

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu

Untuk memenuhi penelitian skripsi dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tripartit Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali (Studi Kasus PT HM Sampoerna)”. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana Penyelesaian perundingan bipartit yang dialami oleh pekerja terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Sebagai bagian dari penelitian ini, saya memerlukan partisipasi Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai pengalaman, pandangan dan pengetahuan Bapak/ terkait proses perundingan Bipartit yang terjadi di PT HM Sampoerna Denpasar, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan.

Pengisian kuesioner ini sangat penting untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan guna menganalisis penerapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan. Semua jawaban Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga Bapak/Ibu diharapkan untuk menjawab sejujur-jujurnya. Durasi pengisian kuesioner ini membutuhkan waktu sekitar 10-15 menit, dan sangat membantu dalam proses penelitian saya. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti untuk keberhasilan penelitian ini.

Terimakasih banyak atas waktu dan kerjasamanya. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan di bidang hubungan industrial

Jenis Kelamin :

Usia :

1. Jabatan Anda di PT HM Sampoerna?

- a. Pekerja
- b. Manajer
- c. Supervisor
- d. Other

2. Sewaktu bekerja di perusahaan PT HM Sampoerna ditempatkan dimana?

- a. Singaraja
- b. Denpasar

3. Sudah berapa lama Anda bekerja di PT HM Sampoerna?

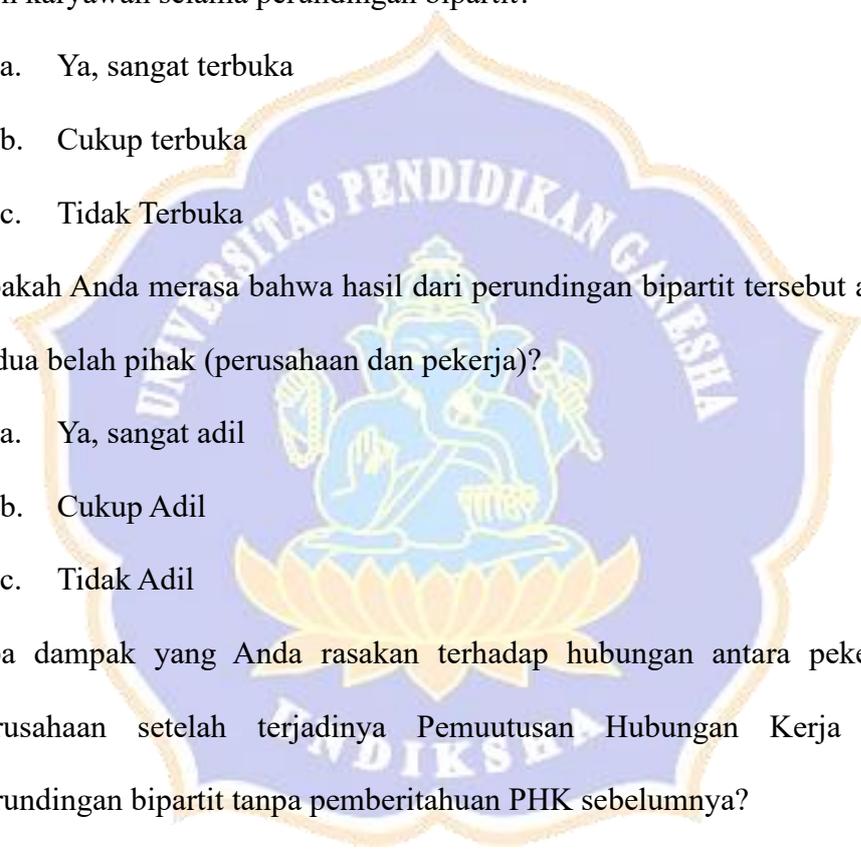
- a. Kurang dari 1 tahun
- b. 1-3 tahun
- c. 4-6 Tahun
- d. Lebih dari 6 tahun
- e. Other

4. Apakah Anda pernah mengalami atau mengetahui adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak di PT HM Sampoerna?

