

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara hukum adalah negara yang menjalankan segala urusan pemerintahan berdasarkan hukum. Menurut Alinea 4 Pembukaan UUD NRI 1945, tujuan negara adalah "melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial." Pada akhirnya, keuntungan dari hukum itu sendiri adalah untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan umum. Hukum tidak hanya melindungi manusia dari bahaya, tetapi juga mengatur hubungan sosial, terutama dalam hubungan industrial

Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbentuknya komunikasi, konsultasi, musyawarah, serta negosiasi yang didukung oleh kemampuan dan komitmen yang kuat dari setiap elemen di dalam Perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan telah menetapkan prinsip-prinsip fundamental yang perlu dikembangkan dalam sektor hubungan industrial. Tujuannya adalah untuk membangun sistem dan lembaga yang sempurna, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang produktif, harmonis, dinamis, dan adil. Hubungan industrial di Indonesia memiliki beberapa

karakteristik, yaitu (a) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan dan sesama manusia, masyarakat, berbangsa, dan bernegara, (b) Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai individu yang bermartabat, (c) Melihat relasi antara pengusaha dan pekerja bukan dalam konteks perbedaan kepentingan, melainkan memiliki tujuan yang sama untuk kemajuan perusahaan. (Khakim, 2014: 80)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah pilar penting dalam hubungan industrial karena berfungsi sebagai dasar hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tempat mereka bekerja. Perjanjian ini harus diterapkan oleh setiap perusahaan di industri ini agar dapat menciptakan pola hubungan kerja yang teratur dengan aturan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama antara pihak pengusaha dan pekerja. Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berfungsi sebagai pedoman teknis untuk pelaksanaan hubungan kerja. Perjanjian Kerja Bersama sangat penting dalam sebuah perusahaan karena mereka mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak.. Hal ini bertujuan untuk menghindari tumpang tindih hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja (Singadimedja, 2017: 7)

Pengusaha dan pekerja merupakan dua kegiatan utama di sektor industri. Perjanjian kerja yang memiliki perintah , upah , dan unsur pekerjaan merupakan dasar hubungan antara pengusaha dan pekerja .

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 16 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Penilaian Kemitraan Industri , yang dimaksud dengan " **Humanitan** " adalah sistem kerja sama antara para pihak yang terlibat dalam produksi barang dan / atau jasa yang berdasarkan asas usaha, ketenagakerjaan, dan pemerintahan serta berdasarkan Pancasila 1945 dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Ketika hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik, ada kalanya kedua pihak tidak sepakat, yang dapat menyebabkan perselisihan dalam hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha dan serikat pekerja dalam satu perusahaan terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan serikat pekerja yang jenis-jenisnya diatur dalam Pasal 2 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu : (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, (c) perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, (d) perselisihan pemutusan hubungan kerja. (Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang menjadi momok yang menakutkan bagi pekerja, karena berkaitan dengan hilangnya sumber penghasilan mereka. PHK antara pengusaha dan pekerja tidak dapat dilakukan dengan semena-mena, melainkan harus memenuhi ketentuan tertentu yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak agar PHK tersebut tidak menimbulkan ketidakadilan. Menurut Sunil J. Ramlal, "*Losing one's job often entails confronting the losses associated with these secondary*

benefits. It is not surprising, therefore, that job loss, particularly involuntary job loss, has been found to be stressful, and on average to have a negative impact on mental health,” yang artinya, “Kehilangan pekerjaan sering kali berarti harus menghadapi kerugian terkait dengan manfaat sekunder yang hilang. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika kehilangan pekerjaan, terutama yang terjadi secara tidak sengaja, dapat menimbulkan stres dan umumnya berdampak negatif terhadap kesehatan mental.(Wibowo, 2021:110)

Bagian ini akan menyatakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan baik berupa skripsi, tesis, disertasi, dan sebagainya. Ditinjau dengan keorisional penelitian yang akan diteliti berdasarkan tinjauan ini dapat dilihat pembeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dikaji. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik pada penelitian ini adalah:

