak pekerja dapat membuat perjanjian bersama yang dilihat dan dibuat mediator. Tetapi, jika mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, mediator harus memberikan anjuran dalam bentuk tertulis. Jika anjuran ini diterima, maka pada jangka waktu selama tiga hari, mediator wajib memfasilitasi para pihak guna membuat perjanjian bersama, selanjutnya mendaftarkan ke PHI. Sebaliknya, jika anjuran ditolak, pihak yang menolak memiliki hak untuk mengajukan gugatan pada PHI untuk memperoleh putusan hukum yang mengikat (Amin, 2015).

Dinas Tenaga Kerja sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah memiliki peran penting menjalankan kebijakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama melalui mekanisme mediasi. Mediator hubungan industrial yang bekerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja berfungsi sebagai pihak netral yang membantu pekerja dan pengusaha memperoleh kesepakatan bersama. Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang menegaskan bahwa mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, PHK, maupun perselisihan antar serikat pekerja pada satu perusahaan dengan musyawarah difasilitasi lewat mediator netral. Keberadaan mediator tingkat daerah menyediakan akses yang lebih mudah bagi pihak pengusaha dan pekerja guna mencari solusi tanpa harus langsung menempuh jalur pengadilan. Mekanisme mediasi menjadi instrumen penting agar tercipta hubungan industrial yang harmonis serta berkeadilan (Prasetyo et al., 2023).

Tabel 2. Data Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2024

Jenis Perselisihan				Hasil Mediasi		
PHK	Hak	Kepentingan	Antar Serikat	Perjanjian Bersama	Anjuran	Sedang Proses
34	3	-	-	22	13	2

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, 2025

Berdasarkan tabel 2. Data Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2024, tercatat sebanyak 37 kasus perselisihan hubungan industrial yang mayoritas belum bisa terselesaikan dengan perundingan bipartit. Jadi, seluruh kasus tersebut kemudian dilanjutkan ke tahap mediasi. Dari hasil mediasi, sebanyak 22 kasus berhasil diselesaikan melalui perjanjian bersama antara pekerja dan pengusaha, sehingga tercapai kesepakatan damai yang mengikat kedua belah pihak. Selanjutnya, terdapat 13 kasus yang diselesaikan dengan anjuran mediator, di mana mediator memberikan rekomendasi penyelesaian, namun pelaksanaannya tetap bergantung pada kesediaan para pihak untuk menerima atau menolak anjuran tersebut. Sementara itu, masih terdapat 2 kasus yang hingga akhir tahun 2024 masih berada dalam proses penyelesaian mediasi dan belum mencapai titik temu.

Data ini menunjukkan bahwa mediasi mempunyai peran strategis dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Provinsi Lampung, terutama ketika perundingan bipartit gagal, dari 37 kasus hanya 22 kasus yang terselesaikan dengan perjanjian bersama. Sisanya masih dalam bentuk anjuran mediator 13 kasus dan masih terdapat 2 kasus yang masih dalam proses. Meskipun perjanjian bersama lebih tinggi dibandingkan dengan anjuran, proses penyelesaiannya perselisihan hubungan industrial masih belum optimal.

Ketidakoptimalan dapat dilihat dari fakta bahwa masih terdapat penyelesaian yang belum menghasilkan perjanjian bersama yang mengikat secara hukum, melainkan hanya berhenti pada tahap anjuran mediator. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa fungsi mediasi sebagai instrumen penyelesaian yang efektif belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu, belum optimalnya mediasi disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan kapasitas mediator dalam memfasilitasi kesepakatan, kurangnya itikad baik dari salah satu atau kedua belah pihak, serta minimnya pemahaman para pihak terhadap kesepakatan bersama.

Sebuah proses mediasi dapat dikatakan optimal apabila mampu menghasilkan kesepakatan bersama yang adil dan mengikat, serta apabila seluruh perselisihan dapat diselesaikan pada tahap mediasi dengan perjanjian bersama tanpa perlu ke pengadilan hubungan industrial. Dengan demikian, optimalitas mediasi terutama diukur dari kepuasan dan rasa keadilan yang dirasakan baik oleh pekerja maupun pengusaha, serta dari efisiensi waktu dan biaya dalam penyelesaian perselisihan. Maka dari itu, dalam konteks Provinsi Lampung mediasi belum optimal bagi kedua belah pihak khususnya bagi pekerja yang masih harus memperjuangkan haknya melalui anjuran yang tidak mengikat, dan bagi pemerintah sebagai fasilitator yang berkewajiban memastikan mekanisme penyelesaian berjalan dengan efektif dan adil.

Implementasi kebijakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada lapangan tidak selalu berjalan mulus. Berbagai penelitian menunjukkan masih adanya kendala, baik dari sisi sumber daya manusia, keterbatasan jumlah mediator, maupun rendahnya kesadaran hukum dari para pihak yang bersengketa. Berdasarkan penelitian terdahulu dengan judul “Implementasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Indonesia (Studi Kasus: Kabupaten Sumedang)”. Dalam proses mediasi masih terdapat berbagai kendala, antara lain kurangnya pemahaman para pihak mengenai mekanisme mediasi, rendahnya kesadaran hukum pekerja maupun pengusaha, serta keterbatasan sumber daya mediator yang tersedia. Namun, dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa mediasi tetap menjadi alternatif penyelesaian yang cukup efektif karena dinilai lebih cepat, murah, dan dapat mengurangi beban perkara di Pengadilan Hubungan Industrial (Harlis, Muhyi, & Alexandri, 2019).

Penelitian mengenai implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkhusus perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), masih relatif terbatas dilakukan, terutama di tingkat daerah. Selain itu, dinamika komunikasi selama proses mediasi, serta hambatan yang muncul di lapangan masih belum banyak diteliti. Maka, penelitian ini penting dilakukan untuk menggali persepsi dan pengalaman aktor yang terlibat langsung dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Kebijakan Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi kebijakan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung?
2. Apa saja faktor yang menghambat dalam implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan proses implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini bisa memberikan kontribusi untuk memperluas pengetahuan ilmiah khususnya di bidang Ilmu Administrasi Negara. Selain itu, hasil penelitian juga bisa dijadikan rujukan serta sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan informasi kepada setiap pembaca khususnya untuk instansi pemerintah agar dapat menjadikan tahap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi menjadi lebih baik lagi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian terdahulu digunakan agar peneliti mampu mengidentifikasi perbedaan dalam penelitian yang sedang dilakukan terhadap penelitian terdahulu. Lalu digunakan sebagai inspirasi bagi peneliti dan dapat memperluas teori yang akan dipakai pada penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan topik yang penulis teliti.

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian, Persamaan & Perbedaan
(Putri Azzahra, 2025)	Implementasi Kebijakan Presensi Daring Menggunakan Aplikasi <i>MyCeisa</i> Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Wilayah Bea Dan Cukai Sumatera Bagian Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun aplikasi “MyCeisa” telah mempermudah pencatatan kehadiran dan meningkatkan transparansi dalam pemantauan pegawai, kebijakan ini belum efektif dalam meningkatkan disiplin ASN. Persamaan dalam memakai teori Edward III serta metode penelitian kualitatif deskriptif yang digunakan serta sama dalam membahas implementasi kebijakan. Perbedaan fokus penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu membahas implementasi kebijakan presensi daring, sedangkan penelitian ini membahas implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan.
(Lia Lestari, 2019)	Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)	Berdasarkan hasil penelitian, mediator berperan dalam memberikan pelatihan teknis bagi pengusaha dan pekerja serta berfungsi sebagai narasumber dalam hubungan industrial. Terkendala dalam proses mediasi ketika perselisihan tidak dapat diselesaikan oleh mediator.