- a. Ya
- b. Tidak

5. Jika ya, bagaimana proses pemberitahuan PHK kepada karyawan yang terkena dampak?
- Pemberitahuan PHK dilakukan jauh-jauh hari sebelum Keputusan final
 - Pemberitahuan PHK dilakukan pada hari yang sama dengan pelaksanaan mediasi bipartit
 - Tidak ada pemberitahuan PHK sebelumnya
 - Other
6. Apakah Anda atau rekan kerja Anda menerima surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum diadakan perundingan?
- Ya
 - Tidak
7. Apakah sebelum adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diberikan terlebih dahulu surat peringatan 1,2,3 yang telah sesuai dengan Pasal 161 bagian 1 dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- Ya, diberikan surat peringatan 1,2,3 sesuai prosedur yang berlaku
 - Tidak, surat peringatan tidak diberikan sebelum PHK dilakukan
 - Tidak tahu, apakah surat peringatan diberikan atau tidak
8. Jika surat peringatan diberikan, apakah surat peringatan tersebut sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 161 bagian 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- Ya, surat peringatan diberikan sesuai dengan ketentuan pasal 161 bagian 1 (Peringatan 1,2,3 diberikan secara berturut-turut)

- b. Tidak, surat peringatan tidak diberikan sesuai dengan ketentuan tersebut
 - c. Tidak Tahu
9. Jika surat peringatan tidak diberikan, apakah Anda diberi penjelasan mengenai alasan PHK yang dilakukan tanpa surat peringatan
- a. Ya, saya diberi penjelasan yang jelas
 - b. Tidak, saya tidak diberi penjelasan mengenai alasan PHK tanpa surat peringatan
 - c. Tidak Tahu
10. Apakah Anda menerima undangan untuk melakukan perundingan bipartit sebelum Keputusan PHK?
- a. Ya, undangan diberikan
 - b. Tidak ada undangan
11. Apakah surat perundingan bipartit yang diterima mencantumkan secara jelas masalah yang akan dibahas?
- a. Ya, jelas mencantumkan masalah yang akan dibahas
 - b. Tidak, tidak ada penjelasan masalah
12. Menurut Anda, bagaimana pelaksanaan perundingan bipartit yang dilakukan oleh perusahaan?
- a. Sangat baik dan adil
 - b. Cukup baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak baik sama sekali

13. Apakah Anda merasa dapat menyampaikan pendapat atau keluhan selama perundingan bipartit?
- Ya, saya merasa bebas menyampaikan pendapat
 - Tidak, saya merasa tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat
14. Apakah pihak perusahaan terbuka untuk mendengarkan masalah yang dihadapi oleh karyawan selama perundingan bipartit?
- Ya, sangat terbuka
 - Cukup terbuka
 - Tidak Terbuka
15. Apakah Anda merasa bahwa hasil dari perundingan bipartit tersebut adil bagi kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja)?
- Ya, sangat adil
 - Cukup Adil
 - Tidak Adil
16. Apa dampak yang Anda rasakan terhadap hubungan antara pekerja dan perusahaan setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja melalui perundingan bipartit tanpa pemberitahuan PHK sebelumnya?
- Hubungan tetap baik dan professional
 - Hubungan menjadi tegang dan kurang harmoniis
 - Tidak ada dampak sigifikan pada hubungan kerja?
 - Hubungan menjadi tidak produktif
- 

17. Apa yang perlu diperbaiki dalam proses perundingan bipartit di PT HM Sampoerna untuk menghindari terjadinya kebingungan atau ketidakpastian dalam Pemutusan Hubungan Kerja?

18. Apa harapan Anda terhadap kebijakan perusahaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di masa depan?

Tabel 1. Jawaban Kuesioner dari persepsi Mantan Pekerja PT HM Sampoerna terhadap Perundingan Bipartit dalam Penyelesaian PHK Secara Sepihak.