1. Skripsi yang ditulis oleh Pratiwi Ulina Ginting (2016) Penelitian ini bertujuan menganalisis aspek hukum terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa pembayaran ganti rugi oleh perusahaan. Penelitian ini difokuskan pada peran lembaga bipartit dan tripartit dalam menyelesaikan sengketa PHK. Dalam kasus yang dikaji upaya bipartit gagal sehingga sengketa dilanjutkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang. Hakim akhirnya mengabulkan sebagian gugatan dan memerintahkan perusahaan membayar pesangon, penghargaan masa kerja, serta upah proses

kepada penggugat

2. Penelitian oleh Tia Rahmatika Hakim (2019) membahas penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dan pekerja setelah anjuran tripartit diterima. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun telah dibuat perjanjian bersama, pelaksanaannya belum sepenuhnya terealisasi, terutama hak-hak pekerja yang belum dipenuhi. Faktor penghambatnya meliputi aspek hukum, internal, dan eksternal. Perbedaannya dengan penelitian saat ini terletak pada subjek, pendekatan, dan jenis perselisihan. Penelitian saat ini berfokus pada PHK sepihak oleh PT. HM Sampoerna, menggunakan pendekatan bipartit dan tripartit untuk mencapai kesepakatan yang adil.
3. Penelitian oleh Kainurrasyid (2019) membahas penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat PHK melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Mediator berperan sebagai fasilitator untuk menjembatani kepentingan para pihak. Jika mediasi berhasil, dibuat perjanjian bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Jika gagal, mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Hambatan yang dihadapi termasuk kurangnya pemahaman tentang peran mediator serta kecurigaan antar pihak terhadap proses mediasi. Perbedaan dengan penelitian saat ini terletak pada mekanisme penyelesaian sebagai berikut penelitian sebelumnya berfokus pada mediasi, sedangkan penelitian sekarang menitikberatkan pada

perundingan tripartit dalam penyelesaian PHK sepihak.

Sebelum peneliti membahas lebih lanjut terkait penyalahgunaan kekuasaan terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja peneliti akan menyampaikan data perusahaan tersebut sebagai berikut :

Peneliti akan memberikan kronologi kasus Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja. Salah satu perusahaan di Denpasar yaitu PT. HM. Sampoerna, pada kurun waktu Juni 2022 - September 2023 dimanipulasi oleh Manager IER Comercial PT. HM Sampoerna dan telah melakukan tindakan kesewenang-wenangan kepada seorang pekerja yang telah bekerja selama 22 Tahun di perusahaan tersebut yang dimana karyawan tersebut telah memperoleh banyak prestasi dengan kronologi sebagai berikut :

Pada bulan Agustus 2022, perusahaan di Denpasar mengalami pergantian pemimpin. Setelah menjabat secara tetap di Denpasar, pemimpin memanggil pekerja dan teman pekerja untuk menggali ke semua team Salesman di Singaraja agar terbuka dan memberitau kesalahan apa yang telah diperbuat oleh masing- masing team selama ini dalam operasional sehari- hari termasuk pada saat operasional masa covid 2019-2022, dengan jaminan semua temuan yang disampaikan tidak akan di proses dan akan dihapuskan agar semua team menyadari kesalahan dan tidak akan mengulangnya di masa yang akan datang. Berdasarkan intruksi, pekerja dan timnya yang berada di Singaraja melakukan pemanggilan satu persatu

dan menanyakan kesalahan apa yang mereka perbuat. Kurang lebih dari tiga minggu pekerja menggali semua team yang ada di Singaraja sebanyak 13 orang salesman yang permanen, setelah selesai di wawancara pekerja pun memberikan laporan kepada manager dengan memberikan daftar temuan masing-masing team salesman.

