

PERAN MEDIATOR DALAM PROSES MEDIASI SEBAGAI UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS TENAGA KERJA DAN SOSIAL KABUPATEN SLEMAN

INTISARI

Oleh : Yosephus Paskalis Reyanta¹, Ari Hernawan²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis prinsip solusi yang unik (*a unique solution*) oleh Mediator Hubungan Industrial dalam proses Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Tujuan lain dari penelitian tersebut adalah mengetahui dan menganalisis dasar anjuran yang diberikan oleh Mediator Hubungan Industrial terhadap proses mediasi yang gagal pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif empiris yang bersifat deskriptif. Penelitian dilakukan dengan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dengan cara studi dokumen atas bahan hukum primer dan sekunder. Penelitian lapangan juga dilakukan untuk memperoleh data primer melalui wawancara dengan Responden dan Narasumber dengan mempergunakan alat berupa pedoman wawancara. Data hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan lapangan dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pertama, penerapan prinsip solusi yang unik (*a unique solution*) yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial dalam proses mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, Mediator Hubungan Industrial dengan melakukan penelitian dan mencari informasi terlebih dahulu sebelum proses mediasi dilaksanakan agar Mediator Hubungan Industrial dapat lebih dalam memahami perselisihan antar para pihak dan dapat menggali fakta-fakta dari kepentingan para pihak. Kedua, dasar anjuran tertulis yang diberikan Mediator Hubungan Industrial terhadap proses Mediasi yang gagal pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman yakni menggunakan dasar normatif berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga lebih mengedepankan pada kepastian hukum.

Kata Kunci : Mediator, Mediasi, Perselisihan Hubungan Industrial, Anjuran.

¹ Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta (yosephuspaskalisreyanta@gmail.com).

² Dosen Program Pascasarjana Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

**THE ROLE OF MEDIATORS IN THE MEDIATION PROCESS AS
AN EFFORT TO SETTLEMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS
DISPUTES IN THE MANPOWER AND SOCIAL SERVICE OF
SLEMAN DISTRICT**

INTISARI

By: Yosephus Paskalis Reyanta³, Ari Hernawan⁴

This study aims to identify and analyze the principle of *a unique solution* by the Industrial Relations Mediator in the Mediation process at the Manpower and Social Service Office of Sleman Regency. Another objective of this research is to find out and analyze the basis of the recommendations given by the Industrial Relations Mediator for the failed mediation process at the Manpower and Social Service Office of Sleman Regency.

This research is a descriptive normative empirical research. The research was conducted by means of library research to obtain secondary data by means of document studies on primary and secondary legal materials. Field research was also carried out to obtain primary data through interviews with respondents and resource persons using a tool in the form of an interview guide. Research data obtained from literature and field research were analyzed qualitatively and presented descriptively.

The conclusions of this research are first, the application of the principle of *a unique solution (a unique solution)* by the Industrial Relations Mediator in the mediation process at the Manpower and Social Service Office of Sleman Regency, the Industrial Relations Mediator by conducting research and seeking information first before the mediation process is carried out so that the Mediator Industrial Relations can better understand disputes between the parties and can extract facts from the interests of the parties. Second, the basis for the written recommendation given by the Industrial Relations Mediator for the failed Mediation process at the Manpower and Social Service of Sleman Regency is to use a normative basis in the form of applicable laws and regulations so that it puts forward legal certainty.

Keywords: Mediator, Mediation, Industrial Relations Disputes, Recommendations.

³ Student of Postgraduate Program in Master of Business and State Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University Yogyakarta (yosephuspaskalisreyanta@gmail.com).

⁴ Lecturers of the Postgraduate Program in Master of Business and State Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta.