

Implementasi Kebijakan Mediasi dalam Penyelesaian Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya

Ria Resti Anjani, Indah Prabawati, Tjijik Rahaju, Tauran
Universitas Negeri Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 June 2026
Revised 20 June 2026
Accepted 25 June 2026
Available online 11 July 2026

Keywords:

Policy Implementation, Mediation,
Layoff, Dispute Resolution.

Kata Kunci:

Implementasi Kebijakan, Mediasi,
PHK, Penyelesaian Perselisihan.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This research is based on the dynamics of the Termination of Employment (PHK) case in Surabaya City which triggered an industrial relations dispute, where the effectiveness of non-litigation mediation at the Surabaya City Industry and Manpower Office is influenced by the level of compliance of the parties. The purpose of the research is to analyze the implementation of industrial relations policies by the Surabaya City Industry and Manpower Office in facilitating dispute resolution and fulfilling the normative rights of workers affected by layoffs. This research method uses a descriptive qualitative approach. Data collection techniques are carried out through interviews, observations, and documentation. Data analysis techniques apply an interactive model including reduction, data presentation, and drawing conclusions. The focus of the research uses the policy implementation theory from Merilee S. Grindle which includes the content of the policy and the context of implementation. The results of the research indicate that the Surabaya City Industry and Manpower Office has carried out its duties and functions well in facilitating dispute resolution, although there are still shortcomings in its implementation. From the aspect of

benefit distribution, collective administrative order has been achieved, but the fulfillment of individual rights still faces obstacles due to differences in bargaining positions and limited post-mediation supervision. Research suggestions include the need to increase the number of functional mediators, transparency, and strengthening regulations.

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada dinamika kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kota Surabaya yang memicu perselisihan hubungan industrial, di mana efektivitas mediasi non-litigasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan para pihak. Tujuan penelitian adalah menganalisis implementasi kebijakan hubungan industrial oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam memfasilitasi penyelesaian perselisihan serta pemenuhan hak-hak normatif tenaga kerja terdampak PHK. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menerapkan model interaktif meliputi reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Fokus penelitian menggunakan teori implementasi kebijakan dari Merilee S. Grindle yang mencakup isi kebijakan dan konteks implementasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya telah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dalam memfasilitasi penanganan perselisihan, meskipun masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaannya. Dari aspek distribusi manfaat, ketertiban administrasi secara kolektif telah tercapai, namun pemenuhan hak individual masih menghadapi kendala perbedaan posisi tawar serta keterbatasan pengawasan pasca-mediasi. Saran penelitian mencakup perlunya penambahan jumlah tenaga fungsional mediator, transparansi, serta penguatan regulasi.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi memberikan banyak peluang bagi masyarakat Indonesia untuk mendapatkan lapangan pekerjaan. Pekerjaan menjadi faktor penting bagi masyarakat untuk dapat menjalankan kehidupan di kota besar salah satunya di Surabaya. 1 Tenaga kerja menjadi aset bangsa dan faktor kunci keberhasilan ekonomi dan sosial di suatu negara. Tenaga kerja

berperan sebagai produsen utama sekaligus konsumen untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Sebagai produsen, mereka berperan sebagai penggerak sektor-sektor ekonomi yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produk seperti dalam sektor pertanian, industri, dan jasa. Sebagai konsumen, tenaga kerja juga berperan sebagai penggerak konsumsi, mereka membelanjakan pendapatan mereka berupa barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan mereka (Puspaningsih, 2024).

Dalam konteks pembangunan nasional dan kompetisi ekonomi global saat ini, setiap negara berupaya memperkuat fondasi ekonominya untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Untuk negara berkembang dengan populasi besar dan bentang geografis yang luas seperti Indonesia, stabilitas dan pertumbuhan ekonomi sangat bergantung pada sektor-sektor strategis yang mampu menciptakan nilai tambah dan lapangan kerja. Data pertumbuhan ekonomi Indonesia Triwulan IV-2024 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik menunjukkan capaian pertumbuhan Produk Domestik Buto tahunan sebesar 5,03% pada tahun 2024. Angka ini berhasil dipertahankan meskipun menghadapi tantangan global dan domestik, tetapi sedikit melambat dibandingkan tahun 2023 sebesar 5,05%.