Selanjutnya manager/ pengusaha menindak lanjuti dengan memanggil setiap salesman secara pribadi untuk menghadap pengusaha tanpa pendampingan pekerja. Sejalan dengan perkembangannya, kira- kira 10 bulan terakhir team internal control datang langsung ke Denpasar, dan langsung melakukan penyelidikan ke masing-masing team di Singaraja terhadap temuan berdasarkan pengakuan yang disampaikan oleh team salesman pada saat interview ke pengusaha. Yang artinya penghapusan pengakuan kesalahan yang awalnya disampaikan oleh pengusaha tidak berlaku. Pekerja sebagai SPV DPC Singaraja termasuk orang yang diperiksa oleh team internal control dan langsung menanyakan kepada pekerja seputar operasional. Di akhir pemeriksaan, pekerja tidak diberikan salinan berita acara pemeriksaan telah disampaikan sebagai tanda persetujuan memberikan tanda tangannya.

Pada bulan November 2022 pekerja di perintahkan untuk bekerja di Denpasar, dengan alasan membantu di area Denpasar, sehingga dengan kondisi ini posisi kepala DPC Singaraja kosong dan operasional dipegang oleh SPV dibawah pekerja. Akhir bulan Desember pekerja dikembalikan ke Singaraja hingga akhir bulan Januari 2023. Selanjutnya awal bulan

Februari 2023 pekerja di perintahkan kembali ke perusahaan Denpasar dalam membantu program, hingga surat bipartit pertama diberikan kepada pekerja. Menurut pekerja surat bipartit dengan tujuan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disampaikan kepada pekerja sangat terburu-buru dan dipaksakan, dimana pekerja menerima email undangan bipartit di tanggal 23 bulan Februari 2023 pada malam hari pukul 19.50 WITA, untuk dilakukan pertemuan bipartit esok hari di tanggal 24 Februari 2023 pukul 09.00 WITA, bertempat di kantor HM Sampoerna Denpasar, yang kemudian dirubah menjadi Magendra Cafe, di jalan Tengku Umar Barat Denpasar.

Pada pertemuan pertama tersebut, di hadiri oleh 3 orang perwakilan pengusaha dan di dalam pertemuan itu menyatakan kepada pekerja pelanggaran yang dilakukan ialah Instruksi dan komunikasi target yang membuat team salesman tertekan, pekerja lalu menanyakan kembali pasal berapa dari buku Perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah pekerja langgar, pengusaha tidak bisa memberikan jawaban kepada pekerja atas dasar pelanggaran yang telah ia lakukan, sehingga pekerja layak untuk dipecat. Pekerja menolak dengan tegas penandatanganan tuduhan tersebut karena pengusaha tidak dapat menjelaskan dasar kepada pekerja dari buku perjanjian kerja bersama (PKB). Pada akhir pertemuan di tanggal 24 Februari 2023, pengusaha mengeluarkan surat skorsing terhadap pekerja dan berlaku mulai tanggal 25 Februari 2023.

Pada pertemuan bipartit kedua di tanggal 27 Februari 2023 yang dilakukan di area restoran Hotel Mercure Legian, pekerja hanya bertemu

wakil pengusaha tanpa adanya pimpinan, dan sehari sebelum pertemuan itu, pekerja sudah di instruksikan untuk tidak menggunakan seragam kerja. Pada pertemuan ini, pekerja kembali menanyakan kepada pengusaha pasal berapa dari buku pedoman perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah di langgar. Pengusaha menyatakan pasal yang pekerja langgar ialah pasal 24, ayat 5. Dalam buku pedoman perjanjian kerja bersama (PKB) berdasarkan buku yang pekerja bawa tahun 2018-2020, karena pengusaha tidak membawa buku perjanjian kerja bersama (PKB) yang terbaru. Pasal 24 ayat 5 menyerang, menganiaya, menghina, mengancam, mengintimidasi baik secara fisik maupun mental teman sekerja, atasan, bawahan, atau pengusaha di lingkungan kerja. (PT HM SAMPOERNA Tbk. PERJANJIAN KERJA BERSAMA PT. HM SAMPOERNA Tbk., 2018-2020: 25)

