**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI TRIPARTIT TERHADAP PHK SEPIHAK DI DINAS KETENAGAKERJAAN BALI**

**Chiquita Bulan Bheatrix Sinambela1** , **Ratna Artha Windari2, Ni Luh Wayan Yasmiati3.**

*1,2,3Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Pendidikan Ganesha, Email:* [*chiquitasinambela@gmail.com*](mailto:chiquitasinambela@gmail.com)*,* [*ratnawindari@undiksha.ac.id*](mailto:ratnawindari@undiksha.ac.id)*,* [nyasmiati@undiksha.ac.id](mailto:nyasmiati@undiksha.ac.id)

|  |  |
| --- | --- |
| ***Info Artikel*** | ***Abstract*** |
| *Masuk: 13 Mei 2025* | *The research aims to analyze the tripartite negotiation mechanism in evaluating industrial partnerships related to unilateral termination of employment (PHK) by PT HM Sampoerna Denpasar. Through observation, research, and document analysis at Bali Provincial Manpower Office and Buleleng Regency Manpower Office, this study employs a kualitatif empirical legal methodology. Findings from the research reveal that the resolution process for the unilateral termination conflict begins with bipartite negotiations between the worker and the company. When the bipartite process yields no result, the resolution proceeds to a tripartite mediation stage, involving the presence of a mediator from the manpower institution. However, several obstacles to its implementation have been identified, including a lack of certified mediators at the district level, the absence of one of the parties in the mediation process, and a lack of evidence related to alleged violations by the company. In the case of PT HM Sampoerna, the mediation process resulted in a recommendation to reinstate dismissed employees to their former positions. This study highlights the need to improve the skills and number of mediators at the district level, strengthen the dissemination of labor regulations to all parties involved, and strengthen the post-mediation monitoring system to ensure the recommendations are properly implemented. Overall, the findings of this study make an important contribution to understanding dispute resolution processes through tripartite mechanisms, particularly in the context of power imbalances between workers and employers in cases of unilateral termination.* |
| *Diterima: 10 Juni 2025*  *Terbit : 1 Oktober 2025* |
| ***Keywords:*** |
| *Termination of Employment, Tripartite Mediation, Industrial Relations,* |
| **Kata kunci:** | **Abstrak** |
| Pemutusan Hubungan Kerja, Mediasi Tripartit, Hubungan Industrial, | Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mekanisme negosiasi tripartit dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak di PT HM Sampoerna Denpasar. Melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, penelitian ini menggunakan metodologi hukum kualitatif empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa negosiasi tripartit antara perusahaan dan karyawannya merupakan langkah awal dalam proses penyelesaian sengketa terkait PHK sepihak. Ketika proses bipartit tidak membuahkan hasil, penyelesaian kemudian berlanjut ke tahap mediasi tripartit, yang melibatkan kehadiran mediator dari instansi ketenagakerjaan. Meski demikian, terdapat sejumlah hambatan dalam pelaksanaannya, antara lain ketiadaan mediator bersertifikasi di tingkat kabupaten, tidak hadirnya salah satu pihak dalam proses mediasi, serta lemahnya pembuktian terhadap pelanggaran yang dituduhkan kepada perusahaan. Proses mediasi dalam kasus PT HM Sampoerna berujung pada usulan agar karyawan yang terkena PHK dikembalikan ke posisi semula. Namun demikian, pelaksanaan dari anjuran tersebut belum sepenuhnya terealisasi secara efektif. Penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan kompetensi dan jumlah mediator di tingkat daerah, intensifikasi sosialisasi peraturan ketenagakerjaan kepada para pihak, serta penguatan sistem pengawasan pasca-mediasi guna memastikan implementasi anjuran berjalan sebagaimana mestinya. Secara keseluruhan, hasil studi ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman proses penyelesaian perselisihan melalui mekanisme tripartit, khususnya dalam konteks ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha dalam kasus PHK sepihak. |
| ***Corresponding Author:***  *Chiquita Bulan Bheatrix Sinambela*  *E-mail :*  [*chiquita@undiksha.ac.id*](mailto:chiquita@undiksha.ac.id) |  |
|  |

**Pendahuluan**

Indonesia sebagai negara hukum mengamanatkan bahwa seluruh aktivitas kenegaraan, termasuk tata kelola hubungan industrial, harus dilaksanakan berdasarkan hukum yang berlaku. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) alinea keempat yang menyatakan tujuan negara Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Dalam konteks hubungan industrial, keberadaan hukum sangat penting guna menciptakan keamanan, ketertiban, dan kesejahteraan umum melalui pengaturan hubungan antara pengusaha dan pekerja secara adil dan harmonis.

