

## PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PENDEKATAN ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION

Oleh :

Syamsir Syamsu<sup>1)</sup>, Satria Prayoga<sup>2)</sup>, Agung Budi Prastyo<sup>3)</sup>, Ahmad Rifai<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Hukum, Universitas Lampung

<sup>1</sup>email: syamsir.syamsu@fh.unila.ac.id

<sup>2</sup>email: yogalih@gmail.com

<sup>3</sup>email: agung.prastyo@fh.unila.ac.id

<sup>4</sup>email: arifai7477@gmail.com

### Informasi Artikel

#### Riwayat Artikel :

Submit, 1 November 2024

Revisi, 14 Desember 2024

Diterima, 1 Januari 2025

Publish, 15 Januari 2025

#### Kata Kunci :

Buruh,

Hubungan Industrial,

*Alternative Dispute Resolution.*

### ABSTRAK

Penyelesaian konflik dalam konteks hubungan industrial memiliki peranan yang krusial untuk mempertahankan produktivitas di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana efektivitas metode Alternative Dispute Resolution (ADR) dalam mengatasi konflik yang terjadi dalam hubungan industrial. ADR, yang mencakup mediasi, arbitrase, dan negosiasi, memberikan pendekatan yang lebih fleksibel, cepat, dan ekonomis dibandingkan dengan proses litigasi konvensional. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dalam pendekatan studi kasus pada beberapa perusahaan di Indonesia yang telah menerapkan ADR untuk menyelesaikan konflik hubungan industrial. Penelitian ini juga mengadopsi metode yuridis empiris dan yuridis normatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja antara buruh dan PT Philips Seafood Indonesia Lampung (PT PSI) telah melalui berbagai tahapan penyelesaian yang memanfaatkan mekanisme alternatif, termasuk perundingan bipartit dan tripartit. Namun, proses tersebut tidak membuahkan hasil yang diharapkan dan dilanjutkan ke tahap tripartit yang difasilitasi oleh mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung, yang berlangsung secara bertahap hingga Februari 2023. Meskipun demikian, upaya tersebut tidak berhasil, sehingga diterbitkan Dokumen Anjuran Tertulis No: 568.40.III.06.05.IV.2023 yang ditandatangani oleh mediator. 2. Beberapa faktor yang menghambat penyelesaian sengketa antara 40 buruh wanita dan PT PSI meliputi kurangnya itikad baik dari pihak perusahaan dalam memenuhi hak-hak buruh yang terabaikan, tidak adanya norma atau regulasi yang mengikat untuk mewajibkan kehadiran para pihak dalam sidang mediasi, sikap kurang kooperatif dari pihak-pihak yang enggan mencari solusi atau kompromi, serta keterbatasan mediator yang tidak sebanding dengan jumlah kasus yang ditangani oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license*



### Corresponding Author:

Nama: Syamsir Syamsu

Afiliasi: Universitas Lampung

Email: syamsir.syamsu@fh.unila.ac.id

### 1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial, yang merupakan interaksi pekerja dengan pengusaha, sering kali

menimbulkan perbedaan sudut pandang yang dapat berpotensi menyebabkan kedua belah pihak saling berselisih. Perselisihan dalam konteks ini biasanya

muncul akibat ketidakjelasan dalam kondisi hubungan kerja yang tidak diatur secara jelas dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk menjaga dan melindungi hak serta kewajiban para pekerja di Indonesia. (Elisabeth, 2023) Hubungan industrial senantiasa terkait secara mendalam dengan segala aspek yang berhubungan dengan dunia kerja.

Perselisihan dalam hubungan industrial antara pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan organisasi pengusaha sering kali memiliki karakteristik yang rumit dan beragam. Hal ini mencakup perbedaan pandangan terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan di antara serikat pekerja. Oleh karena itu, regulasi yang mengatur penyelesaian konflik dalam hubungan industrial sangatlah krusial. Perselisihan hubungan industrial merujuk pada ketidakcocokan yang dapat memicu konflik di dalam suatu perusahaan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha atau kelompok pengusaha.

Provinsi Lampung memiliki berbagai potensi sumber daya alam yang berpengaruh terhadap jumlah perusahaan yang beroperasi dalam konteks hubungan industrial. Situasi ini sering kali memicu terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial. Berikut adalah tabel yang menyajikan informasi mengenai jumlah perusahaan yang berada di Provinsi Lampung dari tahun 2015 hingga 2020.

**Tabel.1** Data perusahaan di Lampung

No	Tahun	Perusahaan Industri Besar dan Sedang	Perusahaan Mikro dan Kecil
1	2015	284	80.505
2	2016	466	88.799
3	2017	412	99.271
4	2018	448	95.493
5	2019	360	95.041
6	2020	351	88.526

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2022 (Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2022)

Tahun 2022 Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung mengeluarkan data terkait jumlah perusahaan, jumlah perusahaan di provinsi Lampung terdiri dari 88.526 (delapan puluh delapan ribu lima ratus dua puluh enam) perusahaan industri besar dan sedang, serta 351 (tiga ratus lima puluh satu) perusahaan industri mikro dan kecil. Setiap tahun, Disnaker Pemkot Bandar Lampung menerima laporan yang cukup banyak aduan dari perusahaan dan juga pekerja terkait persoalan ketenagakerjaan.

Masalah ini meliputi laporan tentang perselisihan dalam hubungan industrial yang sering dialami oleh para pekerja. Hal ini terlihat dari laporan

pengaduan mengenai perselisihan hubungan industrial yang disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung pada tahun 2022.

Berdasarkan analisis data yang ada, dapat disimpulkan bahwa terdapat 39 (tiga puluh sembilan) pengaduan terkait hubungan industrial di Kota Bandar Lampung, yang menunjukkan adanya permasalahan kompleks dalam hubungan industrial di beberapa perusahaan di wilayah tersebut. Penyelesaian konflik dalam hubungan industrial perlu dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan berdasarkan peraturan. Tujuan dari hal ini adalah untuk mencapai proses penyelesaian yang efektif, sederhana, ekonomis, dan adil, yang berlandaskan pada prinsip musyawarah.. Berdasarkan analisis permasalahan yang telah diuraikan, penulis memiliki ketertarikan untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial dengan menggunakan pendekatan *Alternative Dispute Resolution*. Jika faktor-faktor penghambat dapat diatasi secara efektif, maka kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat dapat tercapai. Dengan pertimbangan tersebut, penulis berkeinginan untuk menyusun karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pendekatan *Alternative Dispute Resolution***”. Berdasarkan penjelasan di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- Bagaimanakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pendekatan *Alternatif Dispute Resolution*?
- Apakah faktor penghambat dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pendekatan *Alternative Dispute Resolution*?

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

- Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan secara teoritis memberikan kontribusi pemikiran dalam pengembangan substansi hukum administrasi negara, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan yang berhubungan dengan penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur alternatif di luar pengadilan.

- Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dengan menawarkan solusi mengenai penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial melalui pendekatan *alternative dispute resolution* sebagai pilihan alternatif dalam menyelesaikan konflik di bidang hubungan industrial. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk menjelaskan dengan jelas dan rinci mengenai penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui pendekatan *Alternative Dispute Resolution*.
- Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat penyelesaian sengketa hubungan

industrial dengan menggunakan pendekatan Alternative Dispute Resolution.

## 2. METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan pendekatan normatif empiris, yang mengintegrasikan elemen hukum normatif dengan analisis terhadap ketentuan hukum yang berkaitan dengan penyederhanaan pajak daerah. Pendekatan ini akan diperkuat dengan pengumpulan data atau elemen empiris melalui metode socio-legal, pendekatan Pendekatan legislasi dan pendekatan konseptual dalam menganalisis fenomena hukum, serta dampak sosial-ekonomi dari hukum dan kebijakan yang berkaitan dengan penyederhanaan pajak daerah, serta pengaruhnya terhadap pemulihan ekonomi nasional di Provinsi Lampung.

### Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- Data Primer, yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di Pemerintah Provinsi Lampung.
- Data Sekunder, yang bersumber dari Bahan Data Sekunder, yang berasal dari Bahan Hukum Primer yang berhubungan dengan penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial, serta Bahan Hukum Sekunder yang meliputi literatur dan jurnal hukum yang relevan dengan isu yang sedang diteliti, didukung juga oleh laporan dan kamus hukum.

