

Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Masa Pandemi Covid-19

Jazilatul Khoiriyah

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

jazilatul.khoiriyah124@gmail.com

Khoirul Hidayah

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

khoirul.hidayah@syariah.uin-malang.ac.id

Abstrak:

Pandemi Covid-19 yang terjadi mengakibatkan melemahnya banyak sektor. Salah satunya sektor industri. Pemerintah mau tak mau mengeluarkan kebijakan untuk mencegah penyebaran Covid-19 yang ditujukan kepada seluruh masyarakat Indonesia. Pada sektor industri, perusahaan juga mengeluarkan kebijakan berdasarkan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah, mulai dari menutup usahanya, merumahkan pekerja, bahkan ada yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi perusahaan. Hal ini mengakibatkan jumlah perselisihan hubungan industrial di wilayah mengalami peningkatan drastis. Oleh karena itu, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) pada masa pandemi Covid-19 serta kebijakan yang diterapkan guna mencegah terjadinya perselisihan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris. Data diperoleh melalui wawancara dengan pegawai sekaligus mediator dan dokumentasi berupa dokumen-dokumen perselisihan hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penyelesaian perselisihan pada masa pandemi Covid-19 telah sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI. Namun, dalam praktiknya banyak ditemukan perbedaan pada saat pelaksanaan penyelesaian melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Contohnya pada waktu dilaksanakan sidang mediasi lebih dari 30 hari kerja. Kebijakan yang dilakukan guna mencegah terjadinya perselisihan adalah dilakukan pengawasan secara preventif atau kegiatan yang mengarah kepada pembinaan.

Kata Kunci: Pandemi Covid-19; PHK; PPHI

Pendahuluan

Pandemi Covid-19 yang terjadi semenjak bulan Maret tahun 2020 hingga saat ini berimbas segala aspek di lingkungan, memukul rata hampir semua bidang dan sektor kehidupan. Hal ini menjadi problem khususnya sektor industri yang juga mengalami krisis ekonomi sehingga menimbulkan dampak besar meliputi

aktivitas ketenagakerjaan terhadap keberlangsungan perusahaan atau pengusaha serta kehidupan pekerja dan keluarga pekerja kedepannya.¹

Pemerintah terpaksa mengeluarkan kebijakan penguncian wilayah dan pembatasan sosial secara besar-besaran bagi masyarakat untuk mengurangi dan membatasi aktivitas di luar tempat tinggal dalam upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19. Kebijakan tersebut menjadi penguat sebab utama alasan banyak perusahaan juga mengeluarkan berbagai kebijakan terkait operasional perusahaan.² Kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan juga berdampak pada pekerja/buruh, dengan memilih tetap mempertahankan bisnisnya mulai dari tak melakukan produksi, menutup sementara usahanya, mengubah sistem kerja shift, merumahkan sebagian pekerja/buruh, bahkan efisiensi pekerja/buruh dengan melakukan pemutusan hubungan kerja, hingga penutupan usaha.³

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang bekerja sama dengan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) serta demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia tercatat sekitar 96,5% perusahaan di Indonesia terdampak pandemi Covid-19. Jika diperinci sekitar 57,1% perusahaan mengalami penurunan pendapatan, kemudian 39% berhenti beroperasi, dan hanya 1% perusahaan mengalami peningkatan pendapatan selama pandemi Covid-19, sedangkan 2,5% perusahaan tidak terdampak pandemi Covid-19. Potensi jumlah perusahaan mengurangi sebagian karyawannya atau melakukan pemutusan hubungan kerja sebanyak 13,9% dan 49,6% perusahaan merumahkan pekerjanya. Kebijakan pengusaha atau perusahaan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja yang kerap dikaitkan dengan dalih efisiensi pekerja atau buruh yang disebabkan pandemi Covid-19 hingga menyebabkan 15,6% pekerja atau buruh di Indonesia mengalami pemutusan hubungan kerja, bahkan 13,8% dari itu tidak mendapatkan pesangon. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja mayoritas dari kalangan pekerja usia 15–24 tahun. Kebijakan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon merupakan salah satu bentuk pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁴

Akibat banyaknya pelanggaran tidak dipenuhinya upah atau hak pekerja atau buruh, banyak pekerja yang dirumahkan, bahkan diputus hubungan kerja oleh perusahaan atau pengusaha yang dapat menyebabkan munculnya perselisihan Hubungan Industrial.⁵ Perselisihan yang muncul di antaranya adalah Perselisihan

¹Syahrial, "Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia", Jurnal Ners Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Vol. 4, No. 2, 2580-2194, (2020), hal 21-29.