Hubungan industrial merupakan proses dinamis yang melibatkan komunikasi, konsultasi, diskusi, dan negosiasi antara pengusaha dan pekerja. Proses ini membutuhkan komitmen yang kuat dari kedua belah pihak untuk mencapai tujuan bersama: kemajuan perusahaan dan terpeliharanya harkat dan martabat serta hak-hak pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kerangka hukum untuk membangun hubungan kerja yang sehat dengan menekankan pentingnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai pedoman utama untuk mengatur hak dan kewajiban serta menyelesaikan perselisihan.

PKB berperan penting dalam membangun hubungan kerja yang tertib dan adil, mencegah terjadinya tumpang tindih hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Namun, dalam praktiknya, masih banyak ditemukan pelanggaran prosedur hukum yang berlaku, terutama dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pembinaan terlebih dahulu, seperti penerbitan Surat Peringatan (SP) sebagai sarana pembinaan dan peringatan kepada pekerja, merupakan pelanggaran berat terhadap hak-hak pekerja. Lebih jauh lagi, pemecatan tanpa pemberitahuan yang memadai dan tanpa alasan yang jelas bertentangan dengan asas keadilan dan kemanusiaan dan dapat menimbulkan akibat negatif baik secara ekonomi maupun psikologis bagi karyawan.

Ilustrasi spesifik permasalahan ini dapat ditemukan dalam situasi yang terjadi di PT HM Sampoerna di Denpasar antara Juni 2022 dan September 2023. Dengan janji bahwa informasi tersebut tidak akan ditindaklanjuti dan hanya akan digunakan sebagai bahan penilaian untuk perbaikan di masa mendatang, manajemen meminta seorang karyawan yang telah bekerja selama 22 tahun di perusahaan tersebut untuk mengumpulkan data tentang kesalahan operasional di dalam tenaga penjualan di Singaraja. Namun demikian, manajemen dan tim audit internal perusahaan secara sepihak melakukan penyelidikan internal menggunakan materi yang telah mereka kumpulkan, tanpa memberikan salinan laporan investigasi kepada karyawan tersebut sebagai bukti prosedur.

Pada bulan November 2022, pekerja dipindahkan secara bergantian antara wilayah Singaraja dan Denpasar. Pada bulan Februari 2023, pekerja menerima surat undangan bipartit yang dikirimkan secara mendadak, hanya satu malam sebelum pertemuan berlangsung, tanpa adanya pemberitahuan jelas terkait agenda yang akan dibahas. Pada pertemuan bipartit pertama, pengusaha mengajukan tuduhan bahwa pekerja telah memberikan instruksi dan komunikasi target yang menyebabkan tekanan berlebihan pada tim salesman, namun tidak mampu menunjukkan pasal-pasal dalam PKB yang dilanggar maupun bukti pendukung lainnya. Pekerja menolak tuduhan tersebut dan enggan menandatangani dokumen yang dianggap tidak berdasar.

Pertemuan bipartit kedua berlangsung tanpa kehadiran pimpinan perusahaan, di lokasi berbeda, dengan tekanan terhadap pekerja untuk tidak mengenakan seragam kerja, yang menunjukkan adanya upaya pengucilan dan intimidasi. Tuduhan pelanggaran yang diajukan juga berubah, kini mengacu pada Pasal 24 ayat 5 PKB yang mengatur larangan tindakan kekerasan, penghinaan, dan intimidasi di lingkungan kerja. Namun, pengusaha tidak membawa PKB terbaru dan tidak dapat membuktikan adanya pelanggaran tersebut. Pekerja kembali menolak tuduhan dan mengajukan surat penolakan secara resmi, namun pengusaha enggan menandatangani surat tersebut.

Berdasarkan nota kesepahaman bipartit, para pihak memutuskan untuk melanjutkan prosedur penyelesaian perselisihan melalui perundingan tripartit di dinas ketenagakerjaan setempat karena belum ada kesepakatan untuk mengakhiri hubungan kerja. Secara lisan, pengusaha menyatakan akan melaporkan kasus ini ke Dinas Tenaga Kerja. Selama masa kerja pekerja tersebut, tidak pernah diberikan Surat Peringatan (SP) sebagai bagian dari proses pembinaan dan peringatan, yang seharusnya menjadi prosedur wajib sebelum melakukan PHK.