### Metode Pengumpulan Data

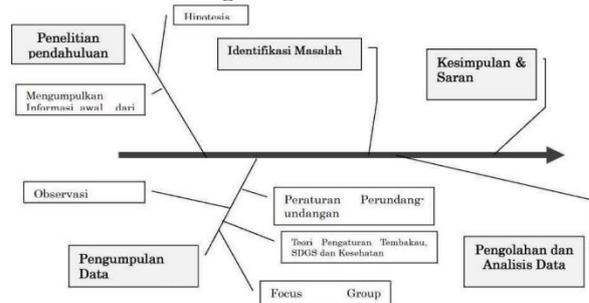
Metode pengumpulan data yang akan diterapkan dalam penelitian ini mencakup:

- Penginventarisasian dokumen hukum yang relevan dengan penelitian;
- Tinjauan pustaka yang berhubungan dengan topik penelitian;
- Metode korespondensi dengan pihak-pihak yang berkompeten terkait dengan penelitian.

### Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara membaca dan mengklasifikasikan data secara terstruktur. Analisis terhadap peraturan perundang-undangan dilakukan melalui kajian isi teks. Proses pengolahan bahan hukum melibatkan beberapa tahap, yaitu deskripsi hukum positif, sistematisasi hukum positif, analisis hukum positif, dan interpretasi hukum positif. Selanjutnya, dilakukan refleksi sistematis terhadap realitas hukum dalam praktiknya. Analisis bahan hukum dan data dilakukan dengan pendekatan deskriptif analitis, yang mencakup penelaahan terhadap konsep hukum, asas hukum, norma hukum, dan sistem hukum. Dari sudut pandang ilmu hukum dogmatik, analisis bahan hukum dilakukan melalui pemaparan dan analisis mengenai struktur hukum yang berlaku, sistematisasi hukum, interpretasi, serta penilaian hukum.

## Skema dan Diagram Alir Metode Penelitian



Gambar 1. Skema dan Diagram Alir Metode Penelitian

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini bertujuan untuk mengeksplorasi efektivitas penyelesaian konflik dalam hubungan industrial melalui pendekatan Alternatif Dispute Resolution. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung akan dijadikan objek penelitian dalam menangani permasalahan hubungan industrial di PT Phillips Seafood Indonesia. Dalam bab ini, akan dibahas peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung sebagai mediator dalam isu-isu tersebut untuk memastikan kestabilan dan produktivitas di tempat kerja.

### A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pendekatan Alternative Dispute Resolution

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial, Buruh atau Tenaga Kerja diartikan sebagai setiap orang yang melakukan pekerjaan dan menerima imbalan atau upah dalam bentuk lain. Ketentuan tersebut merupakan revisi dari norma yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. (Manulang, 2001)

Beberapa ahli, termasuk Dr. Payaman Simanjuntak, 1. Menyediakan penjelasan yang cukup mendalam tentang definisi pekerja atau buruh. Dalam hal ini, kesatuan tenaga kerja mencakup karyawan atau buruh yang terlibat dalam suatu hubungan kerja serta individu yang sedang tidak bekerja. Di sisi lain, karyawan atau buruh didefinisikan sebagai orang yang melaksanakan pekerjaan dengan imbalan berupa gaji atau bentuk kompensasi lainnya. Oleh karena itu, karyawan atau buruh dapat dipahami sebagai sumber daya manusia yang terlibat dalam hubungan kerja atau hubungan industrial lainnya. (Rusli, 2003)

Dari perspektif non-hukum, terutama dalam konteks pendidikan, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori. Yang Pertama adalah tenaga kerja tidak terampil, yaitu individu yang tidak memiliki pendidikan formal atau pelatihan, serta memiliki tingkat pendidikan yang

rendah dan tidak memiliki keterampilan yang memadai dalam pekerjaan tertentu. Selanjutnya sumber daya manusia yang terampil, yang merupakan individu yang telah memperoleh keterampilan melalui pelatihan atau pengalaman kerja. Ketiga, tenaga kerja profesional, yaitu individu yang berpendidikan tinggi dan keahlian yang tinggi dalam bidang tertentu. (Damanik, 2014)

Sebelum Indonesia mencapai kemerdekaan dan sebelum adanya UU Nomor 13 Tahun 2003, pada masa penjajahan Belanda, istilah "pekerja" digunakan untuk menggambarkan individu yang terlibat dalam pekerjaan fisik atau kasar, termasuk pengawas dan tenaga kerja lainnya. Sayangnya, pada masa itu, pekerja sering kali dianggap sebagai kelompok masyarakat kelas bawah dan kurang dihargai. Namun, seiring berjalannya waktu dan melalui berbagai undang-undang serta perubahan regulasi, pekerja mulai mendapatkan hak dan kewajiban tambahan serta diakui sebagai bagian dari tenaga kerja. (Sulaiman & Walli, 2019)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan hak-hak buruh, menekankan pentingnya pengupahan. Hak atas pengupahan bagi buruh harus diberikan dengan adil dan sesuai dengan prinsip kemanusiaan. Hal ini dijelaskan secara tegas dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang tersebut, yang menyatakan bahwa untuk menjamin kehidupan yang layak dari perspektif kemanusiaan, pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan penghasilan. (Azis, Handriani, & Basri, 2019)

Secara hukum, telah ditegaskan bahwa upah merupakan hak yang dimiliki oleh pekerja atau buruh, bukanlah suatu bentuk pemberian dari pihak majikan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pekerja atau buruh telah atau akan melaksanakan tugas 1. Berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat. Jika pekerja atau buruh tidak mencapai kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian tersebut, maka pihak pekerja atau buruh tidak berhak mendapatkan upah dari majikan. (Hakim, 2016)

Pekerja atau buruh upahan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pokok minimal, namun kenyataannya hal ini belum pernah tercapai secara objektif dari dahulu hingga kini. Menurut Sudjana, terdapat beberapa keputusan mendasar yang perlu diperhatikan. Pertama, kebutuhan dasar untuk bertahan hidup mencakup makanan, pakaian, tempat tinggal, air, cairan, bahan bakar, dan lain-lain. Kedua, kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan efisiensi atau kinerja individu, seperti pendidikan, layanan kesehatan, alat komunikasi, transportasi, komunitas sosial, kebebasan berpendapat, serta ketersediaan pasar. Ketiga, kebutuhan untuk meningkatkan akses terhadap metode produksi dan peluang ekonomi, termasuk tanah, air, tanaman, uang (termasuk teknologi), serta kesempatan untuk bekerja dan menciptakan kehidupan yang layak. Keempat,

tuntutan untuk hidup dalam ketenteraman dan kesejahteraan yang memungkinkan pengambilan keputusan, yang melibatkan penghormatan terhadap hak-hak dasar manusia, partisipasi dalam kegiatan politik, jaminan sosial, perlindungan sosial, serta peraturan yang adil bagi seluruh lapisan masyarakat. (Hakim, 2016)

Salah satu elemen timbal balik dalam hubungan kerja antara pemberi dan penerima kerja, di samping hak, adalah kewajiban. Dari perspektif ilmiah, kewajiban dapat diartikan sebagai norma hukum positif yang mengatur perilaku individu dengan menetapkan sanksi bagi tindakan yang melanggar. Dokumen yang membahas kewajiban hukum pada dasarnya berkaitan dengan konsekuensi yang berupa sanksi. Subjek yang memiliki tanggung jawab hukum adalah individu yang tindakannya dapat dikenakan sanksi akibat pelanggaran tersebut. (Mertokusumo, 2005)

Kewajiban pekerja pada dasarnya mencerminkan hak-hak yang dimiliki oleh pengusaha atau pemberi kerja, yang ditentukan berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam kerangka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, kewajiban pekerja tidak diatur secara mendetail seperti hak pekerja terkait upah. Namun, Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang tersebut menjelaskan mengenai hubungan industrial antara pekerja atau buruh dan serikat buruh, di mana terdapat tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sesuai dengan komitmen yang telah disepakati, guna memastikan kelangsungan produksi berjalan dengan baik.

Kewajiban pekerja meliputi berbagai aspek, antara lain kewajiban untuk mematuhi peraturan, kewajiban menjaga kerahasiaan, dan kewajiban untuk setia. Kewajiban untuk mematuhi peraturan mengharuskan buruh untuk mematuhi semua norma dan ketentuan yang telah disepakati dengan pemberi kerja. Kewajiban konfidensialitas menuntut karyawan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan. Kewajiban loyalitas mencakup pengertian bahwa karyawan harus memelihara hubungan yang harmonis dengan organisasi, meskipun hal tersebut mungkin mengharuskan mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi tanpa mengharapkan balasan. Komitmen karyawan terhadap karier di dalam organisasi sangat krusial untuk memperkuat dedikasi mereka terhadap lingkungan kerja. Hal ini dapat terwujud jika pekerja merasakan stabilitas dan kepuasan dalam lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. (Hakim, 2016)

Berdasarkan ketentuan Pasal 94 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dapat diungkapkan bahwa terdapat sejumlah komponen yang membentuk upah, termasuk upah pokok dan tunjangan. Terkait dengan tunjangan, dalam

praktiknya dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap adalah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada karyawan atau buruh secara berkala setiap bulan dengan jumlah tetap, contohnya adalah tunjangan untuk pelatihan, jabatan, atau keahlian. Di sisi lain, tunjangan tidak tetap adalah bentuk tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau buruh, yang perhitungannya didasarkan pada tingkat kehadiran. Contoh tunjangan ini meliputi tunjangan transportasi, tunjangan makan, serta biaya operasional lainnya.

