

EFEKTIVITAS PERAN MEDIATOR TERHADAP BATAS WAKTU PENYELESAIAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS DI SUKU DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI JAKARTA PUSAT NOMOR 654/-082.74)

Oleh:

Danang Rizky Fadilla Amanta¹ & Murti Pramuwardhani Dewi²

INTISARI

Penelitian ini dilakukan berdasarkan atas dua tujuan, yakni pertama untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang menyebabkan proses mediasi dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Suku Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jakarta Pusat, khususnya pada kasus Nomor 654/-082.74, tidak dapat diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan kedua untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas serta strategi optimalisasi peran mediator di Suku Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jakarta Pusat guna memastikan pelaksanaan mediasi sesuai dengan batas waktu 30 hari.

Jenis penelitian ini yakni penelitian normatif-empiris yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Penelitian normatif dilakukan melalui studi dokumen untuk memperoleh data-data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Penelitian empiris dilakukan melalui wawancara terhadap responden dan narasumber untuk memperoleh data primer. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian ini menyimpulkan dua hal. Pertama, kegagalan penyelesaian mediasi Perselisihan Hubungan Industrial di Suku Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jakarta Pusat dalam jangka waktu 30 hari disebabkan oleh hambatan internal, eksternal, serta struktural dan prosedural. Hambatan tersebut mencakup keterbatasan jumlah mediator, rendahnya profesionalisme, ketidakhadiran para pihak, kurangnya itikad baik, serta belum optimalnya sistem pendukung dan penerapan mediasi daring. Kedua, efektivitas peran mediator masih terbatas akibat lemahnya koordinasi, belum terintegrasinya manajemen mediasi, dan rendahnya partisipasi aktif para pihak. Untuk itu, strategi optimalisasi perlu dilakukan melalui penyusunan Keputusan Menteri yang tegas, peningkatan kompetensi, digitalisasi proses, serta penerapan sanksi administratif guna memastikan mediasi berjalan tepat waktu dan lebih kredibel.

Kata Kunci: Mediator, Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi, Batas Waktu.

¹ Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Juni, 2025

² Dosen Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada.

**THE EFFECTIVENESS OF THE MEDIATOR’S ROLE IN RELATION TO THE TIME LIMIT FOR MEDIATION IN RESOLVING INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES
(A CASE STUDY AT THE CENTRAL JAKARTA MANPOWER AND TRANSMIGRATION SUB-DEPARTMENT, CASE NO. 654/-082.74)**

By:

Danang Rizky Fadilla Amanta¹ & Murti Pramuwardhani Dewi²

ABSTRACT

This study aims to identify the factors preventing the mediation process for resolving and analyzing industrial relations disputes at the Central Jakarta Manpower and Transmigration Sub-Department (Case No. 654/-082.74) from being completed within the 30-day limit stipulated in Law No. 2 of 2004, secondly to know and analyze the effectiveness of the mediator’s role and propose optimization strategies to ensure timely dispute resolution.

The type of research employed is a normative-empirical research with a descriptive character, using statutory and conceptual approaches. The normative research is conducted through document studies to obtain secondary data consisting of primary and secondary legal materials. The empirical research is carried out through interviews with respondents and key informants to collect primary data. The gathered data are then analyzed qualitatively.

The findings of this study conclude with two main points. First, the failure to resolve the mediation in Industrial Relations Disputes at the Central Jakarta Manpower and Transmigration Sub-Department within the 30-day period is caused by internal, external, as well as structural and procedural obstacles. These obstacles include a limited number of mediators, low professionalism the absence of the disputing parties, lack of good faith, and the suboptimal support system and implementation of online mediation. Second, the effectiveness of the mediator's role remains limited due to weak coordination, the lack of integrated mediation management, and low active participation from the parties involved. Therefore, optimization strategies need to be implemented through the establishment of clear Ministerial Decree, competency enhancement, digitization of processes, and the application of administrative sanctions to ensure that mediation is conducted in a timely and more credible manner.

Keywords: Mediator, Industrial Relations Disputes, Mediation, Time Limit.

¹ Student of Master of Law Study Program, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta, June, 2025.

² Lecturer at the Private Law Department, Faculty of Law, Gadjah Mada University.