

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Negara Indonesia merupakan negara yang berlandaskan hukum berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945. Salah satu identitas negara hukum adalah menjamin pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia bagi warganya¹. Salah satu hak asasi manusia yang dilindungi oleh negara adalah hak untuk bekerja bagi setiap warga negara. Hak tersebut dilindungi oleh konstitusi dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Indonesia sebagai negara berkembang masih harus menghadapi berbagai persoalan di bidang ketenagakerjaan sehingga belum dapat mewujudkan sumber daya manusia sebagai pendukung utama dalam mewujudkan pembangunan nasional. Dengan demikian adanya regulasi dan kepastian hukum bagi tenaga kerja merupakan suatu hal yang harus dilakukan untuk mengatasi persoalan-persoalan di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal perumusan kontrak kerja keputusan-keputusan penting dan berdampak seperti pemutusan hubungan kerja dan penetapan upah, seorang pengusaha harus menetapkan secara adil dan sesuai kinerja pekerja².

¹ Lukman Santoso Az., *Negara Hukum Dan Demokrasi*, ed. Yutisa Tri Cahyani, revisi. (Yogyakarta: IAIN Po PRESS, 2016).

² Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika Bisnis* (Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2002).

Hubungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam hukum ketenagakerjaan karena akan ada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha sehingga menimbulkan hak dan kewajiban. Dalam hubungan kerja terjadi pemenuhan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja yang wajib untuk dilaksanakan masing-masing. Pemenuhan hak dan kewajiban ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Tidak sedikit perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja akibat dari permasalahan hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja harus sejalan berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan kesepakatan.

Dalam setiap hubungan tidak akan selalu berjalan mulus, begitu pula dengan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial tidak akan selalu berjalan mulus. Ada saja permasalahan yang dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial dapat dipicu oleh berbagai sebab, seperti perbedaan pendapat, adanya hak yang tak teralisasi, maupun pemicu-pemicu lainnya³. Dalam hal terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja berpotensi untuk terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja dengan alasan tertentu.

Pengaturan pemutusan hubungan kerja terdapat pada Pasal 153 dan 154 A Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

³ Soerjono Soekanto, *Georg Simmel: Beberapa Teori Sosiologis* (Jakarta: Rajawali, 1986).

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja selanjutnya disingkat UU Ciptaker. Dalam Pasal 153 disebutkan larangan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan dalam Pasal 154 A mengatur pemberlakuan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Pemutusan hubungan kerja pada prinsipnya merupakan jangan sampai terjadi dan dijadikan jalan terakhir dalam penyelesaian hubungan industrial.

Pengaturan pemutusan hubungan kerja terdapat pada Pasal 153 dan 154 A UU Ciptaker. Dalam Pasal 153 disebutkan larangan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan dalam Pasal 154 A mengatur pemberlakuan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selanjutnya disingkat UU PPHI. Dalam Undang-Undang tersebut diatur jenis Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Buruh. Undang-Undang tersebut juga mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan melalui Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase.

Kasus pemutusan hubungan kerja banyak terjadi di daerah perindustrian seperti Kabupaten Gresik. Dengan berbagai perusahaan yang ada di daerah tersebut, Kabupaten Gresik menjadi salah satu daerah dengan kasus pemutusan hubungan kerja yang tinggi dengan berbagai alasan yang berbeda dalam Pasal 153 Undang-

Undang Cipta Kerja⁴. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja menimbulkan perselisihan antara perusahaan dan pekerja. Sehingga perselisihan tersebut terlebih dahulu diselesaikan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Gresik oleh mediator. Dengan banyaknya kasus dan alasan PHK yang berbeda, proses penyelesaian kasus tersebut tentu berbeda. Sebagian kasus terselesaikan melalui mediasi atau anjuran yang dikeluarkan oleh mediator, ada yang terselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bahkan ada yang sampai Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam penelitian ini terdapat sebuah perkara yang diajukan oleh pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja Gresik atas PHK yang dikenakan kepadanya. Kronologi dari kasus ini adalah pekerja dengan atas nama Ahmad Prihartono sedang melaksanakan tugasnya di perusahaan di bagian pengolahan yang bertugas untuk mengoperasikan mesin pengolahan. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ahmad Prihartono,

Mesin tersebut mengalami kendala dan kalau ada kendala harusnya dilaporkan kepada atasan. Sebelum pergantian shift dengan saya, saya telah menanyakan kepada rekan kerja saya sebelumnya apakah sudah dilaporkan kepada atasan atas kerusakan mesin atau belum. Pekerja sebelumnya menjawab sudah sehingga saya tidak melaporkan kembali ke atasan atas kerusakan mesin tersebut. Namun ternyata mesin tersebut masih juga belum diperbaiki sehingga ketika saya operasikan mengalami kerusakan yang mengakibatkan protes dari konsumen PT. X dan merugikan perusahaan⁵.