²Ian Wira Pratama Iskar, dkk, "Dampak Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Terhadap Penghidupan Pekerja Sektor Informal di Provinsi DKI Jakarta", Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik, Vol. 3, No. 2, ISSN 2716-0742, (Agustus 2021), Hal 68-79.

³Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Era Pandemi Persepektif Hukum: Tak Mudah Perusahaan Lakukan Phk, <http://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-persepektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk>, diakses pada 10 Oktober 2022.

⁴Ngadi, dkk, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia", Jurnal Kependudukan Indonesia, 2502-8537, Juni 2020, 43-48.

⁵Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI 2020 – III, *Analisis dan Evaluasi Pemantauan Pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang UUPH*, September 2020, Hal vi.

pemutusan hubungan kerja muncul setelah adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, yang mana ada satu pihak lain yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, seperti ketidaksepakatan alasan pemutusan hubungan kerja atau pesangon.

Perkara perselisihan hubungan industrial di wilayah Kabupaten Gresik tercatat mengalami kenaikan selama pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 yang sudah berjalan selama 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan jumlah perselisihan hubungan industrial pada perkara pemutusan hubungan kerja dari tahun 2020 hingga 2021 bila dibandingkan menggunakan persen, maka diperoleh jumlah perkara perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja mengalami kenaikan di angka 184,4%, Artinya kenaikannya dua kali lipat dibandingkan dengan tahun sebelumnya.⁶

Dinas Tenaga Kerja adalah unsur pelaksana perkara di skala pemerintahan di wilayah pada bidang ketenagakerjaan dan bidang perindustrian yang berperan dalam penyusunan dan perencanaan serta pelaksana program pada bidang ketenagakerjaan, penyelenggara pelayanan yang terkait dengan penempatan kerja, pelatihan tenaga kerja serta hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di wilayah.⁷ Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah melakukan segala upaya guna menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Di tengah pandemi Covid-19 yang sudah berjalan selama 2 (dua) tahun ini diperlukan monitoring dan evaluasi terkait pelaksanaan dalam menyelesaikan perselisihan tersebut serta upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya perselisihan serta kebijakan yang dilakukan untuk mengurangi jumlah perselisihan yang terjadi di wilayah. Hal ini menjadi fokus bahasan dalam penelitian terkait pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) pada masa pandemi Covid-19.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum yang didasarkan pada fakta yang terjadi di masyarakat yang kemudian dianalisis menggunakan aturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki keterkaitan dengan rumusan masalah pada penelitian.⁸ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian metode kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui wawancara dengan beberapa narasumber yang menjabat sebagai pegawai sekaligus mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Teknik wawancara yang dilakukan adalah dengan mengajukan beberapa pertanyaan seputar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dijadikan sebagai bahan rujukan dalam melakukan analisis penelitian. Data

⁶Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

⁷Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Lkjp) 2021 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun Anggaran 2022, <http://gresik.go.id/dokumen/dinas-tenaga-kerja>. Diakses pada 10 Oktober 2022. Hal 5.

⁸Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), Hal 31.

sekunder yang digunakan dalam penelitian adalah berupa UU, perpu, jurnal, skripsi, artikel dan buku-buku yang membahas mengenai perselisihan hubungan industrial. Dokumentasi juga dijadikan sebagai data sekunder yang berupa dokumen-dokumen perselisihan hubungan industrial yang dianalisis menggunakan angket yang sudah disusun dengan didasarkan Peraturan Perundang-Undangan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang hasilnya dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam kesesuaian proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan cara reduksi data dengan menganalisis hasil wawancara dan dokumen penelitian, penyajian data dengan penyusunan informasi berdasarkan peraturan perundang-undangan PPHI, dan penarikan kesimpulan untuk meringkas hasil penelitian yang diperoleh agar lebih mudah dipahami.⁹

Hasil dan Pembahasan

Proses Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Pada Masa Pandemi Covid-19

Wilayah Kabupaten Gresik sebagai kawasan industri terbesar kedua setelah Kota Surabaya menjadikan diwilayahnya banyak perusahaan yang didirikan dan membutuhkan banyak pekerja/buruh dalam menjalankan perusahaan. Sehingga kesepakatan hubungan kerja atau perjanjian kerja dalam hubungan industrial setiap waktu pasti terjadi antara pekerja dan perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh. Hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh tak lepas dari perselisihan hubungan industrial dikarenakan beberapa alasan yang dapat mengganggu aktifitas suatu pekerjaan. Disharmonisasi dapat disebabkan karena salah satu pihak ada yang merasa dirugikan seperti hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha/perusahaan. Parahnya, saat pandemi Covid-19 sejak tahun 2020, pengusaha/perusahaan harus melakukan efisiensi pekerja karena tidak dapat memenuhi kewajibannya terhadap pekerja hingga akhirnya pemutusan hubungan kerja tidak terhindarkan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi dasar tata cara pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi atau diluar pengadilan dan litigasi atau di pengadilan.¹⁰ Ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur

⁹Djulaeka dan Devi Rahayu, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, (Scopindo Media Pustaka: Surabaya, 2020), Hal 92.