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian, Persamaan & Perbedaan
		Persamaan terletak pada metode penelitian kualitatif deskriptif yang digunakan serta sama dalam membahas penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perbedaan terletak pada kajian yang dibahas, penelitian pendahulu membahas peran mediator, sedangkan penelitian ini membahas implementasi kebijakan serta lebih fokus pada perselisihan PHK.
(Ahmad Adji Alamsyah, 2022)	Peranan Mediator Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Proses penyelesaian hubungan industrial mencakup penerapan norma pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yang menegaskan bahwasanya keberadaan mediator pada perundingan berperan penting untuk menciptakan suasana yang lebih konstruktif, sekaligus memberikan peringatan secara tegas kepada para pihak yang terlibat. Persamaan dalam memakai metode penelitian kualitatif deskriptif serta sama dalam membahas penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perbedaan dalam menggunakan teori dan kajian, penelitian terdahulu menggunakan teori Soekanto dan membahas peran mediator, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Edward III dan membahas implementasi kebijakan.
(Friska Prastya Harlis, Herwan Abdul Muhyi, Mohammad Benny Alexandri, 2019)	Implementasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Indonesia (Studi Kasus: Kabupaten Sumedang)	Implementasi mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang menunjukkan bahwasanya efektivitas pelaksanaan kebijakan mediasi masih rendah karena kegagalan dalam memenuhi variabel-variabel utama seperti standar kebijakan, sumber daya, disposisi pelaksana, komunikasi antarlembaga, dan kondisi lingkungan eksternal. Persamaan dalam menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan fokus terhadap implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan teori yang dipakai ialah Van Meter & Van Horn, sedangkan penelitian ini memakai teori Edward III, serta penelitian ini lebih fokus pada perselisihan PHK.

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian, Persamaan & Perbedaan
(Brilian Nugroho Rifahmi & Rossa Ilma Silfiah, 2025)	Implementasi Kebijakan Mediasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan	Implementasi kebijakan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan masih menghadapi hambatan terkait rendahnya pemahaman para pihak terhadap prosedur mediasi, keterbatasan jumlah dan kapasitas mediator, serta koordinasi birokrasi yang belum optimal. Persamaan membahas implementasi kebijakan dan menggunakan metode penelitian kualitatif serta teori yang sama yaitu Edward III. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus perselisihan PHK serta lokasi penelitian berbeda.
(Muhammad Firdaus Iqbal & Mahendra Wardhan, 2024)	Penerapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2023	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berjalan cukup efektif, dengan tingkat keberhasilan lebih dari 50% baik dalam bentuk perjanjian bersama maupun anjuran. Persamaan dalam membahas penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Undang-Undang No. 2 tahun 2004. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, dan metode penelitian yaitu penelitian terdahulu memakai metode hukum empiris dengan pendekatan sosiologis hukum.
(Dzaky Faizal Saputra, 2025)	Implementasi Kebijakan Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya	Implementasi kebijakan mediasi yang dilaksanakan di Kota Surabaya dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagai instansi pemerintah, relevan pada peraturan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Persamaan dalam metode yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif dan teori yang dipakai sama yaitu teori Edward III. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian serta penelitian ini lebih fokus pada PHK.
(Rahmawaty Ma'Ruf, Nirwan Junus, dan Nurul Fazri Elfikri, 2025)	Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Di Kota Gorontalo	Mediator berperan sebagai fasilitator dalam perundingan dengan tugas utama membantu para pihak mencapai kesepakatan melalui musyawarah, terdapat hambatan baik faktor internal seperti keterbatasan dana operasional dan faktor eksternal seperti ketidakhadiran para pihak.

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian, Persamaan & Perbedaan
		Persamaan penelitian ini dalam membahas penyelesaian perselisihan industrial. Perbedaan terlihat dalam metode penelitian, penelitian terdahulu memakai metode hukum empiris sedangkan penelitian ini memakai metode kualitatif deskriptif serta lebih fokus pada perselisihan PHK dan implementasi kebijakan.

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian terdahulu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya penelitian ini memperoleh perbedaan dengan penelitian terdahulu. Mayoritas penelitian terdahulu fokus membahas peran mediator dan implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini berbeda karena lebih fokus pada perselisihan PHK. Hal yang akan diteliti dalam penelitian ini ialah guna mengetahui tahap implementasi kebijakan maupun faktor penghambat pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Dalam penelitian ini, penulis memakai teori implementasi kebijakan dari George C. Edward III (1980).

2.2 Tinjauan Tentang Implementasi Kebijakan

Kata “implementasi” merujuk pada pelaksanaan kebijakan, yang mencakup runtutan atau rangkaian langkah-langkah yang terjadi setelah kebijakan ditetapkan. Sedangkan, istilah “kebijakan” mengarah pada tindakan pemerintah, termasuk perilaku negara secara keseluruhan. Implementasi adalah suatu tahap pelaksanaan yang memiliki kaitan pada kebijakan yang ditetapkan lembaga, organisasi maupun instansi. Proses implementasi bisa memperhitungkan apakah kebijakan yang dilakukan pemerintah bisa diaplikasikan dengan baik pada lapangan serta dapat memperoleh *output* maupun *outcomes* yang sudah direncanakan.

Van Meter dan Van Horn dalam Pramono (2020) implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Selain itu, P. Sabatier & Mazmanian dalam Arismunandar (2023) implementasi kebijakan ialah kegiatan menelaah hal nyata yang muncul pada saat sesudah diberlakukannya program, yaitu kegiatan atau peristiwa yang terjadi setelah runtutan pengesahan kebijakan negara yang berkaitan dengan pengadministrasian maupun usaha-usaha guna memberi dampak tertentu. Apabila tahapan implementasi tidak dilakukan, maka kebijakan yang telah dirumuskan dapat menjadi tidak bermanfaat. Maka dari itu, tahapan implementasi ialah tahap terpenting pada proses kebijakan. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi kebijakan merupakan rangkaian aktivitas pelaksanaan maupun penerapan suatu aturan atau keputusan yang telah ditentukan pemerintah, organisasi, atau lembaga.

Menurut Jones dalam Dewi (2022) ada berbagai aspek penting pada pelaksanaan pemerintah yang memiliki keterkaitan langsung dengan berbagai program yang sudah ditetapkan, lalu mengatur bagaimana program tersebut diimplementasikan dan melibatkan *stakeholder* pada tahapan implementasi kebijakan. Tahapan implementasi terdiri dari serangkaian kegiatan yang berfokus pada pelaksanaan kebijakan, yaitu:

a. Interpretasi

Tahapan ini berfungsi untuk menafsirkan atau memaknai terhadap suatu kebijakan atau program yang dianggap penting, dimana implementasinya diharapkan dapat menghasilkan pengaruh yang baik pada masyarakat.

b. Organisasi atau instansi

Dalam konteks ini, organisasi bertindak sebagai tempat atau unit dimana kebijakan ditempatkan supaya bisa diterima dan dilaksanakan.

c. Aplikasi

Aplikasi berkaitan langsung dengan penyediaan sumber daya dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung proses pelayanan kebijakan.

Implementasi kebijakan bukan saja berhubungan dengan upaya lembaga-lembaga administratif yang bertugas menjalankan kebijakan atau program serta membangun kepatuhan di kalangan kelompok terkait, tetapi juga melibatkan jaringan kekuatan ekonomi, politik, dan sosial juga ikut berpengaruh terhadap perilaku *stakeholder*. Jaringan ini pada akhirnya dapat menghasilkan dampak, baik yang diinginkan juga dampak yang tidak diinginkan.

2.3 Teori Implementasi Kebijakan

1. Teori Implementasi Kebijakan menurut Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier (1983) dalam Pramono (2020)

Dalam upaya untuk memahami berbagai faktor yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan dalam implementasi kebijakan, Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier menawarkan sebuah teori yang komprehensif. Teori ini memberikan panduan mengenai elemen-elemen penting yang harus menjadi perhatian bagi perumus kebijakan maupun pelaksana kebijakan dalam memastikan bahwa kebijakan dapat dijalankan sesuai dengan tujuan awalnya. Berikut tiga cara dominan untuk mengukur keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu:

a. Karakteristik dari masalah.

Klasifikasi mencakup beberapa indikator, yakni: (a) tingkat kerumitan teknis suatu masalah tersebut; (b) keragaman sasaran kelompok; (c) proporsi sasaran kelompok dibandingkan jumlah penduduk; dan (d) tingkat perubahan perilaku yang dituju.

b. Karakteristik kebijakan/undang-undang.

Dalam kategori ini, variabel-variabel yang dipertimbangkan meliputi: kejelasan isi kebijakan, sejauh mana kebijakan didukung oleh teori, jumlah alokasi sumber daya keuangan, tingkat kesenjangan dan dukungan antar lembaga pelaksana, konsistensi aturan dalam lembaga-lembaga tersebut, tingkat kesungguhan para aparat untuk mewujudkan sasaran kebijakan, beserta sejauh mana kelompok luar dalam pelaksanaan kebijakan.

c. Variabel nonstatua/nonhukum mempengaruhi variabel.

Variabel dalam kategori ini terdiri dari: (a) keadaan ekonomi sosial publik serta perkembangan teknologi; (b) dukungan masyarakat; (c) pandangan para pemilih; serta (d) tingkatan komitmen dan keterampilan aparat serta pelaksana kebijakan.