⁴ SP News, "Maraknya Isu Phk, Disnaker Gresik Awasi Industri Padat Karya," *SPNEWS*, last modified 2022, <https://spn.or.id/maraknya-isu-phk-disnaker-gresik-awasi-industri-padat-karya/>.

⁵ *Wawancara Dengan Pekerja* pada tanggal 03 Oktober 2024.

Dalam kronologi kasus di atas Setyo selaku mediator hubungan industrial dalam perkara ini menjelaskan, Ahmad dinilai telah melakukan pelanggaran berat yang mengakibatkan kerugian dari perusahaan. Namun perusahaan tidak langsung melakukan pemutusan hubungan kerja akan tetapi Ahmad di skorsing dengan cara tidak diperbolehkan masuk ke dalam area pabrik dan hanya boleh berdiam di samping pos satpam dengan disediakan 1 (satu) kursi saja. Di hari tersebut Ahmad hanya duduk saja di kursi dan merasa jenuh sehingga memutuskan untuk membeli rokok di toko depan pabrik di waktu kerja atau belum di jam istirahat kerja. Kemudian sekitar siang hari atau tepatnya pukul 14.00 WIB pekerja merasa jenuh dan mengantuk sehingga memutuskan untuk duduk di selasar pos satpam sehingga mengakibatkan ketiduran. Keesokan harinya pekerja dipanggil oleh perusahaan kemudian diberitahukan akan diberikan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran yang merugikan perusahaan yaitu tidak melaporkan kerusakan mesin, kemudian pelanggaran kedua pekerja keluar dari area pabrik ketika belum memasuki waktu istirahat yaitu ketika membeli rokok dan yang ketiga pekerja tidur di waktu jam kerja ketika di pos satpam⁶.

Berdekatan dengan tindakan perusahaan yang dirasa merugikan pekerja atau tidak adil bagi pekerja maka Serikat Pekerja perusahaan tersebut melakukan aksi demo ke perusahaan. Pada aksi demo tersebut Ahmad Prihartono melakukan orasi yang menggebu-gebu dan menggunakan bahasa yang kurang sopan serta merusak beberapa fasilitas perusahaan. Sehingga dengan tegasnya perusahaan melakukan PHK dengan bertambahnya alasan karena demo dengan sikap yang kurang baik.

⁶ Wawancara Mediator Tentang Kronologi Perkara pada tanggal 03 Oktober 2024.

Namun pekerja menganggap tidak pernah melakukan pelanggaran kerja terhadap perusahaan karena tidak diatur dalam Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama dan justru perusahaan yang mengupayakan banyak cara agar mempunyai alasan bisa melakukan PHK kepada Ahmad.

Dalam upaya penyelesaian perselisihan tersebut terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit. Kemudian dilakukan perundingan Bipartit hingga 2 kali namun masih belum menemui titik temu. Dalam wawancara yang dilakukan kepada pekerja, Ahmad menjelaskan, *“Saya merasa dirugikan karena menurut saya awal mula alasan pemutusan hubungan kerja berawal dari kesalahan pekerja sebelum saya yang mengakibatkan kerusakan mesin dan kerugian terhadap perusahaan, namun yang dikenakan sanksi adalah saya sehingga saya tidak terima untuk di PHK”*⁷.

Berdasarkan Pasal 52 Ayat 2 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur hak pekerja yang didapatkan yaitu uang pesangon, uang masa penghargaan, uang penggantian hak dan uang pisah, namun sampai saat ini pekerja masih belum memperolehnya. Sehingga pekerja mengajukan penyelesaian perselisihan ini melalui mediasi kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja Gresik. Maka dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji hak pekerja yang seharusnya diperoleh akibat dari pemutusan hubungan kerja oleh PT. X dan pertimbangan mediator dalam memberikan anjuran kepada para pihak atas alasan pelanggaran bersifat mendesak. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, oleh karena itu Penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **Pemenuhan Hak Pekerja Atas Pemutusan**

⁷ Wawancara Dengan Pekerja pada tanggal 03 Oktober 2024 di Disnaker Gresik.

Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak (Studi Kasus PT. X Melalui Penyelesaian Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Gresik).

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemenuhan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran bersifat mendesak pada PT. X melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Gresik?
2. Bagaimana peran mediator dalam kesepakatan perjanjian bersama antara pekerja dengan pengusaha PT. X?