Tidak hanya pekerja tersebut, sebanyak 18 pekerja lainnya juga mengalami PHK mendadak tanpa pemberitahuan yang memadai dan tanpa memperoleh hak-hak normatif seperti pesangon dan kompensasi lain yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pihak pengusaha hanya mengirimkan undangan bipartit secara mendadak tanpa mencantumkan agenda yang jelas, sehingga pekerja merasa terkejut dan tertekan, hingga akhirnya banyak yang menandatangani surat PHK tanpa memahami isi dan konsekuensinya.

Kondisi ini menunjukkan pelanggaran yang terus-menerus terhadap prinsip-prinsip hubungan kerja yang adil, terbuka, dan legal. Oleh karena itu, mengkaji prosedur penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang tepat dan adil melalui perundingan tripartit dan bipartit sesuai dengan hukum Indonesia menjadi sangat penting. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis proses penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, khususnya pemutusan hubungan kerja sepihak, melalui perundingan tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali, dengan studi kasus PT HM Sampoerna.

**2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metodologi empiris, yaitu strategi penelitian hukum yang berfokus pada data nyata tentang perilaku manusia yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara. Fenomena hukum, terutama perbedaan antara aturan yang berlaku secara semu (*das sollen*) dan praktik nyata (*das sein*), dimaksudkan untuk dijelaskan melalui penelitian empiris.Dalam konteks ini, *das sollen* mengacu pada kewajiban perusahaan untuk menjalankan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara jelas dan adil sesuai Perjanjian Kerja Bersama dan peraturan ketenagakerjaan, termasuk proses bipartit yang transparan serta bukti dan alasan yang sah. Sementara itu, *das sein* menunjukkan kenyataan yang terjadi di lapangan, di mana proses bipartit berlangsung terburu-buru tanpa dasar hukum yang jelas, dengan tuduhan yang berubah-ubah dan tanpa bukti pendukung yang memadai. Kondisi tersebut menyebabkan ketidakadilan bagi pekerja, khususnya yang telah lama berkontribusi pada perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan permasalahan PHK sepihak yang dilakukan oleh PT HM Sampoerna di wilayah Denpasar serta penyelesaiannya melalui perundingan tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali.

Studi ini menawarkan uraian dan analisis mendalam tentang berbagai fakta hukum dalam praktik dan bersifat deskriptif. Studi ini menggunakan data sekunder dari buku, artikel, jurnal, dan catatan pemerintah terkait penyelesaian perselisihan perburuhan dan PHK sepihak, di samping data primer yang dikumpulkan secara langsung melalui survei, observasi, dan wawancara. Data primer disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bali dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng. Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan merupakan beberapa sumber hukum utama yang digunakan. Selain itu, sumber hukum tersier, seperti kamus hukum dan bahan penjelas lainnya, serta sumber hukum sekunder, seperti buku, artikel jurnal, dan hasil penelitian, juga digunakan sebagai referensi pendukung..

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dan Provinsi Bali untuk memahami proses penyelesaian perselisihan dan peran tripartit dalam kasus PHK sepihak, serta wawancara dengan pegawai dinas, pekerja, perwakilan serikat pekerja, dan mediator menggunakan metode wawancara terstruktur, tidak terstruktur, dan wawancara terbuka. Selain itu, studi dokumen dilakukan dengan menganalisis arsip, dokumen perundingan, berita acara, dan data resmi lainnya, serta kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data sikap dan pengetahuan responden secara sistematis. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan memilih subjek yang dianggap memiliki pengetahuan dan peran penting dalam kasus PHK sepihak PT HM Sampoerna, termasuk pekerja yang terdampak, perwakilan serikat, mediator, dan pejabat Dinas Ketenagakerjaan.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan proses penyelesaian perselisihan dan penerapan peraturan hukum yang berlaku. Analisis ini meliputi penguraian data wawancara, dokumen, dan observasi untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang pelaksanaan perundingan bipartit dan tripartit serta bagaimana hukum mempengaruhi penyelesaian perselisihan tersebut. Kesimpulan ditarik secara logis berdasarkan data empiris untuk memberikan pemahaman mendalam terkait masalah yang diteliti.