No	Pertanyaan	Jawaban Pekerja	Keterangan
1.	Apakah Anda pernah mengalami atau mengetahui adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak di PT HM Sampoerna?	Ya : 40% Tidak : 60 %	Mayoritas kebanyakan tidak pernah mengalami atau mengetahui adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak
2.	Jika ya, bagaimana proses pemberitahuan PHK kepada pekerja yang terkena dampak?	a. Tidak ada pemberitahuan PHK sebelumnya : 80% b. Pemberitahuan PHK dilakukan pada hari yang sama dengan pelaksanaan mediasi bipartit : 20%	Responden kebanyakan tidak ada pemberitahuan PHK sebelumnya
3.	Apakah Anda menerima surat pemberitahuan Pemutusan	Ya : 20% Tidak : 80%	Respoonden kebanyakan tidak menerima surat pemberitahuan Pemutusan

	Hubungan Kerja (PHK) sebelum diadakan perundingan bipartit?		Hubungan Kerja (PHK) sebelum diadakan perundingan bipartit.
4	Apakah sebelum adanya Pemutusan hubungan Kerja (PHK) diberikan terlebih dahulu surat peringatan 1,2,3	<p>a. Tidak, surat peringatan tidak diberikan sebelum PHK dilakukan : 60%</p> <p>b. Tidak tahu, apakah surat peringatan diberikan atau tidak : 40%</p>	Surat peringatan 1,2,3 tidak diberikan kepada responden sebelum PHK dilakukan.
5.	Jika surat peringatan diberikan apakah surat peringatan tersebut sesuai dengan ketentuan yang tercantum?	<p>a. Tidak Tahu : 20%</p> <p>b. Tidak, surat peringatan tidak diberikan sesuai dengan ketentuan tersebut : 80%</p>	Mayoritas kebanyakan surat peringatan tidak diberikan sesuai dengan ketentuan yang tercantum.
6.	Jika surat peringatan tidak diberikan apakah Anda diberi penjelasan mengenai alasan PHK yang dilakukan?	<p>a. Tidak Tahu : 20%</p> <p>b. Tidak diberi penjelasan : 80%</p>	Responden tidak diberikan penjelasan mengenai alasan PHK yang telah dilakukan.
7.	Apakah anda menerima undangan untuk melakukan perundingan bipartit sebelum keputusan PHK?	<p>a. Ya : 60%</p> <p>b. Tidak : 40 %</p>	Sebelum keputusan PHK responden menerima undangan untuk melakukan perundingan bipartit.

8.	Apakah surat perundingan bipartit yang diterima mencantumkan secara jelas masalah yang akan dibahas?	a. Ya : 0 % b. Tidak : 100%	Surat undangan bipartit yang diterima oleh responden tidak mencantumkan permasalahan yang jelas.
9.	Menurut Anda, bagaimana pelaksanaan perundingan bipartit yang dilakukan oleh perusahaan?	a. Kurang Baik : 20% b. Tidak Baik sama sekali : 80%	Responden merasa bahwa perusahaan memiliki kekuatan yang lebih besar dalam perundingan, sehingga para pekerja merasa posisinya terabaikan
10.	Apakah Anda merasa dapat menyampaikan pendapat atau keluhan selama perundingan bipartit?	a. Ya : 0% b. Tidak : 100 %	Responden tidak dapat menyampaikan pendapat atau keluhan selama perundingan bipartit
11	Apakah pihak perusahaan terbuka untuk mendengarkan masalah yang dihadapi oleh karyawan selama perundingan bipartite?	a. Ya : 0 % b. Tidak : 100 %	Pihak Perusahaan tidak terbuka untuk mendengarkan masalah yang telah dihadapi oleh pekerja seelama perundingan bipartit
12.	Apakah Anda merasa bahwa hasil dari perundingan bipartit tersebut	a. Ya : 0% b. Tidak : 100%	

	adil bagi kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja)?		
13.	Apa dampak yang Anda rasakan terhadap hubungan antara pekerja dan perusahaan setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja melalui perundingan bipartite tanpa pemberitahuan PHK sebelumnya?	<p>a. Hubungan menjadi tegang dan kurang harmonis : 20%</p> <p>b. Hubungan menjadi tidak produktif : 80%</p>	Setelah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha, dampak yang dialami oleh pekerja dan pengusaha yaitu hubungan keduanya menjadi tidak produktif