Perselisihan merupakan fenomena yang umum terjadi di berbagai komunitas, termasuk dalam konteks hubungan kerja antara pemberi kerja (pengusaha atau perusahaan) dan penerima kerja (karyawan atau buruh). Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial didefinisikan sebagai konflik yang terjadi antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, yang muncul akibat perbedaan sudut pandang. Situasi ini dapat menimbulkan perselisihan terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Terdapat empat faktor utama yang menjadi penyebab perselisihan dalam hubungan industrial berdasarkan praktik yang ada. Pertama, tuntutan non-regulatif, yang mencakup isu-isu di luar ketentuan hukum dan perjanjian kerja bersama. Kedua, tuntutan normatif, yaitu permintaan atas hak-hak yang diatur dalam peraturan hukum serta hak-hak yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Ketiga, keterlibatan pihak ketiga, seperti karyawan dari perusahaan lain atau organisasi buruh yang dapat memicu konflik di antara karyawan. Keempat, adanya tekanan dari sebagian buruh di suatu badan usaha yang mendorong karyawan lainnya untuk berpartisipasi dalam aksi demonstrasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, interaksi antar individu tidak dapat dipisahkan dari hubungan yang saling mempengaruhi untuk memenuhi kebutuhan atau kepentingan mereka, baik yang bersifat fisik maupun spiritual. Di sisi lain, Joni Emerson, seorang ahli hukum ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa perselisihan dalam hubungan industrial merupakan konflik atau perbedaan antara pihak-pihak yang sedang atau akan menjalin kerjasama. Dalam konteks ini, konflik dapat dipahami sebagai situasi di mana satu pihak mengharapkan pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya, sementara pihak lain menolak untuk memenuhi harapan tersebut.

Sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung diharapkan mampu mengatasi berbagai persoalan dan tantangan yang muncul dalam pembangunan

ketenagakerjaan di daerah tersebut. Berikut adalah struktur dan tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung:

#### 1. Kepala

Tanggung jawab Kepala Dinas mencakup peran kepemimpinan, koordinasi, dan pelaksanaan sejumlah tugas Pemerintah Daerah yang berkaitan dengan Pelatihan, Pendidikan Vokasi, Produktivitas; Penempatan Sumber Daya Manusia; Pembukaan Peluang Kerja dan Transmigrasi; Hubungan Industrial; serta Perlindungan Pekerja..

#### 2. Sekretariat

Tugas Sekretaris meliputi pelaksanaan berbagai fungsi Dinas dalam bidang administrasi, yang mencakup perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja; pengelolaan keuangan; administrasi barang milik Daerah; manajemen sumber daya manusia; administrasi umum; pengadaan dan pemeliharaan aset Daerah; serta penyediaan layanan pendukung untuk urusan Pemerintahan Daerah.

#### 3. Bidang Penempatan Sumber Daya Manusia.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja memiliki tanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan kebijakan serta otoritas yang berkaitan dengan Informasi Pasar Kerja, Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan Pengembangan Model Kesempatan Kerja.

#### 4. Bidang Pendidikan, Keterampilan dan

Produktivitas Tenaga Kerja Bidang Pelatihan, Vokasi, dan Produktivitas bertanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan kebijakan serta memiliki otoritas dalam sektor pelatihan, pendidikan vokasional, dan peningkatan produktivitas.

#### 5. Sektor Hubungan Industrial dan Perlindungan Pekerja

Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja memiliki tanggung jawab untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan, serta memiliki wewenang dalam hal Hubungan Industrial, Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta Pembinaan Organisasi dan Kelembagaan Tenaga Kerja.

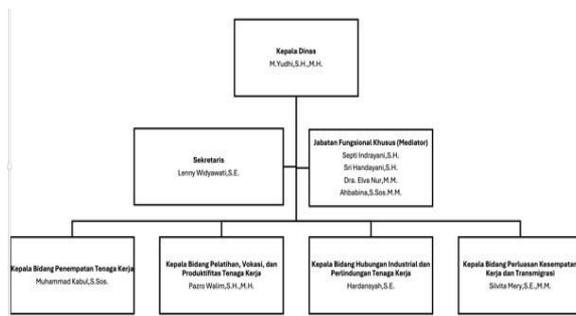
#### 6. Bidang Perluasan Kesempatan Kerja dan transmigrasi

Kepala Bidang Perluasan Kesempatan Kerja bertanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan kebijakan, serta memiliki otoritas dalam Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja, kegiatan penyuluhan, dan bimbingan karir di Bursa Kerja Khusus, serta pengembangan perluasan peluang kerja.

#### 7. Jabatan Fungsional Khusus

Unit Jabatan Fungsional dalam struktur Dinas Tenaga Kerja memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas teknis yang relevan, spesialisasi serta kebutuhan yang ada di dinas tersebut.

Bagan 1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung



**Gambar 2.** Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, 2023

Dalam bab ini, akan dibahas mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dalam menyelesaikan masalah hubungan industrial di PT Phillips Seafood Indonesia sebagai pihak mediator. PT Phillips Seafood Indonesia adalah perusahaan yang berfokus pada industri pengolahan makanan. Perusahaan ini, yang dikenal sebagai PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung Plant, didirikan pada 29 Oktober 1998 dan terletak di atas lahan seluas 20.000 m<sup>2</sup> dengan status hak milik berdasarkan SHM Nomor 258/C.R. PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung Plant berfungsi sebagai cabang dari perusahaan yang berlokasi di Jawa Tengah. Alamat perusahaan ini terletak di Jalan IR. Sutami KM 7, Komplek Gudang Aman Jaya, Kelurahan Campang Jaya, Kecamatan Sukabumi, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. (Ristanti, 2023)

Sejak berdirinya pada tahun 1998, perusahaan ini telah, mempekerjakan ribuan buruh. Namun, baru-baru ini, perusahaan tersebut diduga telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap 40 pekerja wanita yang dimulai pada bulan Agustus 2022. (Redaksi Monev, 2023). PHK sepihak ini adalah tuntutan yang diajukan oleh para pekerja perempuan yang memiliki status sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL).

Para pekerja pada awalnya hanya diberikan waktu istirahat sementara oleh perusahaan, namun setelah beberapa bulan, mereka tidak mendapatkan kepastian untuk kembali bekerja. Pengistirahatan ini dilakukan berdasarkan evaluasi atau penilaian kinerja yang dianggap tidak memenuhi standar atau target perusahaan (kecepatan rendah) yang diakibatkan oleh mutu bahan baku yang tidak memadai, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih lama. Klaim mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak muncul setelah mereka menyadari bahwa status Jamsostek dan BPJS mereka telah dihentikan, serta mereka dinyatakan mengundurkan diri oleh perusahaan tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya.

Hubungan kerja antara perusahaan dan 40 mantan pekerja harian tersebut didasarkan pada sistem kerja harian dengan imbalan yang sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung, yang telah berlangsung selama bertahun-

tahun. Hasil evaluasi kinerja mingguan karyawan pada bulan Agustus, September, Oktober, dan November 2022 menunjukkan bahwa kinerja mereka tidak mencapai target atau kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Akibatnya, manajemen perusahaan secara bertahap memutuskan untuk tidak lagi memanfaatkan tenaga kerja dari 40 mantan pekerja harian tersebut. Semua hak dan kewajiban yang berlaku antara perusahaan dan 40 mantan pekerja harian tersebut telah diselesaikan, sehingga perusahaan memutuskan untuk tidak meneruskan kerjasama dengan dengan mereka dan tidak ada lagi tunggakan atau perselisihan terkait hak dan kewajiban.