Pulau Jawa adalah pusat kegiatan ekonomi utama, mendominasi PDRB nasional dengan kontribusi sebesar 57,02% dan laju pertumbuhan sebesar 4,92%, sebuah angka yang secara tegas menunjukkan tingginya konsentrasi modal, industri, dan populasi di pulau ini. Kota Surabaya berkontribusi dalam memegang peran sentral sebagai pusat ekonomi, perdagangan, dan industri, mulai dari kegiatan manufaktur, logistik, hingga perdagangan barang maupun jasa. Laju pertumbuhan ekonomi Kota Surabaya dalam lima tahun terakhir mencapai 5,76% tertinggi di antara kota/kabupaten lain di Provinsi Jawa Timur. Hubungan industrial yang harmonis dan produktif menjadi pilar penting dalam pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Indisari et al., 2024). Namun, pada praktiknya, resiko terjadinya perselisihan hubungan industrial tidak bisa dihindari. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih mengalami kenaikan setiap tahunnya. Jumlah korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terhitung sampai Juni 2025 adalah sebesar 77.956 Orang di Indonesia. Secara kumulatif tahunan, korban PHK meningkat dari 64.855 orang pada tahun 2023 menjadi 77.965 orang pada tahun 2024. Tren kenaikan yang paling mencolok terlihat dari perbandingan periode per-Juni, di mana jumlah korban PHK melonjak dari 32.064 orang per-Juni 2024 menjadi 42.385 orang per Juni 2025, yang merefleksikan kenaikan sebesar 32% hanya dalam satu tahun terakhir.

Tabel 1. Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan Jenis Penyelesaiannya di Indonesia Tahun 2025

No	Jenis Perselisihan	Jumlah Kasus	Penyelesaian Mediasi (Perdamaian Bersama)	Penyelesaian Mediasi (Anjuran)	Sisa Kasus
1	Perselisihan Hak	383	105	63	162
2	Perselisihan Kepentingan	46	14	12	16
3	Perselisihan PHK	1.139	340	178	406
4	Perselisihan Antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh	2	-	1	1

Sumber : Satudata Kemnaker, 2025

Banyaknya jumlah korban PHK yang ada di Indonesia memunculkan celah konflik atau sengketa yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai PHK. 2 Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36 menyebutkan bahwa PHK dapat terjadi karena tiga alasan utama: (1) Kondisi perusahaan; (2) Permintaan pekerja atau perusahaan; (3) Perbuatan pekerja. Pasal 40 mewajibkan pengusaha membayar uang pesangon dan penghargaan masa kerja.

Jawa Timur menjadi salah satu provinsi dengan kontribusi PHK yang signifikan, yakni menempati posisi keempat secara nasional dengan total 2.332 pekerja ter-PHK pada periode Januari-Agustus 2025. Data dari Open Data Jatim (2025) menunjukkan tren PHK didominasi oleh kebijakan internal perusahaan terkait efisiensi usaha (429 kasus), disusul perselisihan kerja (50 kasus). Di tingkat lokal, Kota Surabaya menyumbang angka tertinggi dengan 1.080 tenaga kerja ter-PHK pada tahun 2025, yang merepresentasikan 46,31% dari total kasus di Jawa Timur. Kegagalan mediasi hubungan industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya berimplikasi pada tingginya perkara yang berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Masalah ini dipicu oleh resistensi yang kuat dari pihak pemberi kerja terhadap poin-poin anjuran mediator, sehingga memunculkan pertanyaan kritis mengenai efektivitas implementasi kebijakan hubungan industrial yang berfokus pada mediasi non-litigasi. Penelitian ini menggunakan model implementasi kebijakan publik Merilee S. Grindle untuk membedah isi kebijakan (*content of policy*) dan konteks implementasi (*context of implementation*) mediasi PHK di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk memahami fenomena implementasi mediasi secara mendalam melalui perspektif para aktor terlibat. Objek penelitian adalah implementasi Mediasi dalam menyelesaikan perselisihan PHK, sedangkan subjek penelitian meliputi pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan, yaitu perwakilan Bidang Hubungan Industrial di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, asosiasi pekerja, dan asosiasi pengusaha. Teknik pemilihan informan yang digunakan adalah *Purposive Sampling* berdasarkan pengalaman, pengetahuan, dan sudut pandang yang relevan dan mendalam mengenai proses mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk menggali pemahaman mendalam tentang perspektif, pengalaman, motivasi, dan pandangan informan terkait mediasi. Studi dokumentasi dilakukan untuk memberikan konteks institusional dan informasi faktual mengenai program dan kondisi ketenagakerjaan, yang dapat melengkapi atau memvalidasi informasi dari wawancara. Sedangkan observasi digunakan untuk mendapatkan pemahaman langsung mengenai konteks fisik, interaksi sosial, dan prosedur pelaksanaan program di lapangan.