PEDOMAN WAWANCARA

Rumusan Masalah

1. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan tripartit pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali (Studi Kasus PT HM Sampoerna) ?
2. Bagaimana kendala dan upaya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan tripartit pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali (Studi Kasus PT HM Sampoerna)?

DAFTAR WAWANCARA DENGAN DINAS TENAGA KERJA BULELENG

1. Apa saja penyelesaian sengketa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Buleleng dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial khususnya pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja?

2. Upaya apa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Buleleng dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial khususnya pada kasus pekerja dengan pengusaha?
3. Apa tantangan utama yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam perselisihan PHK secara sepihak antara pekerja dengan pengusaha?
4. Apa anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Buleleng dari hasil mediasi antara pekerja dan pengusaha?
5. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja Buleleng memonitor dan memastikan bahwa Keputusan yang dihasilkan dalam perundingan tripartit dijalankan oleh kedua belah pihak?

**DAFTAR WAWANCARA DENGAN DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
ENERGI SUMBER DAYA MINERAL (ESDM) PROVINSI BALI**

1. Benarkah terjadi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT HM Sampoerna Denpasar dengan pekerja di Singaraja?
2. Apakah alasan terjadi sengketa antara pekerja dengan PT HM Sampoerna?
3. Bagaimana prosedur pelaksanaan perundingan Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Bali pada kasus PHK sepihak di Perusahaan PT HM Sampoerna?
4. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT HM Sampoerna dibenarkan oleh Hukum?
5. Tindakan awal seperti apa yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Bali

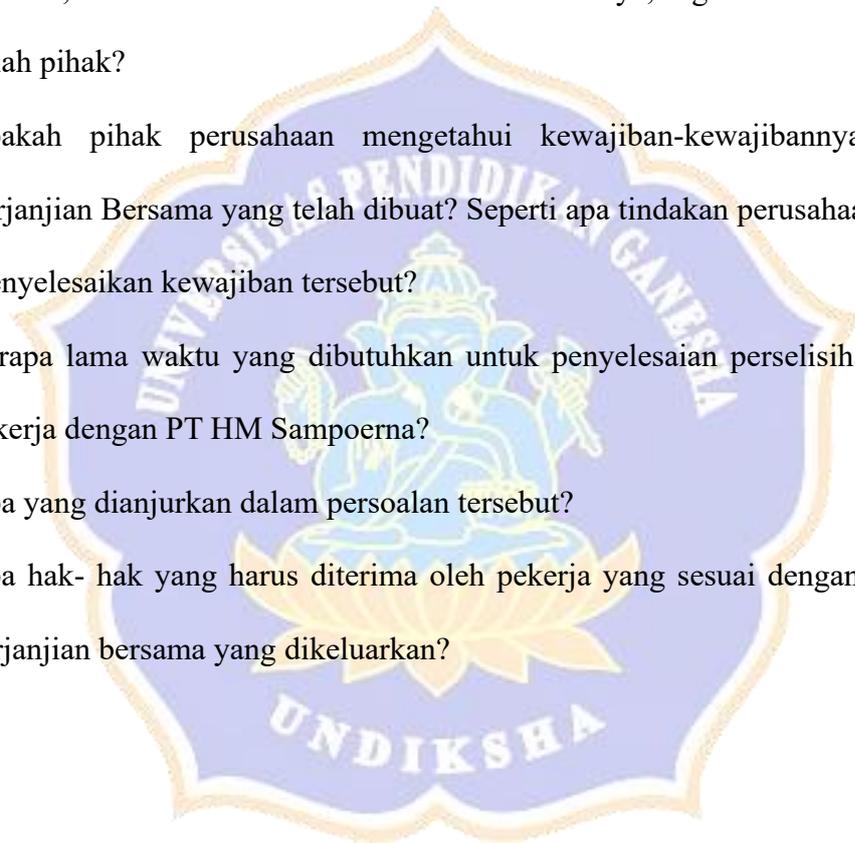
6. Apa saja penyelesaian sengketa yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Bali dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial khususnya pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja dengan PT HM Sampoerna?
7. Upaya apa yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Bali dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial khususnya pada kasus pekerja dengan PT HM Sampoerna?
8. Apa tantangan utama yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Bali dalam penyelesaian perselisihan PHK secara sepihak antara pekerja dengan PT HM Sampoerna?
9. Apa anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Bali dari hasil mediasi antara PT HM Sampoerna dengan pekerja?
10. Apakah para pihak menerima anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Bali
11. Bagaimana Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Bali memonitor dan memastikan bahwa keputusan yang dihasilkan dalam perundingan tripartite dijalankan oleh kedua belah pihak?
12. Apa hak yang harus diterima oleh pekerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT HM Sampoerna?
13. Apakah PT HM Sampoerna memberikan hak- hak pekerja sesuai dengan anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Buleleng?
14. Jika tidak seuai, apa alasan PT HM Sampoerna tidak memberikan hak- hak tersebut?