Sebanyak 40 mantan pekerja harian menolak keputusan yang diambil oleh perusahaan melalui Serikat Pekerja di Perusahaan (SBPSI), yang telah melakukan perundingan bipartit dengan perusahaan pada tanggal 26 September 2022, 10 Oktober 2022, 25 November 2022, serta pada tanggal 1, 2, 5, 6, dan 9 Desember 2022, namun tidak berhasil mencapai kesepakatan. Kejadian ini telah dicatat dalam Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial, di mana Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung memanggil kedua pihak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, tetapi tetap tidak menghasilkan kesepakatan. Oleh karena itu, kedua pihak sepakat untuk melanjutkan perundingan melalui mediasi setelah perundingan bipartit tidak membuahkan hasil. Terdapat beberapa tahapan mediasi yang perlu dipahami oleh kedua belah pihak, yaitu:

1. Langkah pertama dalam pra-mediasi melibatkan semua pihak yang berpartisipasi dalam perselisihan untuk mengajukan gugatan sebagai penggugat dan mendaftarkan kasus mereka kepada instansi ketenagakerjaan. Setelah pendaftaran sengketa dilakukan, instansi ketenagakerjaan akan menunjuk seorang mediator yang akan memfasilitasi proses mediasi antara pihak-pihak yang memiliki perbedaan pendapat.
2. Mediator yang ditunjuk oleh Dinas Ketenagakerjaan bertugas memberikan panduan kepada pihak-pihak yang berselisih serta mengarahkan mereka untuk menyiapkan dokumen-dokumen yang diperlukan dalam proses penyelesaian sengketa. Pada tahap ini, mediator akan menentukan jadwal pertemuan bagi masing-masing pihak untuk membahas penyelesaian sengketa mereka. Mediator perlu memiliki keterampilan dalam mengumpulkan informasi dari semua pihak yang terlibat, dengan tujuan memahami kepentingan masing-masing dan mencari solusi terbaik jika diperlukan.
3. Tahap mediasi selanjutnya harus dimulai dalam jangka waktu maksimal 7 hari setelah penerimaan rujukan untuk menyelesaikan sengketa. Dalam periode tersebut, mediator wajib melakukan penyelidikan menyeluruh terhadap kasus dan

segera memulai proses mediasi dengan pihak-pihak yang berselisih. (Julkipli, 2022)

Pertemuan klarifikasi yang berlangsung pada tanggal 29 Desember 2022, di mana masing-masing pihak melalui kuasa hukumnya menyampaikan bahwa 40 pekerja harian yang diwakili oleh SBPSI dan FSBMM telah memberikan kuasa kepada LBH

Bandar Lampung untuk mengajukan tuntutan pemulihan pekerjaan bagi buruh yang bersangkutan. Mereka berharap agar perselisihan ini dapat diselesaikan secara kekeluargaan dengan mempertimbangkan masa kerja yang telah lama terjalin sejak perusahaan berdiri. Namun, kuasa hukum perusahaan yang diwakili oleh Sopian Sitepu & Partners menyatakan bahwa keputusan perusahaan terkait 40 pekerja yang di-PHK telah melalui proses evaluasi dan penilaian kinerja yang menyeluruh. Sebagai tindak lanjut, Disnaker Kota Bandar Lampung memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk melakukan perundingan bipartit yang disepakati hingga tanggal 10 Februari 2023, dengan hasil yang harus disampaikan secara tertulis.

Mediator dari Disnaker Kota Bandar Lampung menyampaikan bahwa para pihak yang berselisih harus berusaha untuk mengadakan pertemuan bipartit terlebih dahulu sebelum memutuskan untuk melanjutkan ke tahap mediasi. Usaha ini akan dicatat dalam bentuk risalah sebagai salah satu syarat untuk mendaftar dalam proses mediasi. (Septi Handayani, 2023)

Risalah sebagai bukti pendaftaran upaya mediasi harus memenuhi beberapa ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang juga dikenal sebagai UUPPHI, yaitu:

1. Identitas dan alamat lengkap dari pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan.
2. Jadwal dan lokasi pertemuan bipartit.
3. Masalah utama atau penyebab yang mendasari perselisihan yang terjadi.
4. Pandangan yang diungkapkan oleh setiap pihak yang terlibat dalam perselisihan.
5. Hasil atau ringkasan dari proses negosiasi bipartit yang telah dilakukan.
6. Tanda tangan dan tanggal perundingan bipartit yang telah dilakukan.

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mengatur bahwa "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus berusaha seoptimal mungkin untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja." Selanjutnya, ayat (2) menjelaskan bahwa "Jika semua upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindari, maka pengusaha berkewajiban untuk melakukan perundingan dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika mereka tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh." Dalam ayat (3) dinyatakan bahwa "Permohonan untuk penetapan

pemutusan hubungan kerja harus diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan alasan yang mendasarinya."

Mediasi dapat dijadikan pilihan alternatif dalam menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam berbagai pasal yang telah dijelaskan. Pasal-pasal tersebut menekankan pentingnya menciptakan perdamaian meskipun PHK telah terjadi, dengan tujuan untuk menjaga ketertiban hukum, atau dengan kata lain, berusaha seoptimal mungkin untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Apabila PHK tidak dapat dihindari, mediator dapat berperan dalam mencegah kasus tersebut berlanjut ke pengadilan, mengingat bahwa proses penyelesaian melalui jalur pengadilan umumnya membutuhkan waktu yang lebih lama dan mengeluarkan biaya yang lebih besar.

Pertemuan yang difasilitasi oleh mediator netral bertujuan untuk mencari penyelesaian yang paling optimal untuk semua pihak yang terlibat perselisihan. Peran mediator sangat krusial dalam upaya mencapai kesepakatan tersebut. Namun, sesuai dengan ketentuan Pasal 5 UUPHI, jika mediasi tidak berhasil, pihak-pihak yang bersangkutan masih memiliki pilihan untuk membawa perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Menteri Ketenagakerjaan berwenang untuk menunjuk mediator yang telah menjalani proses pendidikan atau pelatihan mediasi. Mediator yang ditunjuk wajib memiliki sertifikasi dari lembaga yang diakui secara resmi. Berikut adalah tahapan yang perlu diikuti oleh mediator setelah ditunjuk untuk menangani perselisihan yang ada:

1. Mediator yang ditugaskan kepada pihak-pihak yang berselisih harus segera melakukan analisis terhadap dokumen yang relevan dalam waktu maksimal 7 hari kerja. Analisis ini mencakup dokumen seperti risalah perundingan bipartit, surat kuasa dari masing-masing pihak, surat permohonan dari salah satu atau semua pihak, serta pemeriksaan terhadap jenis masalah yang sedang dihadapi.
2. Pemanggilan kepada pihak-pihak yang bersangkutan mencakup penjadwalan pertemuan mediasi dan pengiriman pemberitahuan tertulis kepada semua pihak yang terlibat dalam perselisihan.

Proses pelaksanaan mediasi dapat dijelaskan melalui langkah-langkah berikut:

1. Mediator menyiapkan dokumen yang diperlukan untuk pelaksanaan sidang mediasi;
2. Dinas Tenaga Kerja menyediakan ruang untuk sidang mediasi;
3. Pelaksanaan sidang mediasi dilakukan;
4. Pembukaan agenda sidang mediasi dilaksanakan;
5. Mediator menanyakan kepada semua pihak yang hadir, termasuk pihak ketiga atau kuasa hukum, serta memverifikasi bukti keanggotaan advokasi mereka;

6. Mediator memberikan informasi mengenai agenda sidang, seperti penerimaan keterangan saksi atau klarifikasi dari masing-masing pihak yang berselisih;
7. Pihak-pihak yang berselisih diminta untuk mengisi daftar hadir;
8. Mediator memfasilitasi jalannya sidang dan berupaya meredakan ketegangan yang ada;
9. Mediator memberikan arahan mengenai penyelesaian perselisihan, termasuk penekanan pada pengupahan yang mematuhi peraturan hukum yang ada;
10. Mediator menyampaikan informasi 1. kepada pihak-pihak yang sedang dalam perselisihan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan, contohnya bahwa melanjutkan proses Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) akan dilakukan, memerlukan waktu dan biaya yang signifikan;
11. Mediator menerapkan strategi mediasi di luar ruang sidang jika tidak ditemukan kesepakatan dalam perundingan;
12. Mediator memberikan penjelasan atas pertanyaan dari pihak-pihak yang berselisih mengenai hukum yang relevan dengan perselisihan mereka, mengingat seringkali pihak-pihak tersebut belum sepenuhnya memahami hak dan kewajiban mereka;
13. Mediator menutup proses mediasi dengan kemungkinan untuk melanjutkan sidang atau, jika kesepakatan tidak tercapai, mediator akan menginformasikan bahwa rekomendasi tertulis akan disusun dalam jangka waktu maksimum 10 hari kerja setelah mediasi.