1. **Hasil dan Pembahasan**

**Penyelesaian Perselisihan Hubungan Inndustrial Melalui Perundingan Tripartit di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.**

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial seharusnya dapat diselesaikan secara damai melalui pendekatan kekeluargaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Tujuannya adalah untuk menghindari proses hukum di pengadilan yang cenderung memakan waktu lama, terlebih jika sampai pada tahap kasasi, yang bisa merugikan para pekerja karena lambatnya proses dan kemungkinan putusan yang tidak adil bagi salah satu pihak. Namun demikian, mediasi yang dilakukan oleh Disnaker tidak selalu berjalan lancar atau berujung pada kesepakatan damai.

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng tahun 2024, jenis perselisihan yang paling banyak terjadi adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan pemberian pesangon yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disnaker Buleleng selalu berupaya menampung berbagai laporan tersebut dan menyelesaikannya melalui proses mediasi. Namun, menurut keterangan Bapak Gede Budiadnyana, S.Sos—perwakilan dari Disnaker Buleleng dalam wawancara pada 9 Maret 2025 selama satu tahun terakhir, tidak terdapat mediator hubungan industrial (MHI) aktif di wilayah tersebut. Sebelumnya memang ada satu orang mediator, namun yang bersangkutan telah pensiun dua tahun lalu dan hingga kini belum ada pengganti resmi.

Ketiadaan mediator ini berdampak signifikan pada efektivitas penyelesaian perselisihan. Walau terdapat satu pegawai yang menjalankan fungsi serupa, ia belum menjalani pendidikan dan pelatihan (diklat) resmi serta belum memiliki sertifikasi dari Kementerian Ketenagakerjaan sebagai mediator profesional.

Dalam sistem kepegawaian, jabatan mediator merupakan posisi fungsional yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan kebutuhan daerah dan potensi individu. Namun, pengadaan jabatan ini sangat bergantung pada formasi yang ditetapkan oleh pemerintah daerah dan kebijakan manajemen SDM. Di Kabupaten Buleleng, pengisian jabatan ini cukup kompleks karena belum tersedia formasi jabatan fungsional maupun alokasi diklat dari pemerintah pusat. Mediator sebelumnya diangkat melalui penyesuaian jabatan, bukan melalui jalur pendidikan formal khusus, seperti Diklat Medikom selama enam bulan di Jakarta. Oleh karena itu, ia tidak memiliki wewenang penuh untuk melaksanakan mediasi formal dan memberikan anjuran dalam forum penyelesaian perselisihan.

Akibat dari kekosongan posisi mediator bersertifikat ini, banyak permintaan penyelesaian melalui forum tripartit tidak bisa ditangani secara optimal di tingkat kabupaten. Sebagian besar kasus pun akhirnya harus dialihkan ke Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali yang memiliki mediator murni yang kompeten dan tersertifikasi. Sementara itu, pegawai di Disnaker Buleleng hanya dapat menangani kasus yang bisa diselesaikan secara damai dan menghasilkan Perjanjian Bersama (PB). Jika tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian langsung dilimpahkan ke tingkat provinsi. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya keberadaan mediator hubungan industrial yang profesional dan sah di setiap kabupaten/kota. Tanpa mereka, proses penyelesaian menjadi lamban dan menciptakan ketidakpastian hukum bagi pihak-pihak yang bersengketa.

Dalam wawancara yang sama, Bapak Gede Budiadnyana, S.Sos juga menjelaskan bahwa setiap pengaduan dari pekerja yang masuk ke Disnaker akan diawali dengan upaya perundingan bipartit. Pihak-pihak yang berselisih diwajibkan terlebih dahulu menyelesaikan masalah melalui perundingan langsung antara pekerja dan pengusaha tanpa intervensi pihak ketiga. Perundingan bipartit ini harus didukung dengan itikad baik dari kedua belah pihak serta bukti-bukti pendukung. Jika perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan dalam waktu paling lama 30 hari kerja, maka salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja.

Apabila perundingan bipartit menghasilkan kesepakatan, maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama yang harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Setiap perundingan juga wajib dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh kedua pihak. Jika salah satu pihak menolak menandatangani, penolakan tersebut tetap dicatat dalam risalah. Dokumen risalah harus memuat nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok permasalahan, pendapat masing-masing pihak, kesimpulan hasil perundingan, serta tanggal dan tanda tangan pihak-pihak yang terlibat.

Wawancara dilakukan dengan pejabat Kementerian Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Bali dalam rangka menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan melalui diskusi tripartit.

**Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali**

Divisi Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bali bertanggung jawab menangani perselisihan perburuhan. Konflik yang melibatkan pemutusan hubungan kerja atau pemecatan sepihak merupakan salah satu bentuk konflik praktik perburuhan yang paling umum. Sesuai dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Dinas Tenaga Kerja menangani masalah ini dengan memfasilitasi proses penyelesaian perselisihan melalui perundingan tripartit. Bapak Made Ari Wijaya, seorang mediator dan perwakilan Dinas Tenaga Kerja, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bali, diwawancarai oleh penulis pada bulan Maret 2025.

Berdasarkan wawancara, PT HM Sampoerna, sebuah perusahaan yang berbasis di Denpasar, dan seorang karyawan yang berbasis di Singaraja, sebenarnya telah mengalami konflik perburuhan. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Buleleng menerima laporan perselisihan tersebut di awal kasus ini. Namun, karena dinas tersebut tidak memiliki mediator berlisensi, masalah tersebut kemudian diteruskan ke dinas provinsi, di mana Bapak Made Ari Wijaya ditunjuk untuk memediasinya.

Tahapan penyelesaian dimulai dengan agenda klarifikasi, yaitu pemanggilan kedua belah pihak untuk mengkonfirmasi dokumen dan pokok permasalahan. Proses klarifikasi menjadi langkah awal untuk memperoleh informasi mendalam mengenai perselisihan sebelum mediasi dilakukan. Setelah itu, barulah dilakukan perundingan mediasi tripartit. Mediator memberikan penjelasan terkait mekanisme mediasi, tujuan dari pertemuan, dan prinsip musyawarah mufakat sebagai pendekatan utama dalam penyelesaian sengketa.

Dalam proses mediasi tersebut, ditemukan perbedaan sikap antara kedua pihak. Perusahaan tetap pada pendiriannya bahwa pekerja telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Perjanjian Kerja Bersama atau PKB, yang menjadi dasar dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Sebaliknya, pekerja membantah tuduhan tersebut dan menolak bukti yang diajukan oleh perusahaan. Pekerja menyatakan bahwa dirinya tidak melakukan kesalahan sebagaimana yang disangkakan oleh perusahaan. Mediator kemudian menelaah dokumen, mendengarkan keterangan, dan menilai prosedur yang telah dijalankan perusahaan. Dari hasil pemeriksaan tersebut, ditemukan bahwa pelaksanaan PHK tidak memenuhi prosedur hukum, terutama karena tidak adanya sanksi administratif seperti surat peringatan yang seharusnya diberikan terlebih dahulu sesuai isi PKB. Atas dasar tersebut, mediator mengeluarkan anjuran tertulis agar perusahaan mempekerjakan kembali pekerja yang telah di-PHK. Anjuran ini diterima oleh kedua pihak dan menghasilkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani sebagai bentuk penyelesaian formal. Dengan demikian, dari sudut pandang Dinas Ketenagakerjaan, kasus tersebut telah selesai dan dianggap berhasil difasilitasi.

Namun, setelah pekerja kembali bekerja, diketahui bahwa perusahaan kembali melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi operasional. Tidak terdapat pelaporan lanjutan atau keberatan dari pihak pekerja terhadap PHK yang dilakukan dengan dasar efisiensi tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa kemungkinan besar penyelesaian atas tindakan PHK kedua dilakukan secara internal antara pihak perusahaan dan pekerja, tanpa pelibatan kembali dari Dinas Ketenagakerjaan. Tidak adanya pelaporan lanjutan juga mengakibatkan tidak tercatatnya proses tersebut secara formal di dinas terkait.

Dalam wawancara, Bapak Made Ari Wijaya juga menjelaskan sejumlah tantangan dalam menjalankan proses mediasi. Salah satu hambatan utama adalah ketidakhadiran pihak-pihak yang telah menerima undangan resmi dari Dinas. Ketidakhadiran ini sangat mengganggu kelancaran proses mediasi karena forum mediasi sangat mengandalkan kehadiran fisik untuk menciptakan suasana batin yang kondusif bagi musyawarah. Selain itu, faktor mobilitas perusahaan seperti relokasi ke luar daerah atau ke kantor pusat menimbulkan tantangan administratif dalam pengiriman dokumen dan koordinasi. Kompleksitas dalam penentuan perwakilan resmi perusahaan yang berhak mengambil keputusan juga menjadi hambatan yang memperpanjang durasi mediasi.

Sebagai perwakilan dinas sekaligus mediator, Bapak Made Ari Wijaya menyampaikan bahwa peran mediator tidak hanya sebatas memimpin diskusi, tetapi juga menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung agar para pihak dapat saling memahami posisi masing-masing. Dalam hal ini, mediasi bersifat fasilitatif dan tidak memaksakan keputusan. Mediator bertugas membantu para pihak mengidentifikasi pokok persoalan dan merancang solusi bersama. Keberhasilan penyelesaian melalui mediasi mencerminkan efektivitas pendekatan non-litigasi dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis.