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles and Huberman. Proses analisis data kualitatif mencakup reduksi data, penampilan data, dan drawing/verifikasi hasil, yang dilakukan secara interaktif dan diperkuat dengan teknik triangulasi sumber. Analisis implementasi mediasi dilakukan dengan menggunakan

teori implementasi kebijakan Merilee S. Grindle yang mencakup dua variabel, yakni isi kebijakan dan konteks implementasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan alur penanganan perselisihan PHK di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya melalui beberapa tahapan formal: (1) Tahap awal pendaftaran permohonan mediasi oleh pemohon; (2) Penerimaan pengaduan dan verifikasi kelengkapan berkas; (3) Penunjukan mediator hubungan industrial dan penjadwalan sidang; (4) Pemanggilan para pihak secara patut; (5) Pelaksanaan sidang mediasi (maksimal 30 hari kerja); (6) Hasil akhir mediasi berupa kesepakatan yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama (PB) atau penerbitan Anjuran tertulis oleh mediator jika kesepakatan gagal dicapai. Pada tahun 2025, tercatat terdapat 1.080 tenaga kerja ter-PHK di Kota Surabaya. Dari total 264 kasus hubungan industrial yang masuk, sebanyak 147 kasus berhasil diselesaikan melalui akta Perjanjian Bersama (PB), sementara 117 kasus lainnya gagal mencapai titik temu dan harus diarahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) akibat penolakan anjuran.

Analisis berdasarkan dimensi Isi Kebijakan (*Content of Policy*) mengungkapkan temuan-temuan sebagai berikut:

1. Kepentingan yang Terpengaruh (*Interests Affected*): Proses mediasi PHK mempertemukan dua kepentingan yang sangat kontradiktif. Pihak pekerja menuntut agar tidak terjadi PHK, jika PHK tidak bisa dihindari maka pekerja menuntut pemenuhan hak normatif penuh (pesangon, uang penghargaan masa kerja) sesuai PP No. 35 Tahun 2021. Sedangkan pihak pengusaha cenderung melakukan efisiensi biaya operasional dan menolak tuntutan pekerja, sehingga memicu resistensi tinggi saat mediasi berlangsung.
2. Tipe Manfaat (*Type of Benefits*): Secara kolektif, mediasi memberikan manfaat ketertiban administrasi penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Kota Surabaya. Namun, secara individual, manfaat nyata bagi pekerja kerap terdistorsi ketika hasil akhir mediasi berupa anjuran.
3. Derajat Perubahan yang Ingin Dicapai (*Degree of Change Envisioned*): Kebijakan mediasi menghendaki transformasi paradigma penyelesaian konflik industrial dari yang semula bersifat konfrontatif-litigasi menjadi musyawarah mufakat (konsensual). Perubahan ini berjalan lambat karena benturan kepentingan ekonomi yang masif di sektor padat karya.
4. Letak Pengambilan Keputusan (*Site of Decision Making*): Otoritas formal penanganan berada di tingkat fungsional Mediator Disperinaker Kota Surabaya. Namun, keputusan substantif untuk menerima atau menolak hasil mediasi tetap terdesentralisasi di tangan manajemen puncak perusahaan dan pengurus serikat pekerja, yang membatasi efektivitas intervensi dinas.
5. Pelaksana Program (*Program Implementor*): Fungsional mediator di Disperinaker Kota Surabaya menunjukkan kompetensi teknis yuridis dan dedikasi yang baik dalam memfasilitasi persidangan, namun kapasitas personal dalam melakukan interest-based bargaining perlu terus ditingkatkan.
6. Sumber-Sumber Daya yang Dikerahkan (*Resources Committed*): Terdapat kendala keterbatasan sumber daya yang krusial. Jumlah tenaga fungsional mediator tidak sebanding dengan beban perkara PHK yang masif di Surabaya.

Analisis berdasarkan dimensi Konteks Implementasi (*Context of Implementation*) menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Kekuasaan, Kepentingan, dan Strategi Aktor (*Power, Interests, and Strategies of Actors Involved*): Terdapat ketimpangan posisi tawar yang kentara antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha menggunakan hak eksklusif yang bersumber dari regulasi formal. Sebaliknya, pekerja mengandalkan advokasi serikat pekerja untuk melakukan tekanan sosial dan pendampingan hukum.
2. Karakteristik Lembaga dan Rezim (*Institution and Regime Characteristics*): Lingkungan administratif Disperinaker Kota Surabaya berorientasi pada pemenuhan target kinerja formal. Budaya birokrasi cenderung normatif prosedural sehingga pengawasan pasca-mediasi menjadi tidak maksimal akibat batasan wewenang yurisdiksi.
3. Tingkat Kepatuhan dan Daya Tanggap (*Compliance and Responsiveness*): Tingkat kepatuhan formal pelaksana kebijakan terhadap prosedur mediasi sangat baik. Daya tanggap mediator dalam menyerap aspirasi dan memberikan konseling regulasi kepada pekerja terdampak PHK dinilai sangat responsif, meskipun terkendala batasan kewenangan penegakan hukum (law enforcement).