Kegagalan perundingan bipartit antara PT Phillips Seafood Indonesia dan karyawan-karyawan mereka mendorong keduanya untuk melanjutkan penyelesaiannya melalui proses tripartit. Kedua belah pihak setuju untuk menyelesaikan proses tripartit dengan mediasi sebagai metode penyelesaiannya. PT Phillips Seafood Indonesia mengajukan pendaftaran untuk memulai proses mediasi ke Disnaker Kota Bandar Lampung. Langkah tersebut diambil setelah dinas tenaga kerja menerima pengaduan perselisihan hubungan industrial dari PT Phillips Seafood Indonesia mengenai pengakhiran hubungan kerja., setelah mendapatkan laporan pihak dinas melakukan peran-peran berikut sebelum dilaksanakannya mediasi, yaitu:

1. Petugas Administrasi mencatat dalam Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial mengenai Teknis Perselisihan yang diajukan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan.
2. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung harus memastikan bahwa pencatatan perselisihan dilakukan dengan baik dan harus disertai dengan bukti-bukti penyelesaian melalui perundingan bipartit. Jika para pihak belum melakukan perundingan bipartit, dinas tersebut akan mengambil langkah untuk membantu pihak-pihak

terlibat dengan memfasilitasi perundingan bipartit setelah mereka dipanggil. Ini disebabkan oleh sejumlah alasan yang membuat perundingan bipartit sulit dilakukan antara pekerja dan perusahaan.

3. Pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Dinas menawarkan kepada pihak-pihak terlibat terkait penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui proses konsiliasi.
4. Pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Dinas mengusulkan kepada pihak-pihak terlibat upaya penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat dalam satu perusahaan melalui arbiter.

Mediator dalam waktu 7 hari kerja ditunjuk oleh Kepala Dinas untuk menangani penyelesaian perselisihan apabila para pihak tidak memutuskan upaya penyelesaian melalui konsiliator atau arbiter yang telah ditawarkan. Permasalahan dalam hubungan industrial secara keseluruhan dapat diselesaikan melalui mediasi, tidak seperti konsiliasi atau arbitrase yang hanya menangani jenis perselisihan tertentu. untuk menangani.

PT Phillips Seafood Indonesia melaksanakan mediasi dengan karyawannya yang melibatkan seorang mediator. Dalam proses mediasi ini, kedua belah pihak menjalankan peran sebagai berikut:

1. Mediator berperan dalam mediasi antara mantan karyawan dan PT Phillips Seafood Indonesia untuk menyelesaikan sengketa yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Dalam kapasitasnya, mediator membantu kedua pihak untuk mengatasi perbedaan yang ada dengan tujuan mencapai kesepakatan yang dapat diterima, yang dituangkan dalam perjanjian bersama.
2. Proses mediasi terdiri dari tiga sesi pertemuan antara kedua belah pihak. Pada pertemuan pertama, mediator meminta penjelasan dari masing-masing pihak mengenai sengketa yang sedang berlangsung. Sedangkan pada pertemuan kedua dan ketiga, mediator berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak dengan menawarkan solusi untuk menyelesaikan perbedaan pendapat yang ada.
3. Sebagai pihak ketiga yang netral, mediator memiliki tanggung jawab untuk menjalankan perannya sebagai penyelidik, pencari fakta, pemberi nasihat, dan pelindung bagi para pihak selama proses mediasi. Tujuannya adalah untuk mencapai kesepakatan bersama tanpa memaksa pihak-pihak yang terlibat untuk memasuki jalur hukum.
4. Mediator juga berperan dalam pencegahan untuk memastikan bahwa sengketa hubungan industrial dapat diselesaikan melalui musyawarah. Namun, PT Phillips Seafood Indonesia dan mantan karyawannya tidak mencapai kesepakatan selama

proses mediasi berlangsung. Akhirnya, mediator memutuskan untuk memberikan rekomendasi tertulis kepada masing-masing pihak yang berselisih. Rekomendasi tersebut menyatakan bahwa perusahaan harus memberikan uang pesangon kepada mantan karyawan yang dihitung dari tahun 2020 hingga September 2022 (ketika karyawan terakhir kali bekerja). Tindakan ini diambil karena pembayaran pesangon dianggap sebagai solusi terbaik yang dapat memenuhi harapan kedua belah pihak yang sebelumnya tidak dapat dipenuhi.

Hasil dari perundingan mediasi pertama yang dilaksanakan pada tanggal 22 Februari 2023, sebagai tindak lanjut dari pertemuan klarifikasi pada tanggal 29 Desember 2022, menunjukkan bahwa kedua pihak telah melakukan pertemuan bipartit pada tanggal 07 Februari 2023, namun tidak berhasil mencapai kesepakatan. Oleh karena itu, disarankan agar kedua pihak membagi 40 pekerja menjadi 4 kelompok, di mana setiap kelompok akan bekerja secara bergilir setiap bulan.

Dalam perundingan mediasi kedua yang berlangsung pada tanggal 01 Maret 2023, manajemen perusahaan menyatakan bahwa saran yang diajukan tidak dapat diterima. Namun, terdapat niat baik dari manajemen yang diwakili oleh kuasa hukumnya untuk mengetahui apakah ada opsi lain yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan selain mempekerjakan kembali. Selanjutnya, kedua pihak diberikan waktu selama 7 hari, hingga tanggal 08 Maret 2023, untuk menyampaikan hasil dari mediasi kedua sebelum melanjutkan ke mediasi berikutnya.

Hasil dari perundingan mediasi ketiga yang berlangsung pada tanggal 10 Maret 2023 menunjukkan bahwa kedua belah pihak tetap pada pendirian masing-masing, sehingga tidak tercapai kesepakatan. Oleh karena itu, Mediator Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung meminta agar masing-masing pihak menyampaikan kronologis peristiwa disertai bukti-bukti pendukung yang dapat memperkuat argumen dan keterangan yang diajukan, yang nantinya akan dituangkan dalam anjuran.

Kuasa hukum perusahaan, melalui surat Nomor 070/SSP/III/2023 tertanggal 27 Maret 2023, menyatakan bahwa Sesuai dengan peraturan yang tercantum dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu, yang telah mengalami perubahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai implementasi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja. Mengacu pada Pasal 10 dan 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, jika dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Philips Seafood Indonesia yang sangat tergantung pada ketersediaan bahan baku musiman dan fluktuasi volume pekerjaan, maka untuk karyawan tersebut disusun Perjanjian Kerja Harian

dan dikeluarkan Surat Keputusan oleh pimpinan PT Philips Seafoods Indonesia sebagai pekerja harian.

Beberapa pekerja yang enggan terikat dalam Perjanjian Kerja Harian juga diberikan Surat Keputusan yang menegaskan status mereka sebagai pekerja harian. Namun, pekerja yang menolak kedua opsi tersebut akan hadir jika dipanggil atau diminta untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan PT Philips Seafoods Indonesia. Kehadiran virus Covid-19 telah mempengaruhi perusahaan untuk mengurangi volume produksi, yang berdampak pada berkurangnya jumlah pekerja harian yang dipanggil.

Di sisi lain, pernyataan kuasa hukum pekerja melalui surat Nomor: 031/SK/LBH-BL/III/2023 tanggal 27 Maret 2023 menyebutkan bahwa 40 orang pekerja yang bersangkutan merupakan bagian dari 134 buruh yang pernah berselisih dengan PT Philips Seafoods Indonesia. Pada saat itu, mereka menuntut agar status mereka diubah menjadi pekerja tetap (PKWTT). Sebagai hasil dari perselisihan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung mengeluarkan Anjuran tertanggal 10 April 2017 yang pada dasarnya merekomendasikan perusahaan untuk mengangkat para pekerja sebagai pekerja tetap (PKWTT), namun rekomendasi tersebut tidak dilaksanakan oleh perusahaan.

Perselisihan merupakan hal yang sering muncul secara alami dalam kehidupan masyarakat. Konflik hubungan antara pekerja dan pengusaha sering kali dipengaruhi oleh hak dan kewajiban yang tidak dipenuhi oleh masing-masing pihak. Sebagai contoh, sengketa yang melibatkan buruh dengan PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant (PT PSI) masih menjadi isu yang relevan di kalangan buruh dan aktivis ketenagakerjaan. Dalam konteks ketenagakerjaan, perselisihan ini Telah diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku. Istilah yang

digunakan untuk menyebut perselisihan ini adalah Perselisihan dalam hubungan industrial, yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan sebagai perselisihan yang muncul akibat perbedaan pandangan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang saling terkait kepentingan, hak, perbedaan antar serikat buruh, serta pengakhiran hubungan kerja.