Tuduhan bipartit ini berubah dimana saat interview pertama di tanggal 24 Febuari 2023 tuduhan pelanggaran pertama ke pekerja ialah instruksi dan komunikasi target yang membuat team salesman merasa tertekan. Pekerja menanyakan kembali kepada pengusaha halaman berapa dari perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah pekerja langgar beserta bukti-buktinya. Pengusaha tetap tidak menjawab pertanyaan pekerja dengan dalih tidak bisa terhubung ke internet, pengusaha juga tidak dapat memberikan bukti- bukti kesalahan pekerja, dan pada akhirnya pengusaha menyatakan pelanggaran yang telah pekerja langgar ditentukan berdasarkan hasil pengakuan team yang di periksa internal control sehingga keputusan perusahaan adalah di PHK. Pada pertemuan bipartit ini pekerja menolak

dengan tegas tuduhan dengan menyampaikan surat penolakan resmi kepada pengusaha.

Kemudian pekerja menyampaikan surat penolakan yang mengarahkan ke pemutusan hubungan kerja (PHK) karena hal itu merupakan hak pekerja sebagai karyawan berdasarkan Undang-Undang tenaga kerja yang berlaku, tetapi pengusaha menolak menandatangani surat penolakan pekerja. Pada akhir pertemuan bipartit, pekerja kembali tegaskan kepada pengusaha untuk menuliskan surat bahwa pekerja menolak hasil bipartit ke dalam risalah bipartit. Akhir dari pertemuan bipartit dalam risalah dinyatakan bahwa para pihak belum saling sepakat untuk saling mengakhiri hubungan kerja, dan para pihak telah saling setuju dan sepakat untuk melakukan tripartit dan meneruskan perselisihan ini ke Dinas Tenaga Kerja Setempat. Dan secara lisan pengusaha menyampaikan bahwa yang memberikan laporan untuk proses tripartit ke Disnaker setempat ialah pengusaha selaku wakil dari perusahaan.

Dalam penelitian ini, terdapat kesenjangan hukum yang merujuk pada perbedaan atau ketidaksetaraan yang terjadi antara kelompok pekerja tertentu dalam hal pengaruh keputusan PHK terhadap mereka. Kesenjangan ini sering kali timbul akibat diskriminasi, ketidakadilan dalam kebijakan ketenagakerjaan,. Berikut pasal- pasal yang dilanggar oleh pengusaha kepada pekerja yaitu :

- a. Perusahaan melanggar Pasal 37 ayat 3, Pasal 39 ayat 1 dan Pasal 52

ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada pasal 37 ayat 3 menyatakan mewajibkan perusahaan untuk memberitahukan secara tertulis rencana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja/ serikat pekerja, apabila pekerja merupakan anggotanya. Dalam kasus ini, perusahaan tidak menyampaikan surat pemberitahuan PHK secara resmi, sehingga pekerja tidak mendapatkan kejelasan mengenai status hubungan kerja tersebut. Selanjutnya Pasal 39 ayat 1 dimana ketika pekerja menyampaikan surat penolakan terhadap tuduhan pelanggaran, perwakilan perusahaan menolak menerima surat tersebut secara resmi. Padahal, penyampaian tanggapan atau pembelaan dari pekerja merupakan hak yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan dari bagian prinsip keadilan dalam proses ketenagakerjaan. Pada pasal 52 ayat 1 . Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh apabila terbukti melanggar ketentuan perusahaan dan perjanjian kerja bersama serta sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ke tiga secara berturut- turut.

- b. Perusahaan melanggar pasal 36 ayat i dan k. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 36 ayat i mengatur bahwa pengunduran diri harus dilakukan

secara sukarela tanpa paksaan. Namun perusahaan diduga memaksa pekerja untuk menandatangani surat pengunduran diri, sehingga melanggar kebebasan pekerja dalam mengambil keputusan secara mandiri dan tanpa paksaan. Selain itu adapula Pasal 36 ayat k yang mengatur bahwa PHK yang dilakukan oleh Perusahaan harus dilakukan setelah memberikan surat peringatan (SP). Jika pekerja belum pernah mendapatkan SP sebelumnya, perusahaan tidak bisa memberhentikan pekerja secara sepihak tanpa proses yang benar.