¹⁰Fuqoha, "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial", *Indonesian State Law Review*, Vol.2, No.2, (Universitas Serang Raya: April 2020), Hal 119-136.

non litigasi atau jalur diluar pengadilan melalui perundingan bipartit dan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Perbedaan mendasar dan yang paling mencolok dari 3 (Tiga) bentuk upaya penyelesaian ada pada jenis perselisihan yang diselesaikan. Mediasi adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh. Konsiliasi adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Sedangkan arbitrase adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pada prinsipnya, perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Konsep penyelesaian perselisihan bila dijelaskan dalam hukum islam termasuk pada prinsip kerja sama atau ijarah yang berdasarkan pada Kompilasi Hukum Islam Pasal 296 Ayat 1 dan 2 Bab rukun ijarah menjelaskan bahwa akad ijarah harus menggunakan kalimat yang jelas lugas dan akad ijarah dapat dilakukan dengan lisan, tulisan, dan atau isyarat. Artinya dalam suatu penyelesaian perselisihan termasuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat bersama para pihak dengan menggunakan bahasa yang jelas lugas dan dapat dilakukan dengan menggunakan lisan, tulisan dan atau isyarat. Waktu pelaksanaan perselisihan berdasarkan konsep ijarah juga tidak ditentukan batasannya, hanya berdasarkan kepada kesepakatan para pihak. Konsep ini akan menjadi dasar hukum islam dalam melakukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang tata caranya berpedoman pada Undang-Undang yang berlaku.¹¹

Dalam menyelesaikan perselisihan, para pihak dapat memilih dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi, diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja, para pihak hanya dapat memilih proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi. Ada tahapan yang harus dilakukan terlebih dahulu oleh para pihak sebelum dapat memilih. Ketentuan tentang kewajiban melaksanakan perundingan bipartit terlebih dahulu dimuat dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit yang menjelaskan bahwa setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit sebelum diselesaikan perselisihan melalui mediasi, atau konsiliasi maupun arbitrase. Perundingan bipartit adalah hal yang tidak dapat dihilangkan sebelum melakukan penyelesaian perselisihan mediasi atau konsiliasi atau arbitrase, dan menjadi bagian penting dalam proses penyelesaian perselisihan.

Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh para pihak yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31

¹¹Kompilasi Hukum Islam Pasal 296 Ayat 1 dan 2 Bab Rukun Ijarah, Hal 80.

Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. Baik sebelum perundingan dilaksanakan, selama perundingan dan setelah perundingan. Perundingan bipartit dilakukan di lingkup internal perusahaan oleh pihak yang merasa dirugikan dengan berinisiatif menyampaikan permasalahannya secara tertulis kepada pihak lain yang merugikan, baik dilakukan oleh pekerja/buruh kepada pengusaha atau pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh kepada pengusaha. Para pihak wajib memiliki itikad baik untuk dapat menyelesaikan perselisihan melalui perundingan, bersikap santun dalam hal bersikap dan berperilaku serta tidak anarkis pada saat dilaksanakan perundingan. Para pihak juga wajib menaati tata tertib perundingan yang telah disepakati oleh para pihak. Tata tertib serta waktu perundingan disusun dan disepakati secara tertulis hingga akhirnya dapat dilaksanakan perundingan sesuai dengan kesepakatan. Selama perundingan bipartit berlangsung, para pihak dapat menjelaskan dan mendeskripsikan kembali permasalahan yang sedang diperselisihkan. Para pihak wajib membuat risalah pada setiap perundingan yang sekurang-kurangnya memuat identitas para pihak, tanggal dan tempat perundingan, objek yang diperselisihkan, pendapat para pihak, kesimpulan, dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit menjelaskan bahwa perundingan bipartit dilaksanakan dalam kurung waktu 30 (Tiga puluh) hari kerja. Para pihak dapat melanjutkan perundingan lebih dari waktu yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan selama ada kesepakatan dari para pihak di suatu waktu.