2. Teori Implementasi Kebijakan menurut George C. Edward III (1980) memiliki empat indikator yang mempengaruhi implementasi kebijakan, yakni:

a. Komunikasi, untuk mengurangi distorsi, pelaksana wajib memiliki pemahaman mengenai tindakan yang harus ditempuh sekaligus mengetahui secara tepat tujuan serta sasaran kebijakan perlu dikomunikasikan pada para target kelompok untuk menjamin keberhasilan implementasi kebijakan.

b. Sumber Daya, implementasi kebijakan takkan bisa berjalan secara efektif bila pelaksana mengalami keterbatasan sumber daya walaupun isi kebijakan telah disampaikan dengan cara konsisten maupun jelas. Sumber daya yang dimaksud ialah sumber daya manusia, seperti kualitas atau kemampuan pelaksana serta ketersediaan dana.

- c. Disposisi, yaitu sifat, karakter, watak dalam diri pelaksana, misalnya tingginya karakter yang menjunjung nilai-nilai demokrasi, mempunyai komitmen, dan jujur. Jika pelaksana mempunyai disposisi yang baik, berarti pelaksana bisa melakukan penerapan kebijakan dengan efektif dan efisien seperti yang diharapkan dari pembuat kebijakan serta sebaliknya bila implementor tidak mempunyai disposisi baik, maka implementasi kebijakan tidak bisa dijalankan secara efektif dan efisien.
- d. Struktur Birokrasi, susunan dalam suatu lembaga memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan dan berpengaruh besar terhadap penerapan kebijakan. *Standard Operating Procedure* (SOP) merupakan aspek dari susunan suatu lembaga atau instansi. Organisasi memiliki struktur yang terlalu panjang cenderung memiliki pengawasan yang lemah serta menyebabkan timbulnya *red-tape*, yaitu kompleks dan rumitnya prosedur birokrasi dan mengakibatkan kegiatan instansi menjadi tidak fleksibel.

3. Teori Merilee S. Grindle (1980) (Pramono, 2020)

Teori Merilee S. Grindle bergantung pada dua indikator meliputi isi kebijakan serta lingkungan implementasi. Kedua indikator memiliki cakupan terkait seberapa jauh suatu kepentingan sasaran kelompok pada isi kebijakan, bentuk kegunaan yang diperoleh sasaran kelompok, serta seberapa jauh perubahan yang ditargetkan melalui kebijakan, serta apa sebuah kebijakan sesuai, apa kebijakan tersebut sudah memaparkan pelaksanaannya dengan jelas, serta apakah kebijakan itu memiliki sumber daya yang memadai. Maka, keberhasilan implementasi kebijakan menurut Grindle bergantung pada oleh sejauh mana isi kebijakan dapat diterima oleh kelompok sasaran dan seberapa mendukung konteks lingkungannya terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut.

(Pramono, 2020) mendefinisikan model Grindle ditetapkan dengan isi kebijakan maupun lingkup pelaksanaannya. Isi kebijakan tersebut, yaitu:

- a. Bentuk manfaat diharapkan tercapai
- b. Tingkat perubahan ditargetkan
- c. Posisi pembuat kebijakan
- d. (Siapa) pelaksana program
- e. Sumber daya yang dihasilkan.

Lingkup pelaksanaannya mencakup hal-hal:

- a. Otoritas, kebutuhan, serta rencana para aktor yang ikut serta.
- b. Ciri khas lembaga maupun penguasa.
- c. Kepatuhan daya tanggap.

Berdasarkan berbagai model implementasi yang telah dijabarkan para ahli tersebut, setiap teori menawarkan perspektif yang berbeda dan bervariasi mengenai bagaimana sebuah kebijakan dapat dilaksanakan secara efektif di lapangan. Namun, dalam konteks penelitian mengenai implementasi kebijakan pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terkhusus terkait PHK melalui mediasi, diperlukan suatu model atau teori yang tidak hanya menekankan pada substansi kebijakan, tetapi juga pada faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya implementasi.

Pemilihan teori implementasi kebijakan George C. Edward III dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan relevansi dan kesesuaian dengan fokus penelitian. Dibandingkan dengan teori implementasi kebijakan lain seperti Mazmanian dan Sabatier (1983) serta Merilee S. Grindle (1980), teori Edward III dinilai lebih komprehensif dan operasional dalam mengkaji proses pelaksanaan kebijakan di tingkat pelaksana atau birokrasi daerah.

Teori Mazmanian dan Sabatier berfokus pada bagaimana suatu kebijakan dapat diimplementasikan secara efektif melalui tiga variabel utama, yaitu karakteristik masalah, kemampuan undang-undang untuk menstrukturkan implementasi dan kondisi sosial, ekonomi, serta politik. Teori ini lebih menitikberatkan pada desain kebijakan dan struktur hukum yang mengatur pelaksanaannya. Teori ini lebih cocok digunakan untuk menganalisis tahap formulasi dan rancangan kebijakan bukan pada dinamika implementasi di tingkat pelaksana seperti dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial di daerah.

Selain itu, teori Merilee S. Grindle menekankan dua aspek besar yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yaitu isi kebijakan dan konteks implementasi. Teori ini menyoroti pentingnya aktor dan lingkungan sosial politik dalam menentukan efektivitas pelaksanaan kebijakan. Walaupun teori Grindle memberikan pemahaman yang kuat tentang keterkaitan antara kebijakan dan kondisi sosial-politik, model ini masih bersifat makro dan konseptual, sehingga kurang memberikan petunjuk teknis bagaimana proses implementasi berlangsung secara administratif dan operasional di lapangan.

Sebaliknya, teori George C. Edward III (1980) menawarkan kerangka analisis yang lebih operasional dan empiris dengan empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat variabel ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi secara langsung faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kebijakan, termasuk pada tingkat pelaksana teknis di birokrasi daerah. Oleh karena itu, teori ini sangat relevan digunakan dalam penelitian mengenai implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

Adapun indikator-indikator dalam teori Edward III terdiri dari: 1) Komunikasi, kejelasan informasi mengenai kebijakan yang diterapkan; 2) Sumber Daya, mencakup aspek manusia, finansial atau anggaran, maupun prasarana serta sarana yang memadai serta membantu dalam implementasi kebijakan; 3) Disposisi, komitmen, kemauan, dan sikap dari para pelaksana kebijakan dalam menjalankan aturan serta memberikan pelayanan yang adil bagi pihak-pihak yang berselisih; 4) Struktur Birokrasi, adanya mekanisme organisasi, alur kerja, serta prosedur yang jelas. Dengan menggunakan keempat indikator dari teori tersebut, penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan penggambaran secara menyeluruh terkait bagaimana kebijakan penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi diimplementasikan dan faktor apa saja yang menghambat.

2.4 Tinjauan Tentang Hubungan Industrial

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial merupakan suatu mekanisme yang mengatur keterkaitan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan jasa yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pandangan ini sejalan dengan Wardhana (2023:262) yang menegaskan bahwa hubungan industrial tidak hanya terbatas pada ikatan kerja, tetapi juga mencakup aspek-aspek seperti negosiasi upah, jaminan keamanan kerja, serta penyelesaian perselisihan yang melibatkan peran aktif pemerintah melalui fungsi regulasi dan pengawasan. Dapat disimpulkan, hubungan industrial merupakan sistem hubungan yang bersifat tiga pihak (tripartit) dan dilandasi nilai normatif, di mana sinergi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah menjadi faktor kunci dalam menjaga keseimbangan kepentingan serta stabilitas ketenagakerjaan.

2.4.1 Prinsip-Prinsip Hubungan Industrial

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2009:9) prinsip hubungan industrial berlandaskan dalam pengertian semua pihak berkepentingan memiliki kepentingan bersama atas keberhasilan maupun berlangsungnya perusahaan. Maka prinsip-prinsip hubungan industrial yaitu:

1. Kepentingan Bersama
2. Kemitraan Saling Menguntungkan
3. Hubungan Fungsional dan Pembagian Tugas
4. Kekeluargaan
5. Tujuan Penciptaan Ketenagaan
6. Dapat Menambah Produktivitas
7. Mempererat Kesejahteraan Bersama

2.4.2 Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada saat melaksanakan berbagai prinsip dan azas-azas hubungan industrial di perusahaan, perlu dilakukan sarana maupun lembaga yakni:

1. Serikat Pekerja/Buruh
2. Lembaga Pengusaha
3. Organisasi Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit)
4. Organisasi Kerjasama Tripartit (LKS Tripartit)
5. Peraturan Perusahaan
6. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
7. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan
8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.5 Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial ialah ketidaksepakatan atau bedanya pandangan yang menimbulkan konflik antar pekerja dan pengusaha. Konflik ini dapat terjadi dikarenakan terdapat perselisihan terkait hak-hak pekerja, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan yang melibatkan serikat pekerja maupun serikat buruh. Perselisihan hubungan industrial mencakup perbedaan pendapat ataupun konflik antar pengusaha maupun pekerja serta serikat pekerja memiliki kaitan pada ketentuan dan pelaksanaan hubungan kerja. Hal ini meliputi pelaksanaan hak pekerja, perbedaan harapan maupun kepentingan pekerja, isu pemutusan ikatan kerja, maupun konflik internal.