SIMPULAN

Mediasi dalam penyelesaian perselisihan PHK di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan peraturan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. Namun, proses pelaksanaan di lapangan masih diwarnai oleh adanya benturan kepentingan yang cukup tajam dan tidak seimbang di antara para aktor tripartit. Pihak pengusaha berorientasi pada efisiensi finansial perusahaan dengan bersandar pada legalitas alasan PHK, sementara pihak pekerja atau buruh berfokus pada perlindungan ekonomi keluarga serta menuntut keterbukaan informasi, di mana mediator sendiri memiliki kepentingan administratif untuk menyelesaikan perkara secara cepat dalam tenggat waktu tiga puluh hari kerja.

Secara kolektif, pelaksanaan mediasi yang mengacu pada ketiga regulasi tersebut telah berhasil mewujudkan ketertiban birokrasi dan menjaga stabilitas hubungan industrial di Kota Surabaya agar tetap kondusif. Namun, jika dilihat dari pemenuhan manfaat individu, hasil akhir mediasi cenderung memberikan kepastian hukum yang lebih besar bagi dunia usaha untuk melakukan restrukturisasi tenaga kerja, sementara pihak buruh sering kali berada pada posisi harus menerima keputusan PHK tersebut. Akibatnya, tujuan ideal kebijakan untuk mengubah pola penyelesaian yang konfrontatif menjadi solusi damai melalui musyawarah mufakat belum dapat terwujud sepenuhnya di lapangan.

Apabila ditinjau dari dimensi konteks implementasi (*context of implementation*), para mediator di Disperinaker Kota Surabaya telah menunjukkan tingkat kepatuhan prosedural (*procedural compliance*) yang sangat optimal, profesional, dan objektif. Akan tetapi, tingginya kepatuhan formal ini secara tidak sengaja memicu lahirnya kesenjangan daya tanggap (*responsiveness*) di ruang persidangan.

SARAN

Untuk meningkatkan efektivitas serta kualitas pelayanan publik dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di masa mendatang, terdapat beberapa saran strategis yang dapat dirumuskan bagi para aktor terkait :

1. Penambahan wewenang mediator di tingkat Kabupaten/Kota untuk melakukan fungsi pemantauan dan pelaporan tindak lanjut pasca mediasi. Hal ini bertujuan untuk

- memastikan adanya kepastian hukum bagi pihak pekerja dalam mengawal pelaksanaan hasil mediasi, tanpa harus menunggu pelimpahan wewenang dari tingkat provinsi.
2. Bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya, mengajukan penambahan formasi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial serta mengajukan permohonan bantuan kepada Dinas Provinsi untuk melakukan bantuan monitoring serta mengatasi ketimpangan rasio antara jumlah mediator yang terbatas dengan tingginya volume perkara PHK di Surabaya.
 3. Bagi pihak pengusaha, perusahaan diharapkan bersedia menjelaskan kondisi finansial perusahaan secara jujur sejak di tingkat bipartit maupun pada saat mediasi. Keterbukaan informasi ini dapat mengurangi rasa saling tidak percaya dari pihak pekerja, sehingga kesepakatan damai bisa dicapai lebih cepat.