Pada Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, setelah perundingan bipartit dilakukan oleh para pihak, dalam hal perundingan telah tercapai kesepakatan dapat dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial, untuk menghindari kesalahan diantara satu pihak dikemudian hari, yang nantinya dapat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak. Disisi lain, jika perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan bersama atau gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melangsungkan pengaduan dan pencatatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, atau konsiliasi. Dalam hal para pihak telah menetapkan untuk melakukan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi, dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dengan melampirkan risalah hasil perundingan bipartit yang tidak mencapai kesepakatan, dan perundingan bipartit dianggap gagal. Risalah hasil perundingan sebagai bukti bahwa sebelumnya telah dilakukan upaya-upaya perundingan penyelesaian melalui perundingan bipartit.

Proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menjadi suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang populer dan banyak dipilih oleh masyarakat. Hal ini dikarenakan dalam mediasi dapat dilakukan seluruh proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mulai dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan

kerja dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh. Mediasi juga tidak membebankan biaya kepada para pihak, lain halnya dengan konsiliasi atau arbitrase. Namun, dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja, proses penyelesaiannya tidak dapat dilakukan dengan menggunakan melalui arbitrase, karena arbitrase hanya digunakan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi terbilang efisien karena seorang mediator yang akan menjadi penengah dalam proses mediasi sudah ditentukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Beda halnya dilakukan penyelesaian melalui konsiliasi, jabatan seorang konsiliator tidak tersedia di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Para pihak harus menunggu lebih lama untuk penentuan surat keputusan menteri untuk penunjukan seorang konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi.

Tabel 1.I Alur Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi.

No.	Tahapan	Keterangan
1.	Pengaduan dan pencatatan	Dilakukan oleh satu/dua pihak di Dinas Tenaga Kerja di wilayah
2.	Telaah duduk perkara	Dilakukan oleh mediator
3.	Pemanggilan	Mediator memanggil para pihak yang berselisih
4.	Penawaran	Mediator melakukan penawaran kepada para pihak untuk memastikan penyelesaian perselisihan dilakukan melalui mediasi/konsiliasi/arbitrase
5.	Fasilitasi dan klarifikasi	Fasilitas ruang sidang dan mediator serta proses klarifikasi perkara perselisihan
6.	Mediasi	Sidang penyelesaian perselisihan yang ditengahi mediator
7.	Risalah	Pembuatan risalah mediasi selama sidang mediasi berlangsung
8.	Perjanjian bersama	Jika mediasi tercapai kesepakatan
9.	Anjuran	Jika mediasi tidak tercapai kesepakatan

Sumber: UU PPHI dan Permen No. 17 Tahun 2014.

Tata cara pelaksanaan melakukan sidang mediasi dibagi menjadi tiga bagian, yakni sebelum sidang, selama sidang, dan setelah sidang mediasi. Sebelum sidang dapat dilaksanakan, pihak yang merasa dirugikan melakukan pengaduan dan pencatatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan melampirkan risalah hasil perundingan bipartit yang tidak tercapai kesepakatan bersama atau gagal antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja atau diwakilkan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Risalah perundingan bipartit menjadi syarat penting untuk dapat dilaksanakannya penyelesaian perselisihan melalui mediasi sesuai dalam pasal 9 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi. Proses selanjutnya dilakukan dengan penunjukan seorang mediator oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan

Jaminan Sosial dan menugaskan untuk segera memproses dan melakukan telaah atau penelitian terlebih dahulu tentang duduk perkara perselisihan hubungan industrial selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pelaksanaan telaah duduk perkara dilakukan berdasarkan pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI dan Pasal 13 Huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi.

Hal pertama yang harus dilakukan seorang mediator pada saat ditugaskan untuk melakukan telaah tentang duduk perkara perselisihan adalah melakukan klarifikasi pengaduan perselisihan hubungan industrial dan meneliti kelengkapan berkas pengaduan serta meneliti jenis perselisihan yang diadukan oleh para pihak. Tujuannya agar mediator dapat memahami dengan benar dan jelas tentang kronologi perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara para pihak serta syarat yang harus dipenuhi. Mediator juga melakukan penawaran kepada para pihak tentang cara penanganan perselisihan dan memilih cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal selanjutnya yang harus di buat dan dilakukan adalah mempersiapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediator mengidentifikasi kronologi dan duduk perkara masalah dan menetapkan jenis perselisihan serta menetapkan cara penyelesaian hubungan industrial.