Setelah anjuran diberikan dan Perjanjian Bersama ditandatangani, Dinas Ketenagakerjaan melakukan monitoring secara langsung untuk memastikan bahwa kesepakatan telah dijalankan oleh kedua belah pihak. Monitoring dilakukan melalui komunikasi telepon dengan pihak pekerja dan perusahaan guna mengkonfirmasi perkembangan pelaksanaan hasil mediasi. Pada kasus ini, diketahui bahwa pekerja telah kembali bekerja sebelum akhirnya diberhentikan kembali berdasarkan alasan efisiensi, yang tidak menimbulkan konflik baru karena telah disepakati secara internal.

**Pembahasan**

Konflik hak, kepentingan, kondisi kerja, atau pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan dapat memicu perselisihan perburuhan. Dalam hal ini, perselisihan bermula ketika PT HM Sampoerna secara sepihak memberhentikan sejumlah karyawan di Denpasar. Proses pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa surat keputusan resmi, tanpa bukti pelanggaran yang sah, dan tanpa mengikuti protokol yang berlaku, termasuk mengirimkan surat peringatan (SP1, SP2, SP3). Hal ini bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

PHK secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas berdampak besar terhadap kehidupan pekerja, baik secara ekonomi maupun hukum, karena hubungan kerja belum resmi berakhir jika belum ada dokumen sah atau putusan pengadilan. Dalam praktik yang adil, PHK harus melalui tahapan peringatan bertahap dan pekerja diberi kesempatan membela diri.

Pemerintah melalui berbagai regulasi mengatur PHK untuk melindungi pekerja dan juga mempertimbangkan kepentingan pengusaha, khususnya saat menghadapi tekanan ekonomi. Perselisihan seperti ini harus diselesaikan melalui mekanisme bipartit terlebih dahulu, yaitu perundingan langsung antara pekerja dan pengusaha. Jika tidak berhasil dalam 30 hari, maka dilanjutkan ke mediasi tripartit oleh mediator dari Dinas Ketenagakerjaan. Dalam kasus ini, karena keterbatasan jumlah mediator bersertifikat di Kabupaten Buleleng, mediasi dilimpahkan ke Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali. Dalam proses mediasi, terungkap bahwa PHK tidak sesuai prosedur hukum, sehingga mediator menyarankan agar pekerja dikembalikan ke posisi semula. Anjuran tersebut disepakati dan dituangkan dalam Perjanjian Bersama.

Meskipun demikian, terdapat sejumlah hambatan internal dan eksternal dalam proses mediasi. Kurangnya mediator di tingkat kabupaten merupakan salah satu hambatan internal yang memperlambat proses dengan mengalihkan tugas pengelolaan kasus ke tingkat provinsi. Komunikasi yang buruk antar para pihak, kurangnya dokumen pemecatan yang sah dari perusahaan, dan ketidakhadiran para pihak selama mediasi merupakan contoh hambatan eksternal.

**Kesimpulan**

Prosedur perundingan bipartit sebelumnya terbukti tidak adil ketika masalah perburuhan diselesaikan melalui perundingan tripartit yang diadakan di Dinas Tenaga Kerja, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bali dan Kantor Tenaga Kerja Buleleng. Hal ini terlihat dari adanya pelanggaran terhadap prosedur yang berlaku serta pengabaian hak-hak normatif pekerja. Oleh sebab itu, kehadiran pihak ketiga yang netral, seperti dinas tenaga kerja, menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa proses penyelesaian berjalan lebih adil, transparan, dan seimbang.