- c. Perusahaaa melanggar Pasal 129 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan selama ada serikat pekerja. Jika setelah mediasi tripartit dan kesepakatan PKB tercapai, perusahaan tetap melakukan PHK, maka perusahaan melanggar ketentuan tersebut dan kesepakatan harus dihormati oleh kedua belah pihak.

Selama telah bekerja selama 23 tahun, pekerja tidak pernah menolak di tempatkan dimana saja, dan juga tidak pernah mendapatkan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga sebagai bentuk pembinaan kepada pekerja jika pekerja melakukan kesalahan ataupun kelalaian, karena seharusnya fungsi leader dalam manajemen di PT HM Sampoerna adalah melakukan pembinaan terlebih dahulu. Begitupun pemutusan hubungan kerja terhadap 18 orang karyawan lainnya, perusahaan akan memberikan undangan bipartit pada malam sebelumnya, dan keesokan harinya dalam

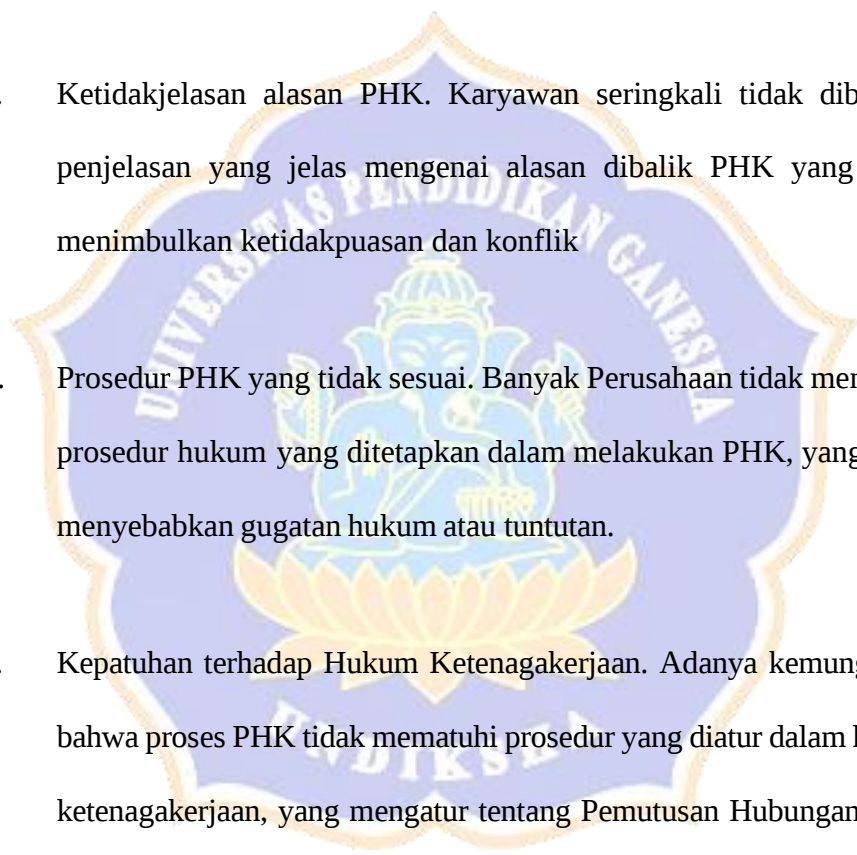
mediasi biprtit, dimana 18 pekerja tersebut tidak di berikan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelumnya, dan hanya diberikan undangan bipartit atas permasalahan yang ada, tanpa mencantumkan permasalahan apa yang akan di bahas di dalam surat undangan bipartitnya.

