

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi yang Tidak Terdapat Mediator pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga

Intisari

Oleh:

Bharayudha Febriant Putra¹, Murti Pramuwardhani Dewi²

Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan mediasi yang dilakukan oleh Disperinnaker Kota Salatiga dalam perselisihan hubungan industrial tanpa adanya mediator. Tujuan kedua penelitian ini juga untuk mengetahui dan menganalisis implikasi yuridis bagi pekerja/buruh dan pemberi kerja akibat tidak tersedianya mediator di Disperinnaker Kota Salatiga.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif empiris yang bersifat deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah sekunder yang meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Penelitian empiris dilakukan melalui penelitian lapangan adalah data primer dengan mewawancarai responden dan narasumber. Penelitian ini berlokasi di Kota Salatiga. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi dokumen dan wawancara dengan alat pengumpulan data pedoman wawancara dan perekam suara. Analisis data penelitian ini adalah kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan mediasi yang dilakukan oleh Disperinnaker Kota Salatiga dalam perselisihan hubungan industrial tanpa adanya mediator dengan cara melibatkan salah satu pegawai pada Disperinnaker Kota Salatiga sebagai penengah atau pengganti mediator. Penelitian ini juga menunjukkan dengan tidak adanya mediator pada Disperinnaker di Kota Salatiga menyebabkan pihak buruh/pekerja maupun pengusaha yang berselisih tidak dapat memperoleh anjuran tertulis dari mediator, sehingga Disperinnaker Kota Salatiga harus meminta bantuan kepada BP3TK Jawa Tengah untuk mediasi dan mendapatkan anjuran tertulis sebagai syarat untuk melanjutkannya pada Pengadilan Hubungan Industrial apabila kesepakatan tidak terjadi pada tahap penyelesaian sebelumnya. Sehingga pihak buruh/pekerja tidak bisa secara maksimal mengupayakan hak-haknya, Tentunya atas keadaan ini buruh/pekerja akan merasakan ketidakadilan serta tidak tercapainya kepastian hukum, yang mana keadaan ini tidak sejalan dengan tujuan dibentuknya Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Mediator, Implikasi Yuridis, Perselisihan Hubungan Industrial

¹ Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta (bharayudha25@mail.ugm.ac.id)

² Dosen Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Settlement of Industrial Relations Trough Mediation Where There is no Mediator at the Departement of Industry and Manpower of Salatiga City

Abstract

By:

Bharayudha Febriant Putra¹ and Murti Pramuwardhani Dewi²

Postgraduate Program at the Faculty of Law Gadjah Mada University

This study aims to identify and analyze the application of mediation carried out by the Salatiga City Manpower and Manpower Department in industrial relations disputes without a mediator. The second objective of this study is to find out and analyze the juridical implications for laborers and employers due to the unavailability of a mediator in the Manpower Department of Salatiga City.

This research is descriptive empirical normative research. The data source used is secondary which includes primary, secondary and tertiary legal materials. Empirical research conducted through field research is primary data by interviewing respondents and resource persons. This research is located in Salatiga City. Data collection in this study was carried out by means of document studies and interviews with data collection tools, interview guides and voice recorders. The data analysis of this research is qualitative and presented descriptively.

The results of this study indicate that the application of mediation carried out by the Salatiga City Disperinnaker in industrial relations disputes without a mediator, by involving one of the employees at the Salatiga City Disperinnaker as a mediator or substitute mediator. This study also shows that the absence of a mediator at the the Manpower Department in Salatiga City causes the disputing laborers and employers to not be able to obtain written advice from the mediator, so the Salatiga City the Manpower Department must ask BP3TK of Central Java for assistance for mediation and obtain written advice as a condition for proceed to the Industrial Relations Court if the agreement does not occur at the previous settlement stage. Therefore, the workers/employers cannot maximize their rights. Of course, in this situation, the laborers will feel injustice and legal certainty will not be achieved, which is not in line with the purpose of the establishment of the Industrial Relations Dispute Settlement Law.

Keywords: Mediator, Juridical Implication, Labor Disputes

KATA PENGANTAR

¹ Post-graduate student at the Faculty of Law, Gadjah Mada University

² Labaor law Lecturer at the Faculty of Law, Gadjah Mada University