Konflik tersebut diselesaikan secara memadai melalui proses mediasi tripartit, yang menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima bersama. Dalam kesepakatan tersebut, perusahaan menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan kembali para pekerja yang telah dipecat. Namun, kelemahan muncul pada tahap pelaksanaan, di mana tidak terdapat pemantauan atau pengawasan lanjutan dari dinas tenaga kerja terhadap realisasi isi perjanjian tersebut. Akibatnya, pekerja yang telah dikembalikan ke posisinya kembali mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi, tanpa adanya pemberitahuan atau pelaporan dari perusahaan kepada dinas terkait. Hal ini mencerminkan lemahnya sistem tindak lanjut atas hasil mediasi yang telah disepakati.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT HM Sampoerna serta di wilayah Kabupaten Buleleng dan Provinsi Bali secara umum masih dihadapkan pada berbagai kendala struktural dan praktis yang memengaruhi efektivitasnya. Di tingkat perusahaan, proses perundingan bipartit tidak berjalan optimal karena pekerja memiliki pemahaman yang terbatas terhadap mekanisme penyelesaian yang tersedia, komunikasi antar pihak tidak berjalan dengan baik, dan terdapat tekanan eksternal yang membatasi kebebasan pekerja dalam menyuarakan pendapat. Kondisi ini menegaskan pentingnya peningkatan edukasi hukum, penguatan dialog sosial, serta perlindungan atas kebebasan berserikat dan berekspresi bagi pekerja.

Di sisi lain, pada tingkat pemerintah daerah, hambatan utama berasal dari terbatasnya jumlah mediator yang kompeten, kurangnya sarana dan prasarana pendukung, serta belum optimalnya partisipasi aktif dan niat baik dari pihak-pihak yang bersengketa selama proses mediasi. Untuk itu, diperlukan peningkatan kapasitas kelembagaan melalui pelatihan mediator yang berkelanjutan, pengalokasian anggaran yang memadai, serta penyelenggaraan edukasi hukum ketenagakerjaan yang menyeluruh. Pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi solusi penting dalam mempercepat dan mempermudah proses penyelesaian sengketa.

Penyelesaian kendala mediasi ketenagakerjaan secara efektif memerlukan pendekatan multidimensi yang mencakup penguatan kapasitas Dinas Tenaga Kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai dan penambahan jumlah mediator yang profesional agar penanganan kasus dapat dilakukan secara mandiri di tingkat kabupaten tanpa ketergantungan pada provinsi. Selain itu, perluasan program edukasi hukum yang menyasar baik pekerja maupun pengusaha harus disertai dengan pendampingan hukum yang mudah diakses. Prosedur operasional dalam mediasi juga perlu disempurnakan agar menjamin partisipasi aktif seluruh pihak, serta mampu beradaptasi dengan dinamika seperti relokasi perusahaan.

Penegakan hukum atas pelanggaran ketenagakerjaan, khususnya dalam kasus PHK sepihak, harus dilakukan secara konsisten untuk menciptakan efek jera dan memberikan perlindungan nyata bagi pekerja. Pembaruan sistem database terpadu dan penguatan jaringan kolaborasi antar pemangku kepentingan lokal juga penting sebagai fondasi untuk penyelesaian sengketa di masa mendatang. Keberhasilan dari seluruh upaya ini sangat bergantung pada kemauan politik dan komitmen semua pihak yang terlibat untuk mewujudkan ekosistem ketenagakerjaan yang adil, harmonis, dan berkelanjutan.

Transformasi sistem mediasi yang lebih efektif tidak hanya diperlukan untuk mempercepat penyelesaian perselisihan secara adil dan efisien, tetapi juga memiliki potensi besar dalam mencegah terjadinya konflik serupa di masa depan. Dengan penguatan lembaga, keterlibatan aktif para pihak, dan sistem pengawasan yang baik, mediasi dapat menjadi instrumen utama dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat dan produktif di wilayah Bali.

**Referensi**

**BUKU**

Abdul Khakim, S. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Armansyah, K.I. (2016). *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.

Husni. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mertokusumo, S. (1996). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: PT Liberty.

Prodjodikoro, W. (1981). *Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*. Jakarta: Sumur Bandung.

Wajowasito, S. (2001). *Kamus Umum Belanda-Indonesia*. Jakarta: PT Ichtiar Baru Van Hoeve.

Simanjuntak, J.P. (2009). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Penerbit.

Soekanto, S. (2015). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

Soepomo, I. (2009). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djembatan

Songgono, B. (1998). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Subekti, R. (1992). *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

**ARTIKEL**

Achmad Fajr & Yulianto Mukti. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Adole, H. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Kontrak Internasional*. Bandung: PT Refika Aditama.

Armstrong, M. (2017). *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nusa Media.

Bambang Wahyu. (2002). *Penelitian Hukum dalam Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika.

Elendris, A. (2019). *Peran LPSK dalam Perlindungan Hukum terhadap Wanita Korban Trafficking*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Fathoni, M. (2017). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Paruh Waktu*. Malang: Universitas Brawijaya.

Haryono. (2022). *Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda pada PKWT di PT Energi Bumi Sakti Semarang*.

Izzati, R. N. (2021). *Eksistensi Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan*. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 153–155.

Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Khakim, A. (2006). *Aspek Hukum Pengupahan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Khakim, A. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Lestari, D. P. A. (2018). *Implementasi Hubungan Industrial Ditinjau dari PKB*. Malang: UIN Malang.

Mukhilis Yunus, H., Alexandra, M. B., Muslim, M. T., & Syathi Akmil, P. B. (2021). *Hubungan Industrial*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.

Prof. Dr. Johannes Ibrahim Kosasih, S.H., M.H. (2021). *Kausa yang Halal dan Kedudukan Bahasa Indonesia dalam Hukum Perjanjian*. Jakarta: Sinar Grafika.

Singadimedja. (2017). *Kewajiban Antara Pengusaha dan Pekerja*.

**JURNAL**

Anatami, D. (2015). *Penyelesaian PHK di Luar PHI*. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 301–302.

Gumanti, R. (2012). *Syarat Sahnya Perjanjian*. *Jurnal Pelangi Umum*, 8.

Hj. Yonani, S.H., M.H. (2020). *Pembuktian Unsur Kecakapan dalam Transaksi E-Commerce*. *JUSTICI Journal*, 8.

Dananjaya, I. K., Undari, K. A. S., & Halmadiningrat, I. M. (2021). *Reformulasi Hubungan Kerja bagi Driver Online*. *Jurnal Yustika*, 7.

Karinda, D. T. K. (2018). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak*. *Journal Ilmu Hukum*, 3.

Kesuma, A. D. (2017). *Perlindungan Hukum Pekerja dalam Perselisihan Hubungan Industrial*. *Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 577.

Kusmayanti, Y., & Deviana, H. (2020). *Hukum Perjanjian dan Asas Itikad Baik*. *Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan FH UNPAD*, 296–298.

Laela, S. (2020). *PHK Karena Kesalahan Berat*. *Jurnal Ilmu Hukum The Juris*, IV(2), 243.

Lubis, H. T. (2020). *Hukum Perjanjian di Indonesia*. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(3), 181.

Muslikah, N. (2020). *Model Penyelesaian Tripartit dalam Perselisihan Industrial*. *Amnesti: Jurnal Hukum*, 26.

Abdullah, M. Z. (2010). *Syarat Sah dalam Perjanjian*. *Jurnal Lex Specialis*, 22.

Roesli, M., & Nugroho, B. S. (2019). *Kedudukan Perjanjian Baku dan Asas Kebebasan Berkontrak*. *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, 15(29), 1–3.

Panggabean, R. M. (2010). *Keabsahan Perjanjian Klausul Baku*. *Jurnal Hukum*, 17(4), 655–656.

Santoso, S. (2018). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. *Mimbar Yustitia*, 2(1), 93.

Rohendra, F. S. (2018). *Perlindungan Hukum terhadap PHK Sepihak*. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 120.

Santoso, B. I. (2017). *Alternatif Penyelesaian Sengketa Industrial*. *Selisik*, 3(5), 122–125.

Swati, R. (2016). *Hubungan Kerja Agen–Distributor dalam KUHPerdata*. *Jurnal Judiciary*, 1(2), 7.

Sugiyono. (2019). *Data Primer Menurut Sugiyono*. *Ilmu Informasi Ilmu Terbaru*.

Umar, U. D. (2020). *Asas Konsensualisme dalam Perjanjian Jual Beli*. *Lex Privatum*, VIII(1), 39.

Wilinny Halim, et al. (2019). *Analisis Komunikasi di PT Asuransi Buana Independent*. *Jurnal Simantek*, 3(1), 4.

Yati, N., Said, M. Y., & Irfani. (2021). *Metodologi Normatif dan Empiris dalam Ilmu Hukum*. *Jurnal Penegakan Hukum*, 9.

Zairuddin, A. (2022). *Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Industrial*. *Legal Studies Journal*, 2(1), 55

**SKRIPSI**

Grandys, N. (2016). *Tugas dan Kewenangan Disnakertrans dalam Perlindungan terhadap PHK Sepihak*. Malang: Universitas Brawijaya.

Rosali, C. D. (2008). *Pelaksanaan Hubungan Kerja di Salopos*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Shalihah, F. (2017). *PKWT dalam Perspektif HAM*. Universitas Islam Riau, 151–153.

Sulistiani, A. (2019). *Penyelesaian Perselisihan Kepentingan melalui Mediasi oleh Disnaker*. Bandar Lampung: Fakultas Hukum Universitas Lampung.