

PELAKSANAAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS ANTARA PT SENTOSA ADI MAKMUR DAN PEKERJA)

Oleh : Aidha Hartina Putri¹, Tata Wijayanta²

INTISARI

Penelitian hukum ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa penyebab tidak terjadinya kesepakatan pada tahap bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT Sentosa Adi Makmur (PT SAM) dan pekerja, upaya pelaksanaan mediasi setelah terjadinya kegagalan pada tahap perundingan bipartit dalam penyelesaian hubungan industrial antara PT SAM dan pekerja, dan akibat dari kesepakatan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT SAM dan pekerja.

Penelitian ini merupakan normatif-empiris dengan sifat deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dengan responden serta data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dianalisis menggunakan metode kualitatif dengan penguraian secara deskriptif. Indonesia menganut hubungan industrial berdasarkan Pancasila yang terbentuk antara pelaku dalam pekerja, pengusaha, pemerintah yang didasarkan nilai dalam UUD 1945. Hubungan pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur upah dan perintah. Untuk menyelesaikan perselisihan dengan damai cenderung lebih efektif dibanding berperkara di pengadilan yang memakan waktu lama dan biaya yang mahal.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan (1) penyelesaian bipartit gagal dikarenakan salah satu pihak menolak untuk berunding dan melakukan pengaduan kepada instansi Dinas tenaga Kerja Kota Surabaya (2) pelaksanaan mediasi yang dilakukan berjalan dengan satu hari kerja tanpa hambatan dan halangan dikarenakan semua pihak setuju dengan kesepakatan yang dilakukan (3) akibat kesepakatan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah mengikat kedua belah pihak karena mediasi hanya berupa anjuran yang menimbulkan perikatan untuk dapat dipaksakan (1) perusahaan untuk melakukan perundingan terlebih dahulu kepada pekerja ketika masalah itu muncul (2) Dinas tenaga Kerja Kota Surabaya diharapkan lebih sesuai prosedur ketika perundingan bipartit belum dilakukan (3) dan pekerja yang telah di penuhi hak-haknya untuk tidak melakukan tuntutan apapun dikemudian hari.

Kata kunci : Mediasi, Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, bipartit.

¹ Mahasiswa Prodi Strata-1 (S-1) Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (aidha.hartina.p@ugm.ac.id).

² Dosen Prodi Strata -1 (S1) Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (wijayanta@mail.ugm.ac.id).

IMPLEMENTATION OF MEDIATION IN THE RESOLUTION OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES (CASE STUDY BETWEEN PT SENTOSA ADI MAKMUR AND WORKERS)

By:

Aidha Hartina Putri¹, Tata Wijayanta²

ABSTRACT

This legal research aims to find out and analyse the causes of non-agreement at the bipartite stage in the settlement of industrial relations disputes between PT Sentosa Adi Makmur and workers, to find out and analyse mediation efforts following the failure of the bipartite negotiation phase in resolving industrial relations between PT SAM and workers, and to find out and analyse the result of mediation agreements in resolving industrial relations disputes between PT SAM and workers.

This legal research is normative-empirical legal research with the nature of descriptive legal research. The type of data used is primary data obtained from interviews with respondents and secondary data obtained from library studies. Data obtained from the results of the study then analysed using qualitative methods with descriptive decomposition. Indonesia adheres to the Pancasila industrial relations formed relationship between the actors in workers, employers, and thr government based on the value in the 1945 Constitution. Relationship between employers dan workers based on work agreements that have an element of wages and order. To resolve disputes peacefully is more effective than litigation in long court and costly.

Based on the results of the research and discussion concluded (1) bipartite settlement failed because one of the parties refused to negotiate and made a complaint to the Surabaya City Manpower Agency (2) the implementation of mediation carried out runs with one working day without obstacles and obstruction because all parties agree with the agreement (3) the consequences of mediation agreements in resolving industrial relations disputes are binding on both parties because mediation is only a suggestion that gives rise to an engagement to be forced (1) the company to negotiate beforehand when the problem arises (2) The Surabaya City Manpower Office is expected to be more in line with the procedure when bipartite negotiations have not been conducted (3) and workers whose rights have been fulfilled not to make any demands in the future.

Keywords: Mediation, settlement of industrial relations disputes, bipartite.

¹ Undergraduate Student Faculty Of Law University Of Gadjah Mada, Yogyakarta (aidha.hartina.p@ugm.ac.id)

² Lecture in Faculty Of Law University Of Gadjah Mada, Yogyakarta (Wijayanta@mail.ugm.ac.id)