Permasalahan dengan kasus yang sama dari tahun ke tahun juga terjadi dengan beberapa karyawan lainnya, perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan manipulasi data serta tuduhan lainnya. Pihak pengusaha memberikan undangan untuk melakukan Bipartit pada keesokan harinya tanpa pekerja tahu bahwa pertemuan itu untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga saat terjadi pertemuan pihak pekerja merasa terkejut, dan menurut pengakuan pihak pekerja dikarenakan para pekerja merasa terkejut dan tertekan para pekerja langsung menandatangani surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disodorkan oleh pihak pengusaha. Walaupun pada akhirnya pihak pekerja menyesali langkah yang mereka ambil karena pihak pekerja tidak mendapatkan pesangon ataupun hak- hak lainnya, sehingga pihak pekerja langsung di PHK tanpa melalui proses yang seharusnya yang sesuai dengan Undang- Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Tripartit Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepiihak Pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat diidentifikasi ialah perselisihan hubungan industrial yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) Berikut adalah beberapa permasalahan yang umum terjadi ialah:

- 
- a. Ketidakjelasan alasan PHK. Karyawan seringkali tidak diberikan penjelasan yang jelas mengenai alasan dibalik PHK yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dan konflik
 - b. Prosedur PHK yang tidak sesuai. Banyak Perusahaan tidak mengikuti prosedur hukum yang ditetapkan dalam melakukan PHK, yang dapat menyebabkan gugatan hukum atau tuntutan.
 - c. Kepatuhan terhadap Hukum Ketenagakerjaan. Adanya kemungkinan bahwa proses PHK tidak mematuhi prosedur yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan hak- hak pekerja.

Dengan memahami identifikasi masalah ini penting untuk menciptakan pendekatan yang lebih baik dalam menangani perselisihan hubungan industrial dan memastikan bahwa proses PHK dilakukan dengan cara yang adil dan transparan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah lebih tepat dilakukan dari khusus ke umum. Dari pembatasan masalah khusus, penelitian ini hanya membahas kasus PHK sepihak yang terjadi antara pekerja dengan PT HM Sampoerna di wilayah Denpasar. Fokus kajian dibatasi pada konteks hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam lingkup internal perusahaan tersebut, tanpa memperluas ke perusahaan lain atau kasus PHK secara umum. Selain itu penyelesaian lain seperti Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tidak menjadi bagian dari kajian. Dalam pembatasan masalah secara umum, pembatasan masalah dapat memperluas kajian ke prinsip- prinsip hubungan industrial yang lebih umum, seperti hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, atau aturan hukum terkait PHK di Indonesia melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia yang mencakup Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Tripartit Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali (Studi Kasus PT HM Sampoerna) serta aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku secara umum.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam Perselisihan Hubungan Industrial ini mengarahkan fokus pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit dan tripartit yaitu:

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)?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dapat disusun sebagai berikut:

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis penyelesaian utama terjadinya perselisihan hubungan industrial dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial perundingan tripartite pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali (Studi Kasus PT HM Sampoerna)

2. Untuk mengetahui kendala dan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial perundingan tripartite pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali (Studi Kasus PT HM Sampoerna)

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian dalam Perselisihan Hubungan Industrial ini mengarahkan fokus pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan tripartit yaitu :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak serta kelibatan pemerintah sebagai pihak ketiga (tripartit), dengan pendekatan kasus PT HM Sampoerna, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang penyelesaian tersebut dalam mencapai solusi yang adil, serta mengurangi potensi konflik dalam hubungan kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat membantu dapat merancang kebijakan dan

regulasi yang lebih efektif, serta meningkatkan peran pemerintah sebagai mediator dalam sengketa antara pekerja dan pengusaha.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat membantu masyarakat, khususnya pekerja, untuk lebih memahami cara mengatasi konflik dengan pengusaha melalui perundingan yang adil.

3. Bagi Pengusaha

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada pengusaha agar melalui perundingan bipartit terlebih dahulu, dan jika perundingan bipartit gagal maka dapat melalui perundingan tripartit untuk menunjukkan komitmen terhadap penyelesaian masalah secara profesional dan transparan, yang dapat memperkuat kepercayaan antara manajemen dan pekerja.

4. Bagi Pekerja

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada pekerja bahwa penyelesaian PHK tidak saja melalui perundingan bipartit, tetapi tersedia peluang perundingan tripartit dengan peran pemerintah sebagai penanggung dibidang ketenagakerjaan