1.3 Tujuan

Berdasarkan dengan rumusan masalah seperti yang dikemukakan di atas :

1. Untuk memperoleh kajian pemenuhan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran bersifat mendesak pada PT. X melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Gresik.
2. Untuk memperoleh kajian serta peran mediator dalam kesepakatan Perjanjian Bersama antara pekerja dan pengusaha PT. X yang beberapa kali upaya tidak mencapai kesepakatan.

1.4 Kegunaan

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pandangan hukum ketenagakerjaan terhadap perlindungan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja oleh

perusahaan terutama akan memberikan pandangan terkait dengan penafsiran pelanggaran bersifat mendesak oleh pekerja.

2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT. X dan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan pemenuhan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja dan sebagai sarana informasi kepada pembaca dan peneliti sendiri mengenai pandangan hukum ketenagakerjaan terhadap perlindungan pekerja.

1.5 Keaslian

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang diusulkan
1	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Sutikno Dengan PT. Starlight Garment Semarang Oleh : Yuli Dwi Pujiastuti, 2020	1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi antar Sutikno dengan PT. Starlight Garment Semarang? 2. Bagaimana Kekuatan hukum terhadap anjuran yang diberikan oleh mediator dalam suatu mediasi?	Tidak diberikannya uang pesangon oleh PT. Starlight Garment kepada Sutikno. Kemudian sutikno pun menuntut untuk meminta uang pesangon sebesar 48 Jt namun dalam anjuran mediator hanya uang tali asih sebesar 1,9 Jt	Penelitian ini akan berfokus pada alasan PHK apakah menggunakan Pasal 52 ayat 1 PP Nomor 35 Tahun 2021 atau Pasal 52 ayat 2 karena perbedaan alasan tersebut berimplikasi terhadap hak pekerja

2	Mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Oleh : Ali Faqhan Bysi, 2016	1. Bagaimanakah praktik mediasi dalam penanganan kasus perselisihan hubungan industrial di dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi kota yogyakarta ? 2. Apakah kendala yang dialami oleh mediator dalam menangani kasus perselisihan hubungan industrial di dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi kota yogyakarta?	Penelitian ini meneliti proses mediasi di Dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi kota yogyakarta secara umumnya dengan melampirkan kasus perselisihan hubungan industrial selama beberapa tahun terakhir dan menganalisa kesulitan mediator dalam menangani kasus	Penelitian ini berfokus pada satu kasus yang spesifik dengan alasan PHK, kemudian juga akan menganalisa peran mediator dalam proses mediasi sehingga timbul sebuah solusi bagi kedua pihak
3	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex) Oleh : Laelatul Latifah, 2019	1. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berkaitan penyelesaian PHK oleh PT. Usmantex? 2. Hambatan apa saja dan bagaimana solusi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berkaitan penyelesaian PHK	Dilakukannya PHK sepihak oleh perusahaan dengan alasan perusahaan telah mengevaluasi kinerja dari pekerja dan pekerja diminta untuk menandatangani surat pengunduran diri, hal ini jelas akan mengurangi hak pesangon dari pekerja. Maka dari itu diselesaikan melalui mediasi di disnaker kabupaten magelang	Perbedaan dengan tugas akhir saya adalah dimana penelitian saya berfokus untuk menganalisis alasan PHK mana yang tepat untuk diberikan oleh perusahaan kepada pekerja, Pasal 52 ayat 1 atau ayat 2 karena berkaitan

		oleh PT. Usmantex?		dengan hak pekerja.
--	--	-----------------------	--	------------------------

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian hukum yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian hukum empiris⁸. Penelitian hukum empiris adalah sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum dimasyarakat. Yang dimana fakta tersebut diperoleh dari wawancara atau pun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian hukum empiris biasa disebut secara teknis sebagai penelitian (*socio legal research* atau *legal study*).

Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum (*law in action*), yaitu fokus pada bagaimana suatu norma hukum tersebut dipraktikan di lapangan. Peneliti memilih metode penelitian hukum empiris ini karena peneliti melakukan wawancara dan observasi terhadap kasus yang terjadi. Peneliti mengikut jalannya sidang mediasi sehingga peneliti mengetahui bagaimana tanggapan atau pernyataan dari kedua pihak dan mediator dalam jalannya sidang mediasi. Maka dari itu peneliti memilih untuk menggunakan metode penelitian hukum empiris untuk

⁸ & Farkhani Sigi Nugroho, Anik Tri Haryana, *Metodologi Riset Hukum*, ed. Sarjiyati, Pertama. (Jakarta: Oase Pustaka, 2020).

meneliti perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak oleh PT. X kepada pekerja di Dinas Tenaga Kerja Gresik.