Telaah tentang duduk perkara perselisihan selama 7 (tujuh) hari nyataanya dirasa kurang oleh mediator. Seorang mediator dalam satu waktu mendapat pelimpahan penyelesaian perselisihan tidak hanya 1 (satu). Hal ini dikarenakan jumlah mediator yang terbatas di kantor. Mediator juga melakukan tugas dinas lain seperti pembinaan di beberapa perusahaan. Hingga akhirnya, mediator membutuhkan waktu lebih untuk melakukan telaah duduk perkara. Hal ini juga berimbas pada para pihak yang melakukan pengaduan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang harus menunggu dengan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan penanganan penyelesaian perselisihan yakni mendapatkan surat pemanggilan pertama tindak lanjut penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemanggilan para pihak didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Pasal 13 Huruf b. Pemanggilan dilakukan dengan tujuan memanggil para pihak untuk melakukan fasilitasi dan klarifikasi terlebih dahulu atau melakukan mediasi. Mediator melakukan klarifikasi permasalahan melalui pemanggilan para pihak. Imbas dari proses telaah duduk perkara yang dilakukan mediator yang membutuhkan waktu cukup lama, pelaksanaan pemanggilan pertama para pihak membutuhkan waktu yang cukup lama pula. Pasal 10 Ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi mengatur bahwa sebelum dapat ditetapkan tanggal pelaksanaan mediasi pertama, mediator dapat melakukan pemanggilan klarifikasi untuk mendapatkan keterangan atau melengkapi data perselisihan dari para pihak yang hasilnya dituangkan dalam risalah klarifikasi. Selama klarifikasi berlangsung, mediator dapat melakukan penawaran kembali kepada para pihak untuk memastikan bahwa

para pihak sepakat melakukan penyelesaian perselisihan dengan mediasi dan menetapkan waktu dan tanggal sidang mediasi pertama sesuai kesepakatan. Penawaran kepada para pihak dalam melaksanakan menyelesaikan dan menentukan proses penyelesaian perselisihan dilaksanakan sesuai dengan Pasal 4 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan secara lisan atau tertulis dengan menggunakan surat penawaran yang sudah disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Klarifikasi bersifat tidak wajib, artinya mediator dapat langsung melaksanakan mediasi pertama dengan para pihak yang berselisih. Dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di ruang mediasi, mediator merasa telah memahami dengan baik dan jelas tentang perselisihan yang terjadi serta syarat-syarat yang harus dipenuhi agar dapat dilaksanakan mediasi dan telah memastikan para pihak sepakat melakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Mediator tidak lagi memerlukan klarifikasi dan melakukan pemanggilan pertama untuk melakukan sidang mediasi.

Selama sidang mediasi berlangsung, mediator dapat melakukan pengecekan kembali terhadap perkara yang akan disidangkan. Mulai dari risalah perundingan bipartit yang gagal, hubungan kerja yang jelas, jenis perselisihan, isi tuntutan para pihak, dan meminta para pihak membawa dokumen atau saksi yang bisa memperlancar jalannya mediasi. Pelaksanaan mediasi berdasarkan pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan Pasal 15 Ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi dapat dilakukan dalam jangka waktu maksimal selama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak ditetapkan sidang mediasi pertama dan dalam waktu tersebut dapat dilakukan sidang beberapa kali tanpa batas sesuai dengan kesempatan.

Pelaksanaan sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tidak seluruhnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Pada satu kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja karena pengusaha melakukan efisiensi tenaga kerja dan pekerja menuntut pesangon sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik bahwa sidang mediasi dilaksanakan lebih dari 30 (tiga puluh) hari kerja. Sidang mediasi dilakukan berdasarkan pada kesepakatan para pihak di waktu dan tanggal yang telah disepakati bersama. Mediator sebagai penengah dalam penyelesaian perselisihan tidak memberatkan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan melalui mediasi. Tidak ada yang terbebani dengan proses pelaksanaan mediasi yang lebih dari waktu yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Mediator wajib membuat risalah mediasi di setiap sidang. Risalah mediasi memuat identitas para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat pekerja dan pengusaha, kesimpulan atau hasil perundingan, dan tanda tangan mediator. Risalah mediasi sebagai bukti telah diadakan proses mediasi bersama para pihak di ruang mediasi yang memuat hasil dari proses mediasi.

Setelah dilakukan sidang mediasi, sesuai dengan pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 13 Ayat 1 Huruf e Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, apabila mediasi tercapai kesepakatan maka hasilnya dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama dan salah satu pihak atau para pihak mendaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan bukti akte pendaftaran perjanjian bersama. Isi perjanjian bersama sekurang-kurangnya memuat tanggal dibuat perjanjian, identitas para pihak, isi perjanjian, dan tanda tangan para pihak dan mediator. Tugas mediator tidak berhenti setelah perjanjian bersama dibuat. Mediator memberikan saran serta mengawasi para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial agar perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum bagi para pihak serta meminimalisir kemungkinan kelalaian dan kecurangan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pihak yang terikat di perjanjian bersama.