Jenis-jenis perselisihan sebagaimana terdapat pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yakni:

1. Perselisihan Hak, ialah perselisihan yang muncul akibat belum terpenuhinya hak-hak tertentu disebabkan oleh perbedaan dalam melaksanakan ataupun penafsiran pada berbagai aturan yang berlaku, baik tercantum pada aturan undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja sama.
2. Perselisihan Kepentingan, merupakan suatu perselisihan yang terjadi pada hubungan kerja akibat perbedaan pandangan terkait penetapan maupun perubahan syarat-syarat kerja yang tercantum di perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta perjanjian kerja sama.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ialah perselisihan yang timbul akibat perbedaan pandangan mengenai berakhirnya hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan sebagai selesainya ikatan kerja dikarenakan sebab lain yang menyebabkan hak tersebut selesai serta tanggung jawab yang dimiliki setiap pekerja dengan pengusaha.

Peraturan terkait PHK secara spesifik terdapat pada UU No. 2 Tahun 2004 terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Diberlakukannya UU PPHI 2004 maka, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 terkait Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta serta UU No. 22 Tahun 1957 terkait Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) sudah tidak berlaku lagi. Ketentuan turunan dari kedua undang-undang dapat diterapkan selama sejalan melalui aturan UU PPHI 2004. Istilah yang dipakai untuk menyebut sengketa ialah perselisihan maupun perselisihan hubungan industrial.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pada suatu perusahaan merupakan perselisihan yang terjadi antar satu serikat pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh lainnya pada lingkungan perusahaan yang sama, yang disebabkan oleh perbedaan pendapat terkait dengan keanggotaan, serta pemenuhan hak serta tanggung jawab terhadap serikat buruh.

2.6 Tinjauan Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial umumnya, perkara penyelesaiannya dilakukan dengan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Tahapan-tahapan penyelesaian PHI pada UU No. 2 Tahun 2004 di luar pengadilan:

1. Bipartit

Lembaga bipartit terbentuk dengan perwakilan pengusaha serta perwakilan pekerja ataupun serikat pekerja. Pada perusahaan sejauh ini belum terdapat serikat pekerja, maka perwakilan pekerja ditetapkan dari bagian-bagian kerja maupun kelompok profesi. Jika ada banyak serikat pekerja, maka penetapan jumlah perwakilan di lembaga bipartit dilakukan dengan seimbang. Segala bentuk sengketa pada dasarnya diutamakan penyelesaiannya melalui lembaga bipartit.

Lembaga bipartit merupakan wadah komunikasi antara pengusaha dan juga pekerja guna membahas dan menyelesaikan berbagai permasalahan pekerja. Hasil kesepakatan ataupun perjanjian pada lembaga bipartit ditetapkan berbentuk persetujuan bersama serta ditandatangani dengan pihak-pihak berselisih. Apabila diantara pihak belum melakukan persetujuan bersama, maka pihak merugi berhak mengajukan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja untuk melakukan penyelesaian melalui mediasi.

2. Mediasi oleh Mediator

Mediasi dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan proses penyelesaian perselisihan yang mencakup perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja maupun antar serikat pekerja pada suatu perusahaan dengan musyawarah difasilitasi melalui mediator yang bersikap netral. Tiap-tiap lembaga negara yang mempunyai bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan menugaskan pegawai-pegawainya sebagai mediator yang memiliki tugas melaksanakan mediasi guna menyelesaikan perselisihan antar pekerja maupun pengusaha. Definisi mediator dalam UU No.2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pegawai negeri sipil pemerintahan, memiliki tanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan serta telah terpenuhi berbagai syarat sebagai mediator dibuat menteri guna melaksanakan tugas mediasi juga mempunyai tanggungjawab membuatkan anjuran tertulis kepada para pihak berselisih guna menyelesaikan berbagai pertikaian. Berdasarkan kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja dapat memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Instansi Pemerintah setempat, kemudian mengajukan permohonan secara tertulis untuk mendapatkan bantuan dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

3. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliasi merupakan proses penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh seorang masyarakat yang memiliki pengalaman pada bidang hubungan industrial serta memahami aturan undang-undang ketenagakerjaan. Konsiliator ini dipilih Menteri untuk memberikan layanan konsiliasi serta menyampaikan anjuran berbentuk tulisan pada pengusaha maupun pekerja untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja maupun perselisihan kepentingan. Konsiliasi berfungsi sebagai jalur alternatif nonlitigasi yang menjembatani komunikasi antara pekerja dan pengusaha melalui peran konsiliator yang netral. Tujuannya adalah mencapai kesepakatan bersama secara adil dan efisien.

4. Arbitrase oleh Arbiter

Arbitrase ialah mekanisme penyelesaian perselisihan yang dilakukan satu orang atau tiga orang arbiter, dipilih berdasarkan kesepakatan pihak-pihak berselisih guna menangani perselisihan pemutusan hubungan kerja, kepentingan, maupun antar serikat pekerja. Apabila dipilih tiga orang arbiter, jadi pihak masing-masing menunjuk satu orang arbiter menggunakan waktu selama tiga hari, kemudian kedua arbiter itu bersama-sama memilih arbiter ketiga menjadi Ketua Majelis Arbiter pada tenggat waktu selambat-lambatnya 7 hari setelahnya. Serupa juga dengan peran dewan maupun juru pemisah pada UU No. 22 tahun 1957, arbiter dalam RUU PPHI juga wajib sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan pemerintah serta telah mendaftar pada instansi pemerintahan yang membidangi ketenagakerjaan. Sepakat memilah penyelesaian arbitrase, pengusaha maupun pekerja ataupun serikat pekerja wajib membuatkan surat perjanjian arbitrase secara tertulis dengan terdapat pokok perselisihan yang akan diberikan pada arbiter, total arbiter yang ditunjuk, serta kesediaan dalam menerima serta melaksanakan putusan arbitrase.

2.7 Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) ialah berakhirnya ikatan kerja dikarenakan alasan lain menyebabkan terputusnya kewajiban maupun hak antar pekerja maupun pengusaha. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, PHK ialah berakhirnya ikatan kerja dikarenakan sesuatu aspek lain dapat membuat selesainya kewajiban maupun hak antar pekerja dengan perusahaan. Sejalan dengan pendapat Muchdarsyah Sinungan (2005:201) yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja ialah sebuah keadaan yang mana pekerja maupun buruh selesai bekerja pada suatu perusahaan karena adanya penghentian hubungan kerja yang dibuat dari pengusaha untuk pekerja dengan alasan tertentu. Dengan demikian, PHK pada dasarnya menggambarkan berakhirnya hubungan kerja secara resmi antara para pihak.

Pemutusan hubungan kerja juga mencerminkan adanya konsekuensi hukum dan sosial wajib menjadi perhatian perusahaan ataupun pekerja. Perselisihan PHK terkait pada pemenuhan hak. Kompensasi atau pesangon atas pekerja dan kewajiban pengusaha untuk memenuhi kewajiban tersebut. Pemenuhan akan uang pesangon yang terkait dengan hak pekerja jika di PHK menjadi suatu hal yang sangat krusial bagi pekerja itu sendiri. Dalam hal terjadinya PHK, pemerintah wajib berupaya supaya PHK tidak terjadi yaitu pada saat membuat kebijakan ketenagakerjaan tidak membuat pihak pengusaha atau perusahaan melaksanakan efisiensi, agar PHK tidak terjadi. Berdasarkan jenisnya, PHK terdiri dari 3 jenis yakni:

1. Pemutusan Hubungan Kerja dari pihak pengusaha (seperti pekerja melakukan pelanggaran serius, pekerja tidak hadir, perusahaan tutup, perusahaan melakukan efisiensi, pekerja mengalami sakit ataupun cacat karena kecelakaan kerja, serta melanggar perjanjian kerja peraturan perusahaan serta perjanjian kerja sama).

2. Pemutusan Hubungan Kerja dari pihak pekerja (seperti pekerja membuat atau melakukan pengunduran diri dan pengusaha melakukan pelanggaran atau kejahatan pada pekerja).
3. Hubungan Kerja putus karena hukum (seperti pekerja telah masuk masa pensiun, pekerja telah meninggal dunia, telah berakhir masa kontraknya, pemutusan ikatan kerja dikarenakan keputusan pengadilan).

2.8 Tinjauan Tentang Mediasi oleh Mediator

Mediasi dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan antar serikat pekerja serta perselisihan pemutusan hubungan melalui musyawarah yang difasilitasi seseorang maupun lebih mediator netral.

Mediator dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah aparatur sipil pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran berbentuk tulisan pihak yang berselisihan guna menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan antar serikat pekerja maupun perselisihan pemutusan hubungan kerja. Keberhasilan mediasi dipengaruhi oleh kecakapan mediator, maka dari itu mediator wajib menguasai berbagai keterampilan. Mediasi mempunyai tahapan yang bertujuan guna:

- a. Memberikan bantuan dalam mencari alternatif penyelesaian terkait perselisihan yang muncul antar pihak-pihak yang nantinya bisa diterima pada pihak-pihak yang berselisih.
- b. Membuat komunikasi menjadi lebih baik pada pihak-pihak yang bersengketa.

- c. Membuat pihak-pihak yang berselisih bisa mendengarkan, bisa memahami alasan atau penjelasan atau argumentasi agar dapat menjadi dasar maupun pertimbangan pihak-pihak yang berselisih.
- d. Saling mengerti kelebihan maupun kekurangan masing-masing, serta diharapkan bisa memberikan pendekatan terkait pandangan atau persepsi para pihak yang bersengketa, lalu melakukan musyawarah yang bisa diterima para pihak (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia serta ILO, tth: 78).

Awalnya berasal dari rasa ketidakpuasan terkait tahap pengadilan yang memakan waktu sangat lambat juga biaya yang lumayan mahal, serta perasaan tidak puas pihak yang merasakan kalah, lalu dibuatlah mediasi sebagai suatu cara dalam penyelesaian perselisihan di luar pengadilan. Penetapan mediasi pada negara umumnya memiliki unsur:

- a. Suatu proses dalam penyelesaian perselisihan berdasar perundingan.
- b. Terdapat pihak ketiga yang sifatnya netral disebut sebagai mediator (penengah) terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersengketa di dalam perundingan.
- c. Mediator memiliki tugas memfasilitasi pihak-pihak yang berselisih untuk mencari penyelesaian dari berbagai permasalahan sengketa.
- d. Mediator tidak memiliki wewenang dalam membuat keputusan pada saat proses perundingan dilakukan.
- e. Memiliki tujuan guna memperoleh maupun mendapatkan kesepakatan yang bisa diterima pihak-pihak yang berselisih guna membuat sengketa berakhir.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan, hubungan industrial merupakan sistem interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sistem ini tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi juga memuat mekanisme penyelesaian konflik agar tercipta keharmonisan dan stabilitas ketenagakerjaan.

Dalam praktiknya, dinamika hubungan kerja kerap menimbulkan perselisihan yang mencakup perbedaan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun konflik antar serikat pekerja. Untuk itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur berbagai tahapan penyelesaian di luar pengadilan seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, dengan mediasi sebagai mekanisme yang paling sering digunakan karena menekankan prinsip musyawarah dan penyelesaian damai.

Dalam konteks perselisihan PHK, mediasi memiliki peran penting dalam mencegah eskalasi konflik dan menjamin keadilan bagi para pihak. Keberhasilan mediasi sangat dipengaruhi oleh implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan, yang dapat dianalisis melalui teori implementasi kebijakan Edward III mencakup aspek komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Hambatan pada salah satu aspek tersebut dapat memengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Dengan demikian, keterkaitan antara hubungan industrial, perselisihan hubungan kerja, dan implementasi kebijakan membentuk kerangka analisis komprehensif untuk memahami sejauh mana pelaksanaan mediasi berjalan efektif dalam menyelesaikan perselisihan PHK di tingkat daerah.

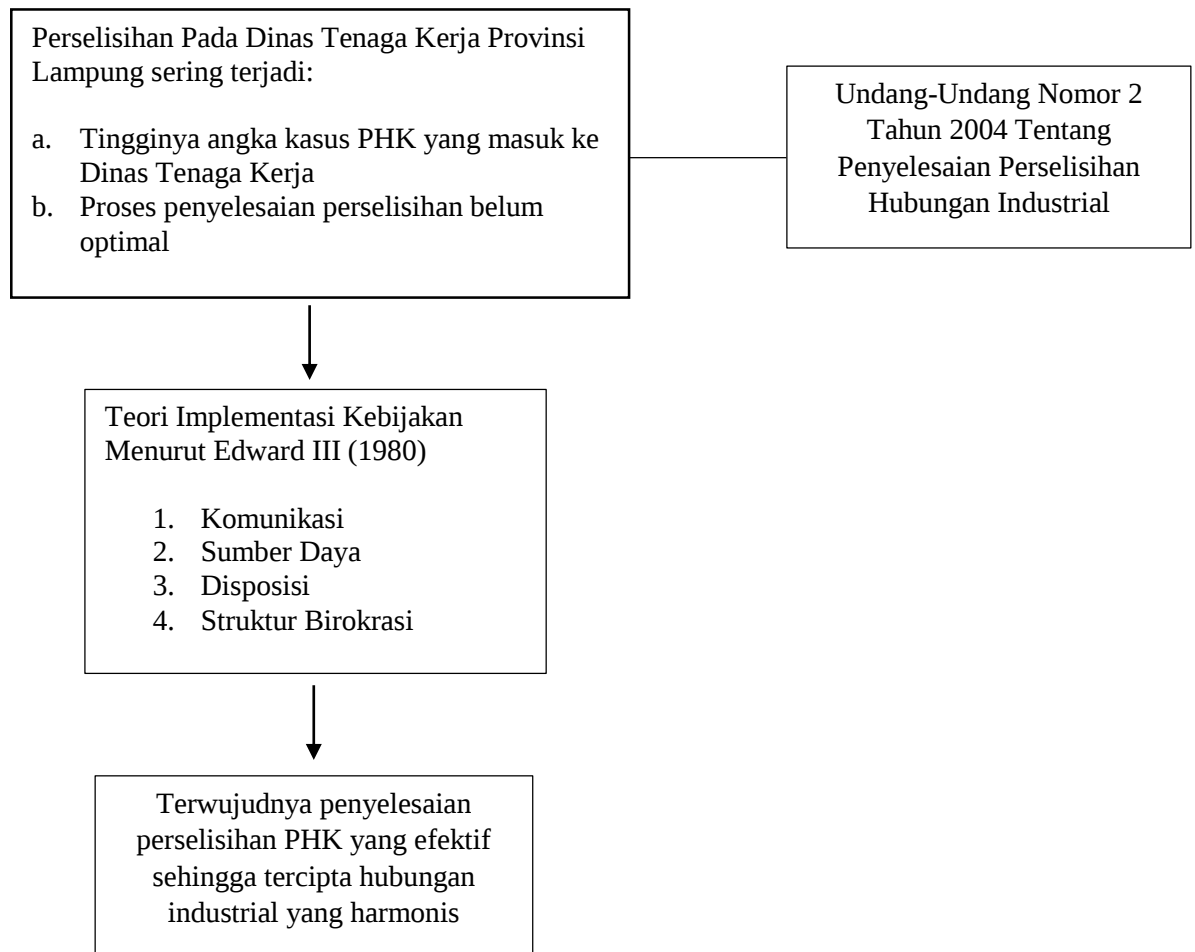
2.9 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan bentuk elemen penting pada penelitian, yang memiliki fungsi panduan dalam memahami alur logis penelitian dari awal hingga akhir. Kerangka ini membantu peneliti dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel-variabel yang nantinya diteliti, dan juga bagaimanakah penelitian tersebut akan berjalan secara sistematis. Dalam penyusunan skripsi atau karya ilmiah lainnya, kerangka berpikir sering digunakan untuk menjabarkan bagaimana permasalahan yang diangkat dalam penelitian dapat dianalisis dan dipecahkan melalui pendekatan teoritis dan metodologis yang tepat.

Kerangka berpikir ialah model suatu konsep terkait teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang sudah ditentukan sebagai suatu permasalahan penting (Rahmadi, 2011). Kerangka berpikir juga bisa jelaskan sebagai pola yang dipakai guna membuat ide secara sistematis, mengaitkan bagaimana terhubungnya teori dengan berbagai jenis faktor yang sudah teridentifikasi menjadi sebuah permasalahan utama pada penelitian. Kerangka berpikir dapat membantu penelitian guna verifikasi permasalahan serta dapat memudahkan dalam memilah teori yang relevan pada tujuan dari penelitian. Selain itu, Hasan (Sari., dkk, 2023) kerangka berpikir ialah sintesis mengenai keterkaitan antar indikator yang tersusun dengan teori-teori yang sudah dijelaskan.

Secara keseluruhan, kerangka berpikir merupakan komponen yang esensial pada penelitian karena menyediakan peta konseptual yang mengarahkan penelitian dari awal hingga akhir. Dengan kerangka berpikir yang kuat, peneliti dapat menjamin bahwasanya penelitian dapat dijalankan melalui arah yang telah ditentukan, berdasarkan hubungan logis antara variabel, teori yang mendukung, serta metode yang digunakan. Sebagai hasilnya, kerangka berpikir tidak hanya memberikan struktur pada penelitian, tetapi juga memastikan bahwa setiap tahap dalam proses penelitian dapat saling terkait dan terukur.

Bentuk lain dari kebijakan pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial ialah melalui menerapkan atau memakai peraturan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, peneliti lebih memfokuskan terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada penyelesaian perselisihan melalui undang-undang, penelitian ini fokus menggunakan penyelesaian melalui mediasi yang akan dilakukan mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Selain itu juga, pada penelitian keberhasilan implementasi akan diukur memakai empat indikator oleh Edward III: Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah peneliti, 2025

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Siyoto (Purnia dan Alawiyah, 2020) penelitian adalah kegiatan penyelidikan yang terorganisasi dan berhati-hati dengan menemukan fakta guna melakukan suatu hal. Penelitian kualitatif sendiri berlandaskan pada aliran fenomenologis, yang kegiatan penelitiannya menitik beratkan dengan penguraian dan pemahaman terhadap gejala sosial yang dikaji (Hardani, 2020). Sedangkan menurut Arikunto (1998:309) dalam Alamsyah (2022), deskriptif ialah penelitian yang bertujuan menghimpun data terkait status dengan gejala yang muncul, yakni kondisi dari gejala apa adanya ketika penelitian dilakukan.

Pemilihan pendekatan kualitatif deskriptif dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan untuk memahami secara mendalam implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan PHK berlangsung di lapangan. Pendekatan ini dianggap paling sesuai karena mampu menggambarkan proses, dinamika, serta interaksi antaraktor yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan tersebut secara apa adanya tanpa manipulasi variabel. Maka, metode kualitatif deskriptif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai realitas sosial dan konteks kebijakan yang diteliti, bukan sekadar mengukur atau menguji hubungan antar variabel, tetapi menelusuri makna, proses, serta faktor-faktor yang memengaruhi implementasi kebijakan tersebut di lapangan.

Penelitian dilakukan dengan mendatangi lokasi penelitian secara *real time* pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dengan tujuan untuk mendeskripsikan keadaan secara objektif dengan dukungan data dari temuan observasi, wawancara, serta interaksi langsung pada sasaran penelitian.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian memiliki tujuan guna memperjelas batasan studi kualitatif dan menyaring data agar dapat membedakan antara data yang sesuai serta yang bukan. Penelitian ini dibatasi berdasarkan tingkatan kepentingan maupun urgensi permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini.

1. Fokus utama dalam penelitian ini ialah proses implementasi kebijakan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, maka fokus penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:
 - a. Komunikasi
 - 1) Transmisi informasi terkait kebijakan penyelesaian perselisihan, kejelasan informasi, penyampaian aturan, serta sosialisasi peraturan ketenagakerjaan
 - b. Sumber Daya
 - 1) Kompetensi dan keterampilan pegawai Dinas Tenaga Kerja Bidang Hubungan Industrial selaku mediator
 - 2) Fasilitas pendukung dalam proses penyelesaian perselisihan
 - c. Disposisi
 - 1) Disposisi pelaksana terkait sikap, komitmen, maupun koordinasi
 - d. Struktur Birokrasi
 - 1) Terkait adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai panduan pelaksanaan kebijakan dalam penyelesaian perselisihan

2. Fokus kedua pada penelitian ini yaitu terkait apa sajakah faktor-faktor yang dapat menghambat implementasi kebijakan terkait penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah suatu tempat guna penelitian dilakukan agar mendapatkan informasi serta berbagai data yang dapat membantu keberlangsungan penelitian. Penelitian ini berlokasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung beralamatkan pada Jl. Gatot Subroto No. 28, Pahoman, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan urusan pemerintahan provinsi di bidang tenaga kerja, termasuk perumusan serta penetapan kebijakan, pembinaan dan pelatihan tenaga kerja, penempatan pada tenaga kerja baik luar negeri ataupun dalam negeri, pengelolaan sistem informasi ketenagakerjaan, serta pembina hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan. Lokasi ini dipilih karena Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung memiliki peran strategis dalam implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan PHK. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Bidang Hubungan Industrial ialah wadah utama mediasi oleh mediator antara pekerja dan pengusaha ketika terjadi konflik serta memiliki wewenang dalam memberikan anjuran.

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Hadjar dalam Sari (2022) data primer ialah data hasil penelitian merupakan karya asli peneliti. Jenis data didapatkan langsung melalui sumber di lapangan. Data primer merupakan jenis ataupun sumber data penelitian yang didapatkan langsung dari sumber di lapangan.

Data primer bersifat asli, aktual, dan kontekstual, karena menggambarkan kondisi nyata yang sedang diteliti. Pada penelitian ini, data digabungkan pada tahap wawancara maupun temuan observasi. Hal yang menjadi data primer pada penelitian merupakan temuan wawancara secara langsung dari informan yang berkaitan serta melaksanakan observasi terkait implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Dalam penelitian, informan yang di wawancarai merupakan mediator yang melaksanakan kebijakan tersebut dan pekerja maupun pengusaha yang memang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi. Observasi juga dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksana kebijakan tersebut.

b. Data Sekunder

Menurut Sari (2022) data sekunder ialah data yang didapatkan dengan berbagai bentuk dokumen contohnya buku, grafik (notulen rapat, tabel, catatan, dan sebagainya), foto serta berbagai benda lainnya yang bisa membantu hasil penelitian. Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap untuk memperkuat perkajian data primer. Pada penelitian ini, terdapat berbagai sumber dari data tambahan yang dimanfaatkan sebagai informasi penunjang, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, surat edaran, jurnal, artikel, situs resmi pemerintahan, maupun data lainnya yang sesuai untuk mendukung penelitian. Selain itu, data sekunder juga berguna untuk memberikan konteks historis maupun kerangka teoritis yang sangat luas, nantinya hasil penelitian bukan saja bersifat deskriptif, tetapi juga memiliki dasar analitis yang kuat. Pemanfaatan data sekunder memungkinkan peneliti melakukan triangulasi data, yakni membandingkan informasi dari berbagai sumber guna meningkatkan validitas hasil penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi ialah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan langsung dengan turun ke lapangan guna memperoleh data yang faktual serta relevan pada masalah dari penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung perilaku, kejadian, atau situasi di lapangan yang berkaitan dengan objek penelitian. Observasi juga disebut bagian dalam pengumpulan data yang terkumpul secara langsung bersumber pada lapangan. Dengan observasi, peneliti dapat melihat secara nyata dinamika yang terjadi di lokasi penelitian tanpa melalui perantara, sehingga data yang diperoleh memiliki tingkat keaslian yang tinggi. Data yang diperoleh melalui observasi dapat berupa deskripsi mengenai sikap, tingkah laku, tindakan, serta keseluruhan interaksi antar manusia yang terjadi dalam suatu konteks tertentu (Raco, 2010).

