

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI PERUNDINGAN TRIPARTIT TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK (STUDI PADA
DINAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI BALI)**

Oleh

Chiquita Bulan Bheatrix Sinambela

Jurusan Hukum dan Kewarganegaraan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan tripartit dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh PT HM Sampoerna di Denpasar. Metode penelitian yang digunakan adalah empiris dengan pendekatan kualitatif, melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Buleleng dan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan PHK sepihak diawali dengan upaya bipartit antara pekerja dan pengusaha. Jika gagal, kasus dilanjutkan ke mediasi tripartit yang melibatkan mediator dari dinas ketenagakerjaan. Kendala utama meliputi ketiadaan mediator bersertifikasi di tingkat kabupaten, ketidakhadiran pihak yang bersengketa, serta ketidakjelasan bukti pelanggaran oleh perusahaan. Proses mediasi di PT HM Sampoerna berhasil menghasilkan anjuran agar pekerja dikembalikan ke posisi semula, meskipun implementasinya belum optimal. Studi ini merekomendasikan penguatan kapasitas mediator di tingkat daerah, sosialisasi regulasi ketenagakerjaan, dan pengawasan pasca-mediasi untuk memastikan kepatuhan terhadap kesepakatan. Temuan ini berkontribusi pada pemahaman tentang penyelesaian perundingan tripartit dalam menciptakan keadilan hubungan industrial, khususnya dalam kasus PHK sepihak yang melibatkan asimetri kekuasaan antara pekerja dan pengusaha.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Mediasi Tripartit, Hubungan Industrial,

ABSTRACT

This study aims to analyze the resolution of industrial relations disputes through tripartite negotiations in the case of unilateral termination of employment (PHK) by PT HM Sampoerna in Denpasar. The research method used is empirical with a qualitative approach, conducted through observation, interviews, and document studies at the Manpower Office of Buleleng Regency and the Manpower Office of Bali Province. The findings show that the resolution process of unilateral dismissal disputes begins with a bipartite effort between workers and employers. If this fails, the case proceeds to tripartite mediation involving a mediator from the manpower office. The main obstacles include the absence of certified mediators at the regency level, the absence of disputing parties during the process, and unclear evidence of company violations. The mediation process at PT HM Sampoerna resulted in a recommendation for the worker to be reinstated to their original position, although its implementation remains suboptimal. This study recommends strengthening the capacity of mediators at the regional level, increasing awareness of labor regulations, and post-mediation monitoring to ensure compliance with agreements. These findings contribute to the understanding of tripartite dispute resolution in promoting justice in industrial relations, particularly in cases of unilateral dismissal that involve power asymmetry between workers and employers.

Keywords: Termination of Employment, Tripartite Mediation, Industrial Relations,