Faktanya di lapangan para pihak seringkali tidak mengindahkan saran dari mediator. Para pihak menyepelekan perjanjian bersama untuk didaftarkan di pengadilan hubungan industrial sehingga kemungkinan kejadian kecurangan dalam pelaksanaan perjanjian bersama tidak dapat dihindari. Tugas mediator yang hanya sampai pada memberikan saran kepada para pihak yang melakukan perjanjian bersama tetapi dihiraukan. Maka, mediator tidak dapat berbuat lebih terhadap perjanjian yang mereka buat di kemudian hari jika terjadi kelalaian atau kecurangan dalam proses pelaksanaan perjanjian bersama.

Jika tidak tercapai kesepakatan, maka mediator segera mengeluarkan anjuran secara tertulis berdasarkan pada Pasal 13 Ayat 2 Huruf a dan b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 PPHI dan Pasal 13 Ayat 1 Huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Mediator wajib menyampaikan anjuran kepada para pihak. Anjuran tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh, keterangan pengusaha, keterangan saksi/saksi ahli jika ada, pendapat dan pertimbangan hukum, dan isi anjuran. Tugas selanjutnya seorang mediator adalah memonitoring tanggapan dan tindak lanjut anjuran. Sama halnya kendala di perjanjian bersama, anjuran yang dibuat oleh mediator karena tidak tercapai kesepakatan dan telah disampaikan kepada para pihak. Namun, para pihak setelah menerima anjuran tersebut banyak yang tidak memberikan tanggapannya bahwa ia menolak atau menyetujui anjuran tersebut. Hal ini menyebabkan mediator kesulitan dalam menentukan tanggapan atas anjuran tersebut. Hingga sampai waktu 10 (Sepuluh) hari kerja berdasarkan Pasal 13 Ayat 2 huruf c dan d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 14 Ayat 2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Para pihak yang tidak memberikan tanggapan atas anjuran tertulis yang dibuat mediator, maka anjuran dianggap ditolak oleh para pihak.

Anjuran Tertulis dapat dijadikan sebagai bukti telah dilakukan penyelesaian melalui non litigasi melalui mediasi jika salah satu pihak ingin menempuh jalur penyelesaian selanjutnya melalui litigasi di pengadilan hubungan industrial. Dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan penyelesaian melalui mediasi. Namun, tidak terjadi kesepakatan antara para pihak. Maka, dari anjuran yang dikeluarkan oleh mediator dapat digunakan sebagai bukti untuk dapat melakukan penyelesaian perselisihan ke jalur litigasi atau pengadilan hubungan industrial. Bila dirasa telah dilaksanakan penyelesaian di pengadilan hubungan industrial (PHI), akan tetapi putusan yang dibacakan hakim ketua tidak dapat memenuhi harapan salah satu pihak maka dapat diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung.

Masa pandemi Covid-19, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan dengan memperhatikan protokol kesehatan guna pencegahan penyebaran virus sesuai dengan surat edaran menteri kesehatan, juga memperhatikan surat edaran menteri ketenagakerjaan tentang kebijakan-kebijakan yang diterapkan terhadap pekerja dan pengusaha pada saat pandemi Covid-19. Ditengah pandemi Covid-19 dengan pembatasan mobilitas masyarakat, pelaksanaannya tetap berjalan sebagai semestinya meskipun terdapat budaya baru yang harus diterapkan seperti protokol kesehatan.

Awal pandemi Covid-19 melanda, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan secara daring. Hingga pandemi berjalan selama 2 (dua) tahun, pemerintah mengeluarkan kebijakan new normal terhadap kegiatan masyarakat di tengah kasus pandemi yang sudah menurun dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan secara *offline* di ruang sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang menerapkan protokol kesehatan pencegahan penyebaran Covid-19 dengan membatasi para pihak yang dapat hadir hanya 2 orang. Dari sini dapat dijelaskan bahwa meskipun penyelesaian perselisihan perselisihan yang mulanya dilakukan secara daring melalui *zoom meeting* hingga akhirnya sekarang dapat dilaksanakan secara *offline* di ruang sidang mediasi. Proses mediasi dilaksanakan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Para pihak tetap dapat menyelesaikan perselisihan dengan baik dan khidmat.