Pada penelitian ini, penulis melaksanakan observasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana penerapan kebijakan penyelesaian perselisihan dalam PHK dengan mekanisme mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Melalui observasi, penulis dapat mengamati secara langsung proses-proses yang berlangsung, mulai dari tahapan awal mediasi, peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan, partisipasi para pihak yang berselisih, hasil mediasi baik itu perjanjian bersama atau anjuran, hingga kendala atau hambatan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan tersebut. Dengan demikian, hasil observasi diharapkan dapat memperkuat data yang didapat melalui wawancara ataupun dokumentasi, agar dapat memberikan landasan yang lebih kuat dalam menganalisis implementasi kebijakan pada penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

b. Wawancara

Tahapan wawancara merupakan pengumpulan data melalui cara mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan pada narasumber atau informan penelitian. Teknik ini meliputi komunikasi langsung peneliti dengan responden, peneliti nantinya akan memberikan pertanyaan secara lisan guna memperoleh data yang terperinci terkait kajian yang diteliti. Wawancara dilaksanakan secara tatap muka. Pada penelitian ini menggunakan metode wawancara terstruktur untuk menjamin materi atau pembahasan dalam wawancara benar dengan pedoman wawancara.

Menurut Patton (2002), (dalam Raco, 2010) data yang telah didapat dari wawancara secara mendalam memakai pertanyaan *open-ended*. Data yang didapat berbentuk pengetahuan, perasaan, pendapat, maupun persepsi. Untuk memperoleh informasi yang akurat serta mendalam, peneliti memakai proses pengumpulan data dengan wawancara secara lebih dalam. Wawancara ini dilaksanakan secara langsung melalui informan yang dianggap memahami, mengetahui, dan terlibat dalam implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Pemilihan informan didasarkan pada kriteria *purposive sampling*, yaitu mereka yang memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam proses mediasi. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali informasi mengenai kebijakan, pelaksanaan, kendala, hingga persepsi para pihak terkait dalam penyelesaian perselisihan PHK.

Dengan mempertimbangkan kriteria tersebut, informan dalam penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan yang kredibel serta komprehensif mengenai implementasi kebijakan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi. Melalui pandangan dan pengalaman para informan, peneliti diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai bagaimana kebijakan tersebut dijalankan di lapangan.

Tabel 4. Informan Penelitian

No	Informan	Informasi yang dicari
1	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	Mekanisme, proses, komunikasi serta tantangan yang sedang dihadapi dalam penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi.
2	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	Disposisi, strategi penyelesaian, faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi mediasi.
3	Perwakilan Serikat Pekerja/Buruh	Persepsi pekerja mengenai pelaksanaan mediasi, kepuasan terhadap hasil, serta kendala yang dirasakan pekerja.
4	Pihak Manajemen Perusahaan A	Pandangan perusahaan mengenai proses mediasi PHK dan kendala dari sisi perusahaan.
5	Pihak Manajemen Perusahaan B	Pandangan perusahaan mengenai proses mediasi PHK dan kendala dari sisi perusahaan.

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

c. Dokumentasi

Menurut Patton (2002), (dalam Raco, 2010) Dokumen merupakan sebuah material yang tertulis juga tersimpan. Dokumen bisa berbentuk korespondensi. Terdapat pula dokumen yang berbentuk audiovisual. Teknik pengumpulan data dokumentasi mengacu pada informasi dari dokumen-dokumen berbentuk gambar, tulisan, dan karya monumental yang bersifat aktual yang berhubungan dengan kebijakan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Teknik dokumentasi berperan penting karena memungkinkan peneliti untuk menggali data historis, fakta empiris, serta mendapatkan konteks yang lebih mendalam terkait dengan objek penelitian. Dengan dokumentasi, diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang bersifat objektif dan mendalam, serta memperkuat keabsahan hasil penelitian terkait implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi.

Tabel 5. Daftar Dokumen

No	Nama Dokumen	Data yang didapat
1	Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 mengenai PPHI	Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, serta dasar hukum penyelesaian sengketa
2	Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan	Ketentuan umum ketenagakerjaan tentang hak pekerja, kewajiban pengusaha dan pengaturan PHK
3	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 17 Tahun 2014 mengenai Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi	Tata cara pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan dan pedoman pelaporan hasil mediasi
4	Dokumen Administrasi terkait Prosedur Mediasi dan Laporan Hasil Mediasi	Jumlah kasus, jenis perselisihan, hasil mediasi, bukti empiris yang dapat dianalisis

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian kualitatif merupakan proses sistematis dalam menyusun, mengelompokkan, serta menafsirkan data yang diperoleh, baik dari sumber primer maupun sekunder, dengan tujuan menghasilkan informasi yang bermakna dan mudah dipahami. Analisis ini tidak hanya sebatas mengorganisir data, tetapi juga berupaya mencari pola, makna, serta hubungan antara temuan penelitian dengan fokus kajian. Menurut Bogdan dalam Hardani (2020), analisis data adalah proses menemukan dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, catatan lapangan, maupun dokumen lainnya, sehingga dapat dipahami oleh peneliti maupun pihak lain. Teknik analisis data tidak hanya bertujuan untuk mengorganisir data, tetapi juga untuk mencari makna, pola, dan hubungan antar temuan penelitian yang relevan dengan fokus pada kajian.

Pada penelitian ini memakai teknik analisis data *Miles* dan *Huberman*, memiliki tiga rangkaian aktivitas, yaitu sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Menurut Patilima (Hardani., dkk, 2020) reduksi data ialah suatu tahap memusatkan, pemilihan, memfokuskan dengan pengabstrakan, menyederhanakan dan transformasi data, biasanya timbul melalui rangkuman yang berasal dari lapangan. Maka, peneliti mencatat lagi berbagai data-data guna memilah maupun memfokuskan bagian-bagian penting serta membuat penggambaran yang jelas dalam penelitian. Mereduksi data melalui catatan, memilah poin penting, fokus dengan hal pokok, maupun membuang yang dirasa tidak penting. Data yang selesai direduksi dapat mempermudah penelitian dengan menentukan hal penting pada hasil penelitian serta memudahkan analisis data bagaimana implementasi kebijakan pada penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

b. Penyajian Data

Penyajian data ialah kumpulan berbagai informasi tersusun guna dapat menarik kesimpulan maupun membuat keputusan. Pada penelitian ini, peneliti menyajikan data melalui bentuk foto atau gambar, bagan, serta hal lainnya. Penyajian data dilakukan supaya bisa memudahkan dalam membuat penelitian serta mempermudah dalam merencanakan tindakan berikutnya. Dalam tahapan penyajian data, peneliti berupaya menyusun data yang sesuai guna memperoleh info yang bisa disimpulkan serta mempunyai arti tertentu. Penelitian dilaksanakan melalui membuat hubungan antara fenomena guna mengartikan apakah yang seharusnya terjadi serta apakah yang harus dilakukan agar dapat tercapai tujuan penelitian terkait bagaimana implementasi kebijakan dan faktor yang menghambat dalam penyelesaian perselisihan putusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

c. **Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi**

Tahapan lainnya pada teknik menganalisis data kualitatif menurut *Miles* dan *Huberman* yaitu menarik kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan merupakan hasil akhir atau gagasan akhir temuan penelitian yang menggambarkan keseluruhan hasil penelitian. Dalam tahapan ini peneliti membuat kesimpulan melalui berbagai informasi yang sudah didapatkan melalui temuan observasi maupun wawancara, hingga data menjawab permasalahan. Lalu dari data tersebut, peneliti nantinya membuat suatu kesimpulan ataupun verifikasi menggunakan poin-poin penting pada penelitian yang sudah dilaksanakan di penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hasil dari berbagai bukti tersebut yaitu dengan verifikasi data, nantinya akan di verifikasi dengan temuan-temuan data serta sampai dengan menarik suatu kesimpulan terakhir, termasuk tahap terakhir dalam penelitian dengan menganalisis suatu permasalahan.

3.7 Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data adalah kerangka terpenting dipengaruhi oleh validitas maupun reliabilitas. Ada beberapa persyaratan tertentu yang wajib dilaksanakan dalam menentukan keabsahan data pada suatu penelitian. Terdapat empat kriteria pada penelitian kualitatif, yaitu sebagai berikut (Hardani., dkk, 2020):

a. **Credibility (Kredibilitas)**

Dalam penelitian wajib memiliki kredibilitas agar penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan dengan kata lain informasi maupun data yang ada wajib memiliki unsur kebenaran yang bisa dipercayakan kepada pembaca. Kredibilitas bertujuan guna membuktikan bahwa data yang telah terkumpul tersebut valid dan mencerminkan kenyataan yang ada di lapangan.