Jenis perselisihan yang muncul antara buruh dan PT PSI berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan ini merupakan perbedaan pendapat yang timbul akibat pemecatan yang dilakukan oleh perusahaan, yang pada akhirnya menyebabkan konflik. Perselisihan yang terjadi antara buruh dan PT PSTI sebagai pihak majikan disebabkan oleh pelaksanaan PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Secara substansial, PHK dipahami sebagai tindakan pemutusan hubungan kerja oleh majikan terhadap karyawan, yang umumnya dapat terjadi karena beberapa faktor yang dikenal oleh masyarakat,

seperti kebangkrutan perusahaan dan/atau tindakan buruh yang merugikan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dipandang secara sederhana. Hal ini perlu dianalisis secara objektif berdasarkan ketentuan undang-undang yang berlaku. Menurut Halim (ahli hukum), PHK adalah tindakan yang dilakukan untuk mengakhiri hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan karena alasan tertentu. Saat ini, sesuai dengan Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan nomor KEP-15A/MEN/1994, pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dilakukan berdasarkan hak yang dimiliki oleh panitia baik di tingkat daerah maupun pusat.

Pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Kepmen a quo memiliki berbagai alasan yang berbeda, meskipun tetap berkaitan dengan kehendak pengusaha. Namun, terdapat alasan lain yang Tidak perlu mendapatkan persetujuan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4D). Isu mengenai PHK tersebut diselesaikan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan penutupan dari hubungan kerja yang telah terjalin, disebabkan oleh kejadian yang tidak terduga, sehingga menyebabkan terjadinya pemutusan hak dan kewajiban antara karyawan dan majikan. Definisi normatif ini sudah tepat dan menyelesaikan perdebatan mengenai kebijakan PHK itu sendiri.

PHK yang dialami oleh buruh PT PSI sebaiknya ditinjau secara teoritis terlebih dahulu untuk mendapatkan pemahaman yang lebih ideal dan objektif mengenai jenis-jenis pemutusan hubungan kerja.

Terdapat beberapa kategori yang akan dijelaskan lebih lanjut: pertama, PHK demi hukum, yaitu pemberhentian yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat; kedua, Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan, yang merupakan pengakhiran hubungan kerja yang terjadi akibat putusan dari majelis hakim. (Fatimah, 2015). Ketiga, Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pekerja yang berasal dari niat tulus pelaksana tanpa adanya intervensi pihak lain menunjukkan bahwa tidak hanya pengusaha yang berwenang untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau karyawan. Kedua, PHK yang berasal dari keinginan pengusaha sering kali diawali oleh pelanggaran yang dilakukan oleh buruh, termasuk tindakan kriminal. (Purnomo, 2019)

Merujuk pada ketentuan hukum yang berlaku, apabila perusahaan atau majikan berencana untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan atau buruh, mereka diwajibkan untuk memberikan alasan yang rasional dan sah secara hukum. Pasal 154A ayat (1) menjelaskan bahwa PHK dapat dilakukan dalam beberapa kondisi, seperti penggabungan (merger) atau pengambilalihan (akuisisi) perusahaan, adanya efisiensi, ketidakmauan

pekerja untuk melanjutkan hubungan kerja, atau perusahaan yang tidak bersedia menerima pekerja tersebut. Selain itu, PHK juga dapat terjadi jika perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut, tutup akibat keadaan memaksa (force majeure), atau mengalami kebangkrutan dalam situasi Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU). Apabila pengusaha atau perusahaan melakukan PHK tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, sebagaimana diatur dalam pasal tersebut, maka tindakan PHK tersebut dianggap tidak sah dan dapat diupayakan langkah hukum lebih lanjut.

Jika ditelusuri lebih dalam, PT PSI mengklaim bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) disebabkan oleh para pekerja yang dianggap tidak lagi produktif. Namun, di antara para pekerja tersebut, banyak yang berada dalam rentang usia yang masih cukup produktif, yaitu antara 40 hingga 49 tahun. Apabila alasan tersebut benar, PT Philips Seafood Indonesia seharusnya memberikan penjelasan yang dapat diterima, seperti faktor efisiensi yang berkaitan dengan penurunan produktivitas perusahaan. Hal ini bertujuan agar proses PHK yang dilakukan lebih objektif dan memenuhi kriteria yang diperlukan oleh perusahaan. Jika memang PHK harus dilakukan, PT PSI setidaknya wajib memberikan pemberitahuan sebagai bagian dari syarat formal yang harus dipenuhi sebelum melakukan PHK terhadap karyawan atau buruhnya, meskipun perusahaan sedang menghadapi masalah, pemberitahuan ini tetap harus dilaksanakan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penyelesaian sengketa antara PT Philips Seafood Indonesia dan buruh wanita yang berstatus PHL termasuk dalam kategori perselisihan pemutusan hubungan kerja. Meskipun undang-undang menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja seharusnya menjadi langkah terakhir dalam menyelesaikan masalah perusahaan, konflik yang terjadi telah mengabaikan prinsip tersebut. Saat ini, penyelesaian sengketa ini tergantung pada proses hukum yang sedang berlangsung sesuai dengan mekanisme hukum yang berlaku.

Kedua belah pihak perlu melakukan negosiasi dengan cara yang efektif dan, jika memungkinkan, mencapai kesepakatan damai. Oleh karena itu, terdapat beberapa syarat yang perlu diperhatikan oleh kedua belah pihak, yaitu: pertama, kedua belah pihak harus bernegosiasi secara sukarela dengan itikad baik, dan kedua, jika tercapai kesepakatan damai, kedua belah pihak harus melaksanakannya dengan itikad baik pula. (Kesuma & Vijayantera, 2020)

#### **B. Faktor Penghambat dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pendekatan *Alternative Dispute Resolution***

Tujuan dari mediasi adalah untuk memfasilitasi penyelesaian konflik antara pihak-

pihak yang berselisih melalui proses mediasi. Diharapkan bahwa dengan mediasi, penyelesaian konflik dapat dilakukan dengan lebih mudah dan menghasilkan hasil yang memuaskan bagi semua pihak. Namun, tidak semua proses mediasi berjalan sesuai dengan harapan. Dalam mediasi, kedua belah pihak berupaya mencapai kesepakatan, tetapi sering kali mereka menghadapi berbagai hambatan yang menghalangi kelancaran proses tersebut. Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediator sering kali menemui tantangan dari berbagai pihak, termasuk Disnaker Kota Bandar Lampung, perusahaan, serta para pekerja.

Mediator memiliki tanggung jawab untuk memberikan pandangan jika terdapat ketidakseimbangan atau ketidakadilan dalam proses, serta memastikan bahwa hasil mediasi tidak melanggar hukum atau nilai-nilai etika yang berlaku. Prinsip netralitas mediator sangat penting untuk memastikan bahwa mediasi memberikan manfaat bagi semua pihak tanpa ada yang dirugikan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi berdasarkan hukum yang berlaku memiliki beberapa prinsip dasar. Salah satu prinsip tersebut adalah bahwa mediator harus bersikap aktif, yang mengharuskan mediator untuk menetapkan jadwal pertemuan setelah ditunjuk.

Mediator yang bertugas dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung mengungkapkan bahwa tantangan utama terletak pada ketegasan dari pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Mereka cenderung mempertahankan posisi masing-masing dan bersikukuh pada pendirian mereka, sehingga dalam pertemuan mediasi yang telah dijadwalkan, sering kali sulit untuk mencapai kesepakatan atau diskusi yang konstruktif. Kondisi ini menyebabkan penyelesaian sengketa melampaui batas waktu yang ditentukan oleh peraturan yang berlaku.

Mediator juga menyatakan bahwa tantangan yang mereka hadapi sebenarnya tidak terlalu signifikan, karena fokus utama mereka adalah berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai penyelesaian. Beberapa tantangan yang mungkin dihadapi oleh mediator termasuk keterbatasan fasilitas di ruang sidang yang dapat menghambat kelancaran proses. Selain itu, interaksi antara pihak pekerja dan perusahaan kadang-kadang dapat memengaruhi jalannya mediasi, dan dalam beberapa kasus, pekerja mungkin enggan menerima rekomendasi dari mediator meskipun rekomendasi tersebut sesuai dengan ketentuan hukum.

Mediator sering kali menghadapi tantangan ketika perusahaan menunjuk kuasa hukum yang diberi wewenang untuk mewakili mereka dalam menyelesaikan sengketa. Kuasa hukum tersebut sering kali tidak memiliki otoritas penuh untuk mengambil keputusan, dan terkadang mengabaikan

atau mengesampingkan proses mediasi. Ada kalanya pimpinan yang seharusnya bertanggung jawab diwakilkan dan tidak hadir secara langsung, sehingga kuasa hukum yang ditunjuk tidak memiliki kebebasan dan mengalami kesulitan dalam membuat keputusan.

