

ABSTRAK

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu permasalahan utama dalam hubungan industrial yang sering terjadi di Indonesia. Proses penyelesaiannya dapat dilakukan melalui berbagai mekanisme, salah satunya ialah mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis regulasi terkait penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di tingkat mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, serta hambatan serta upaya yang dihadapi oleh mediator dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode *yuridis empiris* dengan pendekatan *deskriptif kualitatif*. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan mediator, observasi langsung di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon serta studi kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di tingkat mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa mediasi merupakan alternatif penyelesaian perselisihan yang lebih cepat serta efisien dibandingkan jalur *litigasi*. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di tingkat mediasi dinilai cukup efektif, meskipun dalam praktiknya masih menghadapi berbagai hambatan, seperti ketergantungan pada itikad baik para pihak, kendala yuridiksi, kurangnya pemahaman pada hukum ketenagakerjaan, serta terbatasnya kewenangan perwakilan para pihak dalam pengambilan keputusan. Upaya yang dilakukan oleh mediator meliputi pendekatan persuasif, pemberian konsultasi hukum, serta penguatan kapasitas negosiasi. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan mediasi, diperlukan adanya peningkatan sosialisasi terkait hukum ketenagakerjaan, pengembangan kompetensi mediator, pemanfaatan teknologi informasi, serta penyediaan layanan konsultasi hukum yang lebih luas.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Mediasi, Dinas Tenaga Kerja*

ABSTRACT

Employment termination disputes are among the most pressing issues in industrial relations frequently occurring in Indonesia. One of the resolution mechanisms available is mediation, which is facilitated by the Manpower Office. This study aims to analyze the regulations governing the settlement of employment termination disputes, the implementation of mediation at the Cirebon City Manpower Office, and the challenges and efforts encountered by mediators in resolving labor conflicts.

This research employs an empirical juridical method with a descriptive qualitative approach. Data were collected through interviews with mediators, direct observations at the Cirebon City Manpower Office, and literature review.

The findings indicate that the mediation process for resolving employment termination disputes at the Cirebon City Manpower Office has been carried out in accordance with the prevailing legal provisions. The study affirms that mediation serves as a faster and more efficient alternative to litigation. Although considered relatively effective, the mediation process still encounters several obstacles, including dependence on the good faith of the disputing parties, jurisdiction constraints, limited understanding of labor law, and restricted authority of party representatives in decision-making. Mediators address these challenges through persuasive approaches, legal consultation, and the strengthening of negotiation capacity. To optimize mediation implementation, there is a need to enhance the dissemination of labor law regulations, develop mediator competencies, utilize information technology, and expand access to legal consultation services

Keywords: *Employment Termination, Mediation, Manpower Office*