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Mencegah Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Masa Pandemi Covid-19

Perselisihan hubungan industrial selama pandemi Covid-19 yang mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Membuat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik harus mengeluarkan kebijakan-kebijakan untuk mencegah peningkatan yang berkepanjangan. Fenomena jumlah pemutusan hubungan kerja yang menimbulkan perselisihan di lingkungan kerja mengharuskan berbagai kebijakan dikeluarkan untuk mengantisipasi kenaikan perselisihan yang diajukan dan dicatatkan di Dinas Tenaga Kabupaten Gresik. Kebijakan dilaksanakan untuk pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat atau berdampak pada kepentingan di 1 (satu) wilayah

nyatanya membuahkan hasil. Terbukti pada jumlah perselisihan yang diajukan dan dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Tabel 1.2 Jumlah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik periode Januari sampai September 2022.

2022	Jenis Perselisihan hubungan industrial				Penyelesaian Perselisihan HI melalui Mediasi			
	PH	PHK	PK	SP/SB	Diluar Pengadilan (Mediator)		Didalam Pengadilan	
					Anjuran	PB	Dalam Proses	Penetapan (incraht)
Januari	8	5	-	-	5	8	2	-
Februari	2	2	-	-	-	-	1	-
Maret	2	2	-	-	2	2	1	-
April	1	1	-	-	1	1	-	1
Mei	3	-	-	-	2	-	-	-
Juni	1	2	1	-	2	-	-	-
Juli	3	5	-	-	2	1	-	-
Agustus	5	2	-	-	1	1	-	-
September	6	3	-	-	-	1	-	-
Jumlah	31	22	1	0	15	14	4	1

Sumber: Laporan Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Jumlah perselisihan yang diajukan dan dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2022 mengalami penurunan bila dibandingkan dengan tahun 2021. Dari jumlah perselisihan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mempunyai peran yang sangat penting dalam menurunkan jumlah angka perselisihan hubungan industrial di wilayah.

Kebijakan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah melakukan pengawasan secara berkala dengan meminta data jumlah karyawan. dari data tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik akan memilah pekerja yang berasal dari Gresik dan luar Gresik. Selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik akan mencoba memberikan pembinaan sekaligus informasi lowongan pekerjaan yang tersedia.¹² Makna pengawasan dapat diartikan sebagai monitoring. Kegiatan monitoring dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah mengawasi, memantau, mengamati, atau mengecek dengan cermat untuk suatu tujuan khusus. Pengawasan disini adalah pengawasan yang bersifat preventif atau pembinaan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik melakukan monitoring secara berkala kepada beberapa perusahaan sebagai bentuk pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial di lingkungan kerja. Setelah itu dapat dilakukan pembinaan kepada pekerja dan pengusaha/perusahaan dalam upaya pencegahan

¹²Radar Gresik, "Phk Ancam Pekerja, Disnaker Gresik Pelototi Industri Padat Karya", <https://radargresik.jawapos.com/kota-gresik/23/06/2022/phk-ancam-pekerja-disnaker-gresik-pelototi-industri-padat-karya/>. Di akses pada 10 Oktober 2022.

melalui sosialisasi norma kerja, pemberian nasihat/saran teknis, pelatihan, konsultasi dan pendampingan.¹³

Pembinaan dilakukan oleh seorang pembina yang juga seorang mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Kegiatan pembinaan adalah hal yang tidak mungkin lepas dari tugas seorang mediator.¹⁴ Kebijakan pembinaan diatur dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 83 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial. Perencanaan pembinaan dilakukan dengan menyusun rencana pembinaan terkait sarana hubungan industrial di perusahaan, pelaksanaan pengupahan di perusahaan, penyelenggaraan jaminan sosial dan pembentukan fasilitas kesejahteraan pekerja di perusahaan, lembaga tripartit, pencegahan perselisihan hubungan industrial dan penanganan mogok kerja di perusahaan atau penutupan perusahaan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

Pembinaan dilakukan sebagai upaya pencegahan pelanggaran dan memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan di tempat kerja serta meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan.¹⁵ Pembinaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada pandemi Covid-19 dilakukan secara langsung, artinya kegiatan pembinaan yang dilakukan dalam bentuk interaksi langsung dengan pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan. Kegiatan langsung turun ke lapangan dilakukan dengan memperhatikan protokol pencegahan Covid-19, memastikan pengusaha/perusahaan menyediakan fasilitas pencegahan penyebaran Covid-19, serta memastikan surat keterangan kerja bagi pekerja/buruh berdomisili di luar wilayah Kabupaten Gresik.