Dalam mencapai kredibilitas, peneliti menerapkan beberapa teknik, seperti triangulasi, yakni membandingkan data berbagai sumber, teknik, serta waktu yang berbeda.

b. *Transferability* (Transferabilitas)

Transferabilitas merupakan berkaitan dengan sejauh mana temuan penelitian bisa dipakai atau digunakan pada hal lain yang mempunyai kemiripan karakteristik. *Transferability* dapat dicapai dengan mendeskripsikan data secara rinci dan jelas hingga peneliti lainnya bisa menilai apa penemuan penelitian bisa digunakan pada kondisi maupun populasi yang beda.

c. *Dependability* (Kebergantungan)

Pada penelitian kualitatif, proses penelitian dilaksanakan dengan pemeriksaan sistematis secara menyeluruh. Uji *dependability* ini ada guna menilai tingkat keandalan dan mutu proses penelitian kualitatif. Dilakukan melalui pencatatan terperinci terkait keseluruhan tahapan penelitian, dimulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis, sampai interpretasi hasil. Audit atas proses dan hasil penelitian dilakukan oleh dosen pembimbing sebagai pihak yang berwenang dan memahami alur serta substansi penelitian, guna memastikan bahwa proses penelitian berjalan secara konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan.

d. *Confirmability* (Konfirmabilitas)

Pada penelitian kualitatif, uji *confirmability* berkaitan dengan tingkat objektivitas penelitian, yaitu seberapa jauh temuan yang diperoleh berasal dari data asli, bukan dipengaruhi oleh bias atau subjektivitas peneliti. Peneliti dirasa mempunyai sikap objektif apabila temuannya sudah diterima banyak orang. Selain itu, hasil analisis dan temuan penelitian juga diuji kembali melalui proses konfirmasi dengan dosen penguji, guna mendapatkan validasi bahwa data dan interpretasi yang dibuat peneliti bersifat objektif dan dapat diterima secara ilmiah.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya terkait Implementasi Kebijakan Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari sisi implementasi kebijakan, berdasarkan teori Edward III, keberhasilan pelaksanaan kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Pada aspek komunikasi, informasi terkait kebijakan dan prosedur mediasi telah ditransmisikan dengan cukup baik kepada pihak pekerja maupun pengusaha. Dari sisi sumber daya, ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan mediasi dinilai memadai. Selanjutnya, pada aspek disposisi, para pelaksana kebijakan menunjukkan sikap yang netral dan memiliki komitmen dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sementara itu, dari aspek struktur birokrasi, pelaksanaan kebijakan mediasi telah didukung oleh mekanisme dan prosedur yang relatif sederhana. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung telah berjalan cukup baik sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah upaya bipartit dinyatakan gagal, meskipun dalam praktiknya masih terdapat hasil mediasi yang berakhir pada pemberian anjuran.

2. Faktor penghambat dalam implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja terutama ditemukan pada aspek komunikasi dan sumber daya. Pada aspek komunikasi dalam praktiknya masih ditemukan perusahaan yang tidak kooperatif, ditandai dengan ketidakhadiran pihak pengusaha dalam pemanggilan mediasi yang telah dijadwalkan, sehingga menghambat proses penyelesaian perselisihan. Dari aspek sumber daya, kendala yang dihadapi berupa keterbatasan jumlah mediator serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung yang belum sepenuhnya memadai.

Temuan di lapangan juga menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah kasus PHK, yang sebagian besar dipengaruhi oleh perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha serta lemahnya komunikasi di antara kedua belah pihak. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi, karena sejumlah perkara hanya dapat diselesaikan sampai pada tahap anjuran atau masih berada dalam proses penyelesaian lebih lanjut. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan komunikasi yang berkelanjutan antara pekerja dan pengusaha, serta peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya, khususnya mediator dan infrastruktur pendukung, guna mendukung kelancaran dan efektivitas pelaksanaan kebijakan mediasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dihasilkan, peneliti memberikan saran terkait implementasi kebijakan dalam penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yaitu:

1. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung disarankan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi kebijakan melalui kegiatan sosialisasi yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan menjangkau secara langsung pihak pekerja maupun pengusaha, khususnya terkait pemahaman peraturan perundang-undangan dan prosedur penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi.
2. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung perlu memperkuat mekanisme pemanggilan dan kehadiran para pihak dalam proses mediasi, termasuk dengan penjadwalan yang lebih jelas dan penerapan ketentuan yang lebih tegas, guna meminimalisasi ketidakhadiran pihak pengusaha yang dapat menghambat proses penyelesaian perselisihan PHK.
3. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung disarankan untuk meningkatkan kualitas dan kelengkapan sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan mediasi, baik dari sisi ruang mediasi, fasilitas administrasi, maupun pemanfaatan teknologi informasi, agar proses penyelesaian perselisihan PHK dapat berjalan lebih optimal, efisien, dan tepat waktu.
4. Pemerintah daerah disarankan untuk menambah jumlah mediator hubungan industrial yang kompeten serta mendorong peningkatan kapasitas dan profesionalisme mediator melalui pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi secara berkelanjutan, sehingga mampu menangani peningkatan jumlah kasus PHK secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan ILO, *Manual Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrasi*, Jakarta.
- Dewi, Dian, S, K. (2022). *Buku Ajar Kebijakan Publik: Proses, Implementasi, dan Evaluasi*. Samudra Biru: Yogyakarta.
- Edward III, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Press.
- Hardani., dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. In H. Abadi (Ed.), Respository. Uinsu.Ac.Id (Cetakan 1, Issue April). Pustaka Ilmu: Yogyakarta.
- Pramono, Joko. (2020). *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik*. Surakarta : UNISRI Press.
- Purnia, D. S., & Alawiyah, T. (2020). *Metode Penelitian Strategi Menyusun Tugas Akhir*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Raco, J. (2010). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*. Grasindo: Jakarta.
- Rahmadi, R. (2011). *Pengantar metodologi penelitian*. Antasari Press: Banjarmasin.
- Sari, A., dkk. (2023). *Dasar-dasar metodologi Penelitian*. CV. Angkasa Pelangi: Jayapura.
- Simanjuntak, P. J. (2009). *Manajemen hubungan industrial*. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Sinungan, M. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tresiana, N., & Duadji, N. (2021). *Implementasi Kebijakan Publik*. Semarang: Suluh Media.

JURNAL/SKRIPSI:

- Alamsyah, A. A. (2022). Peranan Mediator di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Amin, S. R. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Ditinjau Dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. *Lex Et Societatis*, 3(9).
- Ariqa, N. P., & Najicha, F. U. (2024). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 2(1), 1–15.
- Arismunandar, Firsty, Y. (2023). Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Menggunakan Aplikasi SiapKerja Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Way Kanan. Skripsi: Universitas Lampung.
- Azzahra, P. (2025). Implementasi Kebijakan Presensi Daring Menggunakan Aplikasi MYCEISA Dalam Rangka meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat (Skripsi Sarjana, Universitas Lampung). Universitas Lampung.
- CAHYA, P. K. (2024). Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Di Disnakertrans Prov.NTB) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Mataram).
- Efektivitas Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Terhadap Studi Kasus 21/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Smg. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(6), 348-354.
- Harlis, F. P., Muhyi, H. A., & Alexandri, M. B. (2019). Implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Indonesia (studi kasus: Kabupaten Sumedang). *Responsive*, 2(4), 117–131.
- Iqbal, M. F., & Wardhana, M. (2015). Penerapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021–2023. *Novum: Jurnal Hukum*, 2(1), 408-414.
- Lestari, L. (2019). Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

- Ma'Ruf, R., Junus, N., & Elfikri, N. F. (2025). Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Di Kota Gorontalo. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(2), 823-835.
- Romario, E. C. (2016). Evaluasi Pelaksanaan Program Advokasi Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Solidaritas Buruh Sumatera Utara (SBSU) di Kota Medan (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Rifahmi, B. N., & Silfiah, R. I. (2025). Implementasi Kebijakan Mediasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(03), 230-239.
- Sadelanuari, A. P., & Faslah, R. (2025). Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia: Hak, Kewajiban, dan Tantangan. *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan* | E-ISSN: 3089-7084, 1(3), 313-317.
- Saputra, D. F. (2025). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MEDIASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KOTA SURABAYA. *Jurnal Pengembangan Bisnis dan Ekonomi*, 6(3).
- Sari, I. (2025). Peran Hubungan Industrial Dalam Mengurangi Konflik Tenaga Kerja. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 15(2), 295–308. <https://doi.org/10.35968/mpu.v15i2.1472>
- Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 4(1), 25-36.
- Sutopo, H., Asror, A. R., Sipayung, M., & Ariyansyah, R. (2020). Pemutusan hubungan kerja (PHK) ditinjau dari Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jakarta Pusat (Analisis Putusan Nomor 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst). *Jurnal Hukum Universitas Pamulang*.
- Wardhana, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0. *Eureka Media Aksara*.

PERUNDANG-UNDANGAN:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

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