Menurut pendapat mediator, sebaiknya pimpinan perusahaan hadir dalam sesi mediasi untuk mempermudah pencapaian kesepakatan. Jika kuasa hukum yang ditunjuk memiliki wewenang penuh untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya, proses mediasi akan menjadi lebih efektif. Sebagai contoh, ketika kuasa hukum diminta untuk menyetujui kesepakatan dalam perjanjian bersama, jika ia harus meminta waktu untuk berkonsultasi dengan atasan, hal ini dapat memperlambat proses mediasi yang sedang berlangsung.

Mediator juga menghadapi tantangan dalam 1. menghasilkan konsensus antara semua pihak yang terlibat, karena masing-masing pihak tetap berpegang pada posisi mereka. Berdasarkan urutan peristiwa, para pekerja berpendapat bahwa penilaian yang dilakukan dalam satu hari tidak dapat dijadikan acuan yang valid untuk menilai pengabdian mereka selama puluhan tahun. Produk yang dihasilkan bukanlah produk musiman, dan PT Philips Seafood Indonesia secara konsisten mempekerjakan buruhnya, bahkan

variasi produk yang dihasilkan semakin meningkat. SBPSI (Serikat Buruh Philips Seafood Indonesia) telah melaksanakan perundingan bipartit dengan perusahaan terkait permintaan untuk penjadwalan kerja kembali dengan komitmen untuk meningkatkan kecepatan, namun perusahaan menyatakan bahwa 40 pekerja harian akan dipecat secara permanen. Pekerja mengindikasikan adanya upaya pemberangusan serikat pekerja, karena pemecatan terjadi setelah Serikat Buruh PT Philips Seafood Indonesia mengajukan agar 87 pekerja harian diangkat menjadi karyawan tetap, sehingga buruh yang telah dipecat mengajukan permohonan untuk dipekerjakan kembali. Manajemen secara sepihak menghentikan manfaat BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan Pada tanggal 14 Desember 2022, terdapat keterangan dalam aplikasi pribadi yang menyatakan "keluar atas kemauan sendiri".

Masalah ini sering kali menimbulkan perbedaan informasi yang disampaikan oleh masing-masing pihak. Perusahaan menginformasikan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi akibat kerugian yang berdampak pada masa depan, namun tidak menyediakan bukti yang sah, seperti hasil audit mengenai penjualan dan informasi lainnya. Sementara itu, keterangan dari pekerja atau perwakilan pekerja yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa PT Philips Seafood Indonesia sebenarnya adalah perusahaan yang dalam operasionalnya memerlukan sejumlah pekerja yang bersifat temporer, karena volume pekerjaan dan waktu pengerjaan yang bervariasi, tidak melebihi 20 hari dalam sebulan, serta pembayaran upah kepada

pekerja dilakukan berdasarkan kehadiran yang diinformasikan melalui grup WhatsApp.

Kondisi ini menyulitkan pelaksanaan mediasi dan dapat mengakibatkan penolakan terhadap kesepakatan, sehingga mediator kadang-kadang memberikan rekomendasi tertulis. Secara umum, mediator berupaya agar semua perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi dan kesepakatan yang dicapai dapat dituangkan dalam perjanjian bersama.

Faktor lain yang menghambat Mediator dalam penyelesaian konflik hubungan industrial adalah sebagai berikut:

#### 1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mengacu pada elemen yang berasal dari luar individu mediator, di antaranya adalah:

- a. Kedua Belah Pihak Tidak Ada Itikad Baik Sikap dermawan mencerminkan perilaku seseorang yang taat dan menghargai perjanjian atau kesepakatan yang telah disepakati. Dalam konteks mediasi, keberadaan sikap dermawan di antara semua pihak sangat penting karena akan berdampak pada keputusan yang diambil selama proses mediasi.
- b. Ketidakhadiran Para Pihak Ketika salah satu atau seluruh pihak yang terlibat dalam perselisihan tidak hadir, hal ini menjadi kendala bagi mediator dalam menyelesaikan masalah tersebut, karena proses mediasi tidak dapat diteruskan apabila salah satu pihak tidak hadir dalam sesi mediasi.
- c. Masing-Masing/Salah Satu Pihak Memiliki Ego yang Tinggi Ketidakmampuan untuk melaksanakan musyawarah dan minimnya keinginan dari pihak-pihak untuk menyelesaikan sengketa melalui mediasi dianggap sebagai tindakan anarkis, karena hal ini bertentangan dengan proses mediasi yang seharusnya dilakukan.
- d. Tidak Lengkap Berkas Para Pihak Dokumen yang diajukan oleh pihak-pihak sering kali tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Mediator perlu mengembalikan dokumen tersebut kepada pihak-pihak untuk dilengkapi untuk mematuhi ketentuan peraturan yang ada.
- e. Kurangnya Pengetahuan Masyarakat Terhadap Penyelesaian Melalui Mediasi Setiap pihak sering kali kurang memahami, mematuhi aturan, serta tata tertib yang berlaku dalam proses mediasi. Situasi ini menjadi hambatan bagi mediator dan para pihak dalam melaksanakan mediasi.

#### 2. Faktor Internal

Faktor internal mengacu pada unsur-unsur yang berasal dari dalam diri individu mediator di Dinas Tenaga Kerja. Ini mencakup karakteristik yang melekat pada individu tersebut. Berikut adalah beberapa faktor internal yang dapat menjadi penghalang:

- a. Terbatasnya jumlah mediator di tingkat Kabupaten/Kota menyebabkan kasus-kasus yang muncul di wilayah tersebut harus dialihkan kepada mediator di tingkat Provinsi.
- b. Pemindahan kasus kepada mediator Provinsi dari tingkat Kabupaten/Kota menunjukkan adanya ketidakseimbangan jumlah mediator antara kedua tingkat tersebut.
- c. Keterbatasan sarana dan fasilitas ruang yang tidak memadai saat pelaksanaan mediasi menyebabkan ketidaknyamanan bagi mediator serta pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan.

Hasil interview dengan kedua mediator dari Disnaker Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa mereka telah melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan berusaha meyakinkan semua pihak untuk mencapai kesepakatan mengenai perselisihan yang dihadapi. Secara keseluruhan, proses mediasi yang dilakukan berjalan dengan baik.

Mediator juga menyampaikan bahwa tantangan yang mereka hadapi dalam menangani para pihak adalah kurangnya keinginan untuk berdamai, di mana pihak-pihak cenderung mempertahankan pendapat mereka selama proses mediasi. Mediasi dipandang sebagai suatu proses pembelajaran yang dapat meningkatkan kedewasaan para pihak dalam berinteraksi. Tingkat kedewasaan ini sangat bergantung pada kemampuan setiap pihak yang terlibat dalam perselisihan. Mediator berperan sebagai penghubung untuk memperlancar proses tanpa menunjukkan keberpihakan isu yang ada, sehingga semua pihak dapat merasa percaya dan patuh dalam upaya penyelesaian perselisihan yang sedang berlangsung.

Bab ini bertujuan untuk mengeksplorasi efektivitas penyelesaian konflik dalam hubungan industrial melalui pendekatan Alternatif Dispute Resolution. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung akan dijadikan objek penelitian dalam menangani permasalahan hubungan industrial di PT Phillips Seafood Indonesia. Dalam bab ini, akan dibahas peran dan fungsi Disnaker Kota Bandar Lampung sebagai mediator dalam isu-isu tersebut untuk memastikan kestabilan dan produktivitas di tempat kerja.

Faktor-faktor penghambat yang ada menyebabkan mediasi yang difasilitasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung antara PT Phillips Seafood Indonesia dan mantan karyawannya kesepakatan tidak tercapai. Masing-masing pihak tetap mempertahankan posisi mereka, sehingga mediasi tidak mampu menemukan titik temu. Kegagalan dalam mediasi ini mendorong kedua pihak untuk melanjutkan penyelesaian sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses penyelesaian konflik pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan PT Philips Seafood Indonesia kini telah memasuki tahap litigasi.

Pihak buruh, melalui kuasa hukumnya, telah mengajukan tuntutan terkait perselisihan dalam hubungan industrial kepada Pengadilan Negeri Tanjung Karang, yang berwenang dalam bidang peradilan hubungan industrial. Tahapan ini menunjukkan bahwa upaya penyelesaian sengketa secara bipartit dan mediasi (tripartit) tidak memberikan solusi yang efektif bagi kedua pihak berupaya untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Dalam dokumen rekomendasi mediator No: 568.40.III.06.05.IV.2023 yang disusun oleh mediator yang ditunjuk oleh Disnaker Kota Bandar Lampung untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara kedua pihak, terungkap bahwa proses mediasi telah dilakukan sebanyak 4 (empat) kali, dimulai secara bertahap dari bulan Februari hingga Maret 2023. Secara umum, kedua belah pihak tetap pada argumen masing-masing. Pihak PT PSI, melalui kuasa hukumnya, menyatakan dalam dokumen tersebut bahwa mereka menolak untuk memenuhi tuntutan para pekerja terkait pemulihan pekerjaan 40 (empat puluh) buruh wanita, sementara pihak pekerja, melalui kuasa hukumnya, tetap pada tuntutan.