Kesimpulan

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dilakukan melalui upaya mediasi yang tata cara pelaksanaannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik selama pandemi Covid-19 dapat dikatakan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, dalam proses pelaksanaannya bila dibandingkan antara teori dan praktiknya, teknik mediasi yang kelihatannya mudah, pada saat dilapangan terlihat jelas perbedaannya dengan teori yang ada. bahkan bisa terjadi dalam kasus yang sama, pemutusan

¹³International Labour Organization (ILO), Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi, (Jakarta: ILO, 2021), Hal 9.

¹⁴Bayu Yudha Prasetya, "Kedudukan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pengusaha dengan Pekerja", Jurnal Ketenagakerjaan, Vol.14, No.1, ISSN 1907-6096, Januari-Juni 2019, Hal 42-53.

¹⁵Yunita Putri Nursanti dan Rahayu Subekti, "Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Menangani Masalah PHK Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dan Mediasi", Jurnal Komunitas Yustisia Pendidikan Ganesha, Vol. 4, No. 2, (Agustus 2021), 703-711.

hubungan kerja dapat diselesaikan dengan tata cara dan proses yang berbeda sesuai dengan kesepakatan para pihak. Hal ini disebabkan berbagai kendala di lingkungan para pihak salah satunya yang paling menonjol adalah kurangnya mediator dalam menyelesaikan perselisihan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Seorang mediator di dinas tenaga kerja kabupaten gresik memiliki peran ganda, yakni sebagai pembina dalam melakukan tugas pembinaan di beberapa perusahaan di wilayah. Alhasil dalam beberapa proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan tidak efisien atau membutuhkan waktu yang cukup lama hingga selesai. Apalagi ditengah pandemi Covid-19 yang mana perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja yang mengalami peningkatan dan tidak dapat dihindari bagi pengusaha atau suatu perusahaan akibat pandemi Covid-19.

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja guna mencegah perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja selama pandemi Covid-19 adalah melakukan upaya monitoring dan pembinaan pada beberapa perusahaan di wilayah. Pembinaan dilakukan secara langsung atau turun ke lapangan dengan memberikan edukasi terkait ketentuan ketenagakerjaan. Hal tersebut bertujuan untuk menciptakan kondusifitas di lingkungan kerja dan wilayah agar hubungan kerja dapat berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan. Namun, jumlah pembina tidaklah sebanding dengan banyaknya perusahaan di wilayah Kabupaten Gresik. Hal ini dapat berpengaruh pada jumlah perselisihan yang akan terjadi di lingkungan kerja.

Daftar Pustaka:

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Fuqoha. "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial". *Indonesian State Law Review*. Vol.2. No.2. Universitas Serang Raya: April 2020.
- Ian Wira Pratama Iskar, dkk. "Dampak Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Terhadap Penghidupan Pekerja Sektor Informal di Provinsi DKI Jakarta". *Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik*. Vol. 3. No. 2. ISSN 2716-0742. Agustus 2021.
- International Labour Organization (ILO). *Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi*. Jakarta: ILO. 2021.
- Kompilasi Hukum Islam Pasal 296 Ayat 1 dan 2 Bab Rukun Ijarah.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Lkjp) 2021 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun Anggaran 2022. <http://gresik.go.id/dokumen/dinas-tenaga-kerja>. Di akses pada 10 Oktober 2022.
- Ngadi, dkk. "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia". *Jurnal Kependudukan Indonesia*. ISSN 2502-8537. Juni 2020.
- Prasetya, Bayu Yudha. "Kedudukan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pengusaha dengan Pekerja". *Jurnal Ketenagakerjaan*. Vol. 14. No. 1. ISSN 1907-6096. Januari-Juni 2019.
- Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI 2020 – III, *Analisis dan Evaluasi Pemantauan Pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang UUPH*. September 2020.

- Radar Gresik. "PHK Ancam Pekerja, Disnaker Gresik Pelototi Industri Padat Karya". <https://radargresik.jawapos.com/kota-gresik/23/06/2022/phk-ancam-pekerja-disnaker-gresik-pelototi-industri-padat-karya/>. Di akses pada 10 Oktober 2022.
- Rahayu, Djulaeka dan Devi. *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. Scopindo Media Pustaka: Surabaya. 2020.
- Subekti, Yunita Putri Nursanti dan Rahayu. "Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Menangani Masalah PHK Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dan Mediasi". *Jurnal Komunitas Yustisia Pendidikan Ganesha*. Vol. 4. No. 2. Agustus 2021.
- Syahrial. "Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia". *Jurnal Ners Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*. Vol. 4. No. 2. ISSN 2580-2194. 2020.
- Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di era Pandemi Persepektif Hukum: Tak Mudah Perusahaan Lakukan PHK, <http://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-persepektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk>. Di akses pada 10 Oktober 2022.