REFERENSI

- Agustino, L. (2022). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik (Revisi Ke-2)*. Alfabeta.
- Aialawaooffice. (2025, September 19). *Analisi Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 132/PUU-XXIII/2025 Batas Waktu Gugatan PHK*. Anggara, S. (2024). *Kebijakan Publik*. CV PUSTAKA SETIA.
- Anggraini, E. S. (2023). Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3), 349–361.
- Anirwan. (2025). *Konsep Teori Administrasi Publik dan Implementasi Kebijakan*. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/_/T5FEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Badan Pusat Statistik. (2025a). *KOTA SURABAYA DALAM ANGKA Surabaya Municipality in Figures 2025 (Vol. 37)*. surabayakota.bps.go.id.
- Badan Pusat Statistik. (2025b, February 5). *Ekonomi Indonesia Tahun 2024 Tumbuh 5,03 Persen (C-to-C)*. *Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2024 Tumbuh 5,02 Persen (Y-on-Y)*. *Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2024 Tumbuh 0,53 Persen (Q-to-Q)*. Wwww.Bps.Go.Id.
- Bedha, M. (2024). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGANGUNAN FASILITAS SANITASIDASAR DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SURABAYA TAHUN 2023*. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4, 50–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.69957/praob.v4i06.1674>
- Detikjatim. (2025, May 7). *Pesangon Macet, Pendidikan Anak 16 Eks Karyawan Surabaya Terancam*. Detik.Com. <https://www.detik.com/jatim/berita/d-7904618/pesangon-macetpendidikan-anak-16-eks-karyawan-surabaya-terancam>
- Emedia.dpr.go.id. (2025). *Meski PHK Tinggi, Surabaya Berperforma Positif Kelola Ketenagakerjaan*. Emedia.Dpr.Go.Id. <https://emedia.dpr.go.id/2024/09/05/meski-phk-tinggi-surabayaberperforma-positif-kelola-ketenagakerjaan/>
- Grindle, M. S. (2017). *Politics and Policy Implementation in the Third World*. Princeton University Press. 135 <https://books.google.co.id/books?id=X4UrDgAAQBAJ>
- Inews.surabaya. (2025, August). *Pengangguran di Jatim Bertambah Ribuan, 2.246 Buruh Kena PHK di Semester I 2025*. Inews.Surabaya
- Kemnaker RI. (2025). *Tenaga Kerja ter-PHK 2025*. Kemnaker. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulandata?search=PHK%202022-2023>
- Kompas.(2024,July 17). *Ayat-ayatsoal Pekerja Kontrak, PHK, dan Pesangon di UU Ciptaker yang Digugat Buruh*. <https://www.kompas.id/artikel/ayat-ayat-soal-pekerja-kontrak-phk-dan-pesangon-di-uu-ciptaker-yang-digugat-buruh>

- Liputan6. (2025). Daftar 40 Perusahaan Lakukan PHK Massal, 49.843 Pekerja jadi Korban. Liputan6.Com. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5962969/daftar40-perusahaan-lakukan-phk-massal-49843-pekerja-jadi-korban?page=3>
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2025). Daftar Perkara Pengadilan Hubungan Industrial. https://sipp.pnsurabayakota.go.id/list_perkara/type/UXJlcXNOUGhxVmp0WHFDNDRnbXh6bWNEREdyZnVHN3JveXhFTkdqd2ZjUzBMbkh2SFhkanhEbUVXeHIwMDVBVVVzQWJIUVBoSWU4RUluSHdHRjFzNHc9PQ= = Open Data Jatim. (2025, October 14). Jumlah Pencari Kerja dan Tren PHK: Analisis Ketenagakerjaan Jawa Timur.
- Opendata.Jatimprov.Go.Id. Jumlah Pencari Kerja dan Tren PHK: Analisis Ketenagakerjaan Jawa Timur. <https://opendata.jatimprov.go.id/artikel/jumlah-pencari-kerja-dantren-phk-analisis-ketenagakerjaan-jawa-timur>
- Pemerintah Kota Surabaya. (n.d.). Struktur Organisasi Disperinaker Kota Surabaya. Retrieved February 12, 2026, from <https://disperinaker.surabaya.go.id/first>
- Pengadilan Negeri Surabaya. (2025). Daftar Perkara Pengadilan Hubungan Industrial. Sipp.Pn. <https://sipp.pnsurabayakota.go.id>
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2014, Pub. L. No. 17 (2014).
- Prabawati, I. (2018). Studi Implementasi. Unesa University Press.
- Puspaningsih. (2024, September 2). Tenaga Kerja Sebagai Tulang Punggung Ekonomi dan Pembangunan Sosial. Dinas Tenaga Kerja.
- Satudata Kemnaker. (2025). Perselisihan yang Ditangani dan Diselesaikan oleh Mediator, Juni Tahun 2025. <https://Satudata.Kemnaker.Go.Id/Data/Kumpulan-Data/2753>.
- Wahab, S. A. (2021). Analisis kebijakan: dari formulasi ke penyusunan modelmodel implementasi kebijakan publik. Bumi Aksara.
- Widodo, J. (2021). Analisis Kebijakan Publik (S. Wahyudi, Y. Setyorini, & I. Basuki, Eds.). Media Nusa Creative.
- Winarno, B. (2014a). Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus. CAPS (Center of Academic Publishing Service).