Lembaga bipartit dan tripartit sebagai alternatif penyelesaian sengketa tidak berfungsi dengan baik. Meskipun penyelesaian melalui musyawarah adalah elemen penting dalam budaya masyarakat Indonesia. dalam menangani masalah atau perbedaan pendapat, dalam penelitian ini tidak terlihat terdapat niat baik dari kedua pihak untuk mencapai perdamaian. Dari sudut pandang psikologis, hambatan dalam mencapai perdamaian atau setidaknya memaafkan masalah dapat dipengaruhi oleh faktor atribusi, kesalahan yang dirasakan, serta tingkat tindakan yang dilakukan. Memang, melihat dari rangkaian perselisihan antara buruh dan PT PSI, tidak tampak adanya perlakuan yang signifikan antara kedua belah pihak yang menjadi akar dari perselisihan tersebut.

Setiap tindakan pasti memiliki alasan yang mendasarinya, dan penilaian terhadap tindakan tersebut dapat memengaruhi perilaku individu, termasuk kemampuan untuk memaafkan di masa depan. Jika perubahan penilaian terhadap suatu masalah menghasilkan respons emosional yang positif, hal ini dapat mengarah pada penyelesaian konflik bagi pihak yang terlibat. (Takaku, 2001) Selain itu, tingkat keparahan tindakan juga berperan dalam proses penyelesaian masalah. Banyak individu enggan melakukan upaya rekonsiliasi karena adanya perasaan sakit hati terkait tindakan yang menyakiti mereka. Tindakan tersebut sering kali menyebabkan penderitaan dan kerugian, sehingga tuntutan yang berlebihan dapat mengabaikan upaya perdamaian yang sedang dilakukan. Kedua faktor ini lebih bersifat internal, berkaitan dengan jiwa dan pikiran

individu. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul dari faktor-faktor ini, satu-satunya solusi adalah melalui jalur hukum yang berlaku. Akibatnya, penyelesaian sengketa antara pihak buruh dan PT PSI berakhir di pengadilan.

Faktor yang mendasari perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja ini tidak mencerminkan kultur damai. UNESCO, sebagai salah satu lembaga internasional, mendefinisikan kultur sebagai sikap, nilai, dan perilaku yang tercermin serta mendorong interaksi sosial. Kultur damai menekankan prinsip keadilan, demokrasi, dan toleransi untuk menolak tindakan kekerasan serta mencegah konflik dengan merumuskan solusi dari sumber permasalahan melalui diskusi atau dialog. Dengan demikian, hal ini memungkinkan setiap pihak yang berselisih untuk mengakui dan menyetujui hak masing-masing, serta mendorong aspek partisipatif yang secara teliti dan efektif dalam penyelesaian masalah. (Ralahallo, 2009) Dalam upaya untuk mengoptimalkan perdamaian, terdapat dua pendekatan yang dapat diambil, yaitu Perdamaian yang Dipaksakan, yang dapat menimbulkan masalah di antara unit-unit yang terlibat. Tren yang terlihat menunjukkan bahwa perdamaian tidak akan terwujud akibat hubungan negatif yang mendasari interaksi antar kelompok. Pendekatan kedua adalah Perdamaian Konsensual, yang berlandaskan pada kesepakatan untuk mengakhiri tindakan keras dan konflik, serta untuk membangun hubungan baru yang didasarkan pada harmoni dan hasil yang positif. (Ralahallo, 2009)

Perselisihan hubungan industrial antara buruh dan pengusaha tidak dapat dipahami hanya dari sudut pandang psikologis atau sosiologis. Terdapat beragam elemen, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam, yang memberikan pengaruh upaya buruh atau pekerja dalam menyelesaikan masalah melalui jalur damai. Pengaruh eksternal, seperti meningkatnya permasalahan global, secara langsung berdampak pada hubungan antara pekerja dan majikan sebagai pihak yang berpartisipasi dalam hubungan ketenagakerjaan. Selain itu, pengusaha juga menghadapi tantangan tersendiri, karena banyak perusahaan enggan menyelesaikan masalah dengan melibatkan serikat pekerja atau buruh secara kolektif. Faktor internal muncul dari masalah yang disebabkan oleh sikap keras kepala pekerja dalam menjalankan tugasnya, yang dapat mengganggu integritas dan profesionalitas mereka, serta menimbulkan perselisihan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Di sisi lain, faktor eksternal terkait dengan posisi tawar perusahaan yang lebih kuat dibandingkan buruh, memberikan perusahaan kekuasaan lebih dalam menyelesaikan sengketa sambil tetap mempertahankan hak-haknya. (Merita, 2018)

#### 4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- a. Penyelesaian sengketa terkait pemutusan hubungan kerja antara buruh dan PT Philips Seafood Indonesia Lampung (PT PSI) telah melalui sejumlah tahapan penyelesaian sengketa dengan memanfaatkan mekanisme penyelesaian sengketa alternatif, termasuk perundingan bipartit dan tripartit. Namun, proses tersebut tidak berhasil dan dilanjutkan ke tahap tripartit yang difasilitasi oleh mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung, yang dilaksanakan secara bertahap hingga bulan Februari 2023. Meskipun demikian, upaya tersebut tetap tidak menghasilkan kesepakatan, sehingga diterbitkan Dokumen Anjuran Tertulis No. 568.40.III.06.05.IV.2023 yang ditandatangani oleh mediator.
- b. Faktor-faktor yang menghalangi penyelesaian sengketa antara 40 buruh wanita dan PT PSI mencakup kurangnya itikad baik dari pihak perusahaan untuk memenuhi hak-hak buruh yang telah diabaikan, tidak adanya norma atau regulasi yang mengikat untuk mewajibkan kehadiran semua pihak dalam sidang mediasi, sikap kurang kooperatif dari pihak-pihak yang enggan mencari solusi atau kompromi, serta keterbatasan jumlah mediator yang tidak sebanding dengan banyaknya kasus yang ditangani oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung.

## 5. REFERENSI

- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan. *Banua Law Review*, 10(1), 62.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (2022). Dipetik Mei 2024, dari [ampung.bps.go.id: https://lampung.bps.go.id/jumlah-perusahaan](https://lampung.bps.go.id/jumlah-perusahaan)
- Damanik, J. A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Petani Padi di Kecamatan Masaran, Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(1), 19.
- Elisabeth, E. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Untuk Mencegah Terjadinya Kerugian. *110*, 48.
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh yang di Putus Hubungan Kerja. *Jurnal Pandecta*, 10(2), 218.
- Hakim, A. (2016). *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. <https://monevonline.com/pt-phillips-seafood-indonesia-didemo-40-ibu-di-bandar-lampung/>
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi. *Jurnal Justisia*, 5, 264-265.
- Kesuma, I. N., & Vijayantera, I. W. (2020). Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Saraswati*, 2(2), 71.
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Merita, E. (2018). Fungsi dan Kegunaan Serikat Pekerja Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh. *Jurnal STIH Sumpah Pemuda*, 24(14), 29.
- Mertokusumo, S. (2005). *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 144.
- Ralahallo, R. N. (2009). Kultur Damai Berbasis Tradisi Pela Dalam Perspektif Psikologi Sosial. *Jurnal Psikologi*, 36(2), 127.
- Redaksi Monev. (2023, Maret 1). *Monev Online*. Dipetik Oktober 2024, dari [monevonline.com](https://monevonline.com):
- Ristanti, R. M. (2023, Februari 22). *Tribunbandarlampung.com*. Dipetik September 2024, dari [lampung.tribunnews.com: https://lampung.tribunnews.com/2023/02/22/puluhan-buruh-pt-phillips-seafoods-indonesia-lampung-plant-unjuk-rasa-tolak-phk-sepihak](https://lampung.tribunnews.com/2023/02/22/puluhan-buruh-pt-phillips-seafoods-indonesia-lampung-plant-unjuk-rasa-tolak-phk-sepihak)
- Rusli, H. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Septi Handayani, S. d. (2023, November 23). Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: YPPSDM.
- Takaku. (2001). The Effect of Apology and Perspective Taking on Interpersonal Forgiveness: A Dissonance-Attribution Model of Interpersonal Forgiveness. *The Journal of Social Psychology*, 141(3), 498.