15. Adakah upaya lain dari Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Bali dalam menyelesaikan apabila PT HM Sampoerna tidak memberikan hak- hak pekerja sesuai anjuran yang dikeluarkan

**DAFTAR WAWANCARA DENGAN MEDIATOR DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL
(ESDM) PROVINSI BALI**

1. Apakah saudara mediator dalam kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT HM. Sampoerna dengan pekerja di Denpasar?
2. Apakah saudara memanggil kedua pihak yaitu pekerja dengan pihak PT HM Sampoerna?
3. Bagaimana cara saudara menghadirkan pihak terkait?
4. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pihak PT HM Sampoerna?
5. Bagaimana tahap awal yang saudara lakukan dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja dengan pihak PT HM Sampoerna?
6. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT HM Sampoerna kepada pekerja benar berdasarkan hukum?
7. Apakah saudara menemui hambatan dalam menghadiri pihak terait?
8. Apakah saudara menjelaskan maksud, tujuan, dan sifat perundingan tripartite kepada para pihak?

9. Apakah saudara menemukan hambatan dalam menjelaskan maksud, tujuan, dan sifat perundingan tripartite kepada pekerja dengan pihak PT. HM Sampoerna?
10. Apakah saudara membuat aturan pelaksanaan perundingan tripartit bersama pekerja dengan pihak PT HM Sampoerna?
11. Apakah pekerja dengan pihak PT HM Sampoerna yang berselisih menghadiri mediasi, dan memiliki itikad untuk berdamai? Jika ya, bagaimana reaksi kedua belah pihak?
12. Apakah pihak perusahaan mengetahui kewajiban-kewajibannya dalam Perjanjian Bersama yang telah dibuat? Seperti apa tindakan perusahaan dalam menyelesaikan kewajiban tersebut?
13. Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian perselisihan kasus pekerja dengan PT HM Sampoerna?
14. Apa yang dianjurkan dalam persoalan tersebut?
15. Apa hak- hak yang harus diterima oleh pekerja yang sesuai dengan anjuran perjanjian bersama yang dikeluarkan?





KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
FAKULTAS HUKUM DAN ILMU SOSIAL

Alamat : Jalan Udayana No. 11 Singaraja
Telepon : (0362) 23884, Fax : (0362) 29884, Email : fhis@undiksha.ac.id

Nomor : 426/UN48.8.1/DL/2025
Lampiran : 1 (Satu) Gabung
Hal : *Pengumpulan Data*

Singaraja, 25 Februari 2025

Kepada Yth. :

Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral (ESD) Provinsi Bali
Jalan Raya Puputan Renon, Kec. Denpasar Timur,
Kota Denpasar - Bali
di Tempat

Dengan hormat, dalam rangka melengkapi syarat-syarat penyusunan skripsi dengan judul **“Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit dan Tripartit Pada Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Pada PT HM Sampoerna Denpasar)”**, kami mohon ijin untuk melakukan pengumpulan data empiris, yang diperlukan oleh:

Nama Mahasiswa : Chiquita Bulan Bheatrix Sinambela
Nomor Induk Mahasiswa : 2114101149
Fakultas : Hukum dan Ilmu Sosial (FHIS)
Jurusan : Hukum dan Kewarganegaraan
Program Studi : Ilmu Hukum

Atas perhatiannya dan bantuan Saudara, kami sampaikan terima kasih.

A.n. Dekan,
Wakil Dekan I,



Dewa Gede Sudika Mangku
NIP 198412272009121007

Tembusan
1. Arsip



Catatan:
• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 “Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah”
• Dokumen ini terbuat dari bahan elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSE
• Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan QR code yang telah tersedia





KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
FAKULTAS HUKUM DAN ILMU SOSIAL

Alamat : Jalan Udayana No. 11 Singaraja
Telepon : (0362) 23884, Fax : (0362) 29884, Email : fhis@undiksha.ac.id

Nomor : 647/UN48.8.1/DL/2025
Lampiran : 1 (Satu) Gabung
Hal : *Pengumpulan Data*

Singaraja, 17 Maret 2025

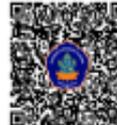
Kepada Yth. :
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Jalan Raya Puputan, Renon, Kec. Denpasar,
Kota Denpasar - Bali
di Tempat

Dengan hormat, dalam rangka melengkapi syarat-syarat penyusunan skripsi dengan judul **“Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit dan Tripartit Pada Pemutusan Hubungan Kerja (PTHMSampoerna Denpasar)”**, kami mohon ijin untuk melakukan pengumpulan data empiris, yang diperlukan oleh:

Nama Mahasiswa : Chiquita Bulan Bheatrix Sinambela
Nomor Induk Mahasiswa : 2114101149
Fakultas : Hukum dan Ilmu Sosial (FHIS)
Jurusan : Hukum dan Kewarganegaraan
Program Studi : Ilmu Hukum

Atas perhatiannya dan bantuan Saudara, kami sampaikan terima kasih.

A.n. Dekan,
Wakil Dekan I,



Dewa Gede Sudika Mangku
NIP 198412272009121007

Tembusan
1. Arsip



Catatan:
• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 “Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah”
• Dokumen ini tertanda ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BnE
• Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan q^r code yang telah tersedia





PEMERINTAH KABUPATEN BULELENG
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Dewi Sartika No. 22 Singaraja Telp/Fax (0362) 22574
SINGARAJA

website : www.disnaker.bulelengkab.go.id email : disnaker@bulelengkab.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B.400.7.22.1/247/Hi-Disnaker/II/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Made Juartawan,S.STP.,MM
NIP : 19800610 200012 1 001
Jabatan : Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng
Unit Kerja : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng
Alamat : Jalan Dewi Sartika Selatan, No. 22 Singaraja

Dengan ini menerangkan bahwa :

1. Nama : Chiquita Bulan Bheatrix Sinambela
Nomor Induk Mahasiswa : 2114101149
Fakultas : Hukum dan Ilmu Sosial (FHIS)
Jurusan : Hukum dan Kewarganegaraan
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah melaksanakan penelitian tentang perselisihan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.

Demikian surat keterangan kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Singaraja, 28 Februari 2025