1.6.2 Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan Fakta (*Fact Approach*), merupakan pendekatan yang melakukan penelitian dengan mengangkat suatu fakta empiris⁹. Dalam penelitian ini yang akan didekati secara fakta adalah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan X dan pekerja melalui proses dan tahapan di Dinas Tenaga Kerja Gresik. Dalam penelitian hukum empiris ini akan menggunakan sifat penelitian deskriptif¹⁰, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan peristiwa atau fenomena hukum yang sedang diteliti. Penelitian ini berfokus pada menjelaskan objek penelitiannya, seperti peristiwa atau fenomena yang terjadi dengan menghasilkan data yang sesuai dengan fakta.

1.6.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat dan relevan. Teknik pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari beberapa sumber yang telah ditentukan¹¹.

⁹ Ni Made Manik Anggraeni, "Perlindungan Hukum Terhadap Hasil Produksi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Melalui Pendaftaran Hak Merek Di Kabupaten Gianyar," *Unmas* (Universitas Mahasaraswati, 2024), <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/7053/>.

¹⁰ Jonaedi Efendi Prasetyo Rijadi &, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, ed. Irfan Fahmi, Kedua. (Jakarta: Kencana, 2022).

¹¹ Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani, "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif," *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 1–9.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris ini adalah sebagai berikut :

1. Teknik Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh data primer. Data yang diperoleh langsung melalui wawancara dengan pekerja, perusahaan dan mediator. Wawancara adalah proses tanya jawab antara penanya dengan narasumber secara langsung untuk memperoleh informasi atau keterangan yang disampaikan oleh subyek penelitian. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Selain wawancara peneliti juga mengikuti sidang mediasi perkara selama berlangsung mediasi sehingga dapat mengamati dan menganalisis secara langsung perkara yang ditangani oleh mediator termasuk pertimbangan mediator dalam memberikan anjuran kepada para pihak. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap narasumber yang terdiri dari :

- 1) Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik (M. Setyo Puji)
- 2) Pekerja dan Serikat Pekerja (Ahmad Prihartono & FSP KEP)
- 3) Pengusaha PT. X

2. Teknik Observasi atau Pengamatan

Teknik observasi atau pengamatan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data primer penelitian. Observasi atau pengamatan

dilakukan peneliti dengan mengikuti jalannya alur persidangan mediasi dari mediasi 1 (satu) sampai dengan mediasi 3 (tiga). Peneliti iku mengamati penyampaian kronologi dari pekerja dan pengusaha atas perselisihan pemutusan hubungan kerja ini serta mendengarkan pendapat-pendapat dari mediator secara langsung di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

3. Teknik Studi Kepustakaan

Teknik studi kepustakaan digunakan penulis untuk memperoleh data sekunder. Teknik ini digunakan dengan cara membaca, menelaah, menganalisis melalui penelitian kepustakaan, yang terdiri dari buku-buku, penjelasan Undang-Undang, maupun literature-literatur yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam penulisan ini. Adapun data tersebut terdiri dari :

- 1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja (PKWT), Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat;
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

- 6) Permenaker Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit;
- 7) Data sekunder lainnya berasal dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang membahas tentang ketenagakerjaan.

a. Lokasi

Penelitian ini mengambil titik lokasi yaitu Kabupaten Gresik tepatnya di Dinas Tenaga Kerja Gresik. Dipilihnya Kabupaten Gresik sebagai lokasi penelitian dikarenakan di daerah ini merupakan daerah perindustrian yang memiliki banyak perselisihan hubungan industrial. Termasuk diantaranya perselisihan pemutusan hubungan kerja. Salah satunya yaitu perselisihan hubungan kerja antara perusahaan x dengan pekerja yang ditangani oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja Gresik.

b. Pemilihan Informan

Pemilihan Informan berfokus pada mediator, pekerja dan pengusaha, pekerja yang dikenakan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan x dan perwakilan dari perusahaan x itu sendiri. Metode yang dipilih melakukan wawancara terhadap pihak perusahaan dan pihak pekerja, serta meminta pendapat dari mediator yang menangani kasus pemutusan hubungan kerja ini.

1.6.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau

pengamatan mengenai masalah yang diteliti dan yang terjadi dilapangan, data yang diperoleh dan disusun secara sistematis kemudian disimpulkan sehingga dapat diperoleh gambaran yang baik, jelas dan dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian¹². Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif, yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis dianalisis secara kualitatif untuk mencari kejelasan dari masalah yang diteliti oleh penulis.

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan ketika melakukan mediasi dan wawancara dengan perusahaan dan pekerja. Data sekunder yakni data yang diperoleh penelitian secara tidak langsung melalui media perantara, baik yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan, yang terdiri dari buku-buku, penjelasan Undang-Undang, maupun literatur-literatur yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam penulisan ini.

¹² Helaluddin & Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif*, ed. Fayer, 1st ed. (Jakarta, 2019).