

ABSTRAK

Pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan pemutusan hubungan kerja lebih sering dilaksanakan dibandingkan dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada provinsi Jawa Timur cukup tinggi terlihat pada Tahun 2022 yaitu sebanyak 3,574 yang ter-PHK hal tersebut disebabkan karena banyaknya kawasan industri di Jawa Timur terkhusus Surabaya, dapat ditinjau dari total luas wilayah industri yaitu sejumlah 2.506,40 Ha. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan melalui penyelesaian di luar pengadilan dan di dalam pengadilan, yang mana mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian alternatif diluar pengadilan. Penyelesaian melalui mediasi nantinya akan menghasilkan anjuran tertulis dan perjanjian bersama. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dan untuk mengetahui hambatan yang dialami oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pendekatan non-doktrinal berupa *Yuridis Empiris* dengan spesifikasi penelitian menggunakan spesifikasi *deskriptif analitis*. Serta menggunakan data berupa data primer yaitu melalui wawancara dan observasi secara langsung pada lokasi penelitian dan data sekunder berupa Peraturan Perundang-undangan, sedangkan metode analisis data menggunakan analisis *kualitatif*.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu pelaksanaan mediasi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam menangani perselisihan pemutusan hubungan belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya yang mana masih terdapat beberapa hambatan yang dialami yaitu penyelesaian melebihi batas waktu yaitu 30 hari sejak mediasi pertama dengan total perselisihan PHK pada tahun 2023 yaitu 144 perkara. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hambatan eksternal yang dialami oleh mediator, tetapi mediator dapat mengatasinya. Saran yang dapat diberikan yaitu untuk pelaksanaan mediasi kedepannya baik untuk pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, pihak pekerja dan juga pihak perusahaan yaitu mengingat dengan banyaknya perselisihan yang diajukan maka perlu pula ditambahkan mediator dan diharapkan pula kerja sama dari pihak pekerja dan perusahaan supaya dapat tercapai kesepakatan secara cepat dan tepat.

Kata Kunci : Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Mediasi, Kota Surabaya

ABSTRACT

The implementation of industrial relations dispute resolution in the form of employment termination disputes is often carried out compared to rights disputes, interest disputes and disputes between trade unions / labor unions in only one company. The termination of employment that occurred in East Java province is quite high, seen in 2022, namely as many as 3,574 who were laid off. This is due to the large number of industrial estates in East Java, especially Surabaya, which can be seen from the total industrial area of 2,506.40 Ha. Employment termination disputes can be resolved through out-of-court and in-court settlements, of which mediation is one form of out-of-court alternative settlement. The purpose of this research is to find out the implementation of the settlement of employment termination disputes through mediation at the Surabaya City Industry and Manpower Office and to find out the obstacles experienced by mediators in resolving employment termination disputes at the Surabaya City Industry and Manpower Office.

The method used in this research is a non-doctrinal approach in the form of Empirical Juridical with research specifications using analytical descriptive specifications. As well as using data in the form of primary data, namely through interviews and direct observation at the research location and secondary data in the form of laws and regulations, while the data analysis method uses skintative analysis.

The results of the research obtained are that the implementation of mediation at the Surabaya City Industry and Manpower Service in handling relationship termination disputes has not fully run as it should at the Surabaya City Industry and Manpower Service where there are still several obstacles experienced, namely resolution exceeding the time limit of 30 days. since the first mediation with a total of 144 layoff disputes in 2023. However, there are still settlements that exceed the time limit of 30 days from the first mediation. This is due to several obstacles both internally and externally experienced by the mediator, but the mediator can overcome them. Suggestions that can be given are for the implementation of mediation in the future both for the Surabaya City Industry and Labor Office, the workers and also the company, namely considering the large number of disputes submitted, it is also necessary to add mediators and it is also hoped that cooperation from the workers and the company can reach an agreement quickly and accurately

Keywords : Resolving dispute Termination of Employment, Mediation, Surabaya City