

ABSTRAK

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI MEDIASI DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh :

MARIA CINTYA ROULI

Mediasi adalah satu sarana penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Namun dalam realitanya pelaksanaan mediasi seringkali tidak berhasil dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi 2) Apa faktor penghambat penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi?

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif. Pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dengan menganalisis berbagai bahan hukum yakni perundang-undangan dan putusan pengadilan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Analisis yuridis kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Mediasi dalam penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja dirasa tidak optimal karena dalam tiga perkara putusan yang penulis analisis tercatat proses mediasi gagal menemukan solusi perselisihan pemutusan hubungan kerja bahkan ketika dilakukan lebih dari satu kali dan mediator telah mengeluarkan Risalah Anjuran Perundingan Mediasi namun tetap tidak ada keputusan yang membuat puas kedua belah pihak. 2) Faktor – faktor penghambat dalam pelaksanaan mediasi adalah ketidaksepakatan nominal uang kompensasi yang ditetapkan dalam anjuran, tuntutan dari pekerja yang terlalu berat kepada pengusaha menyebabkan tidak tercapainya kesepakatan dalam negosiasi, kurangnya kesadaran pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan juga menjadi faktor penghambat lainnya, dan miskomunikasi di dalam perusahaan antara pelaku perundingan bipartite dan pembuat gugatan/kuasa hukum

Kata Kunci : Hubungan kerja, Mediasi, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRACT

SETTLEMENT OF TERMINATION OF EMPLOYMENT DISPUTES THROUGH MEDIATION IN BANDAR LAMPUNG CITY

By:

MARIA CINTYA ROULI

Industrial relations mediation is the settlement of rights disputes, interest disputes, termination disputes and disputes between trade unions / trade unions in only one company through deliberations mediated by one or more neutral mediators. The role of a mediator in the process of resolving industrial relations disputes at the Manpower Office is considered very crucial. The problems in this study are: 1) How to resolve termination disputes through mediation 2) What are the inhibiting factors for resolving termination disputes through mediation?

The problem approach used is normative juridical research. Data collection was carried out by Normative Legal Research. The data processing method in this thesis uses Qualitative Juridical Analysis.

The results of this study show that: 1) Mediation in resolving industrial relations dispute disputes, especially termination of employment, is considered not optimal because in the three cases the decision that the author analyzed was recorded as failing in mediation even when mediation was held more than once and issued the Minutes of Recommendation for Mediation Negotiations but there was still no decision that satisfied both parties. 2) Inhibiting factors in the implementation of mediation are disagreement on the nominal compensation stipulated in the recommendation, demands from workers that are too heavy to employers causing no agreement to be reached in negotiations, lack of awareness of employers to provide workers' rights according to provisions is also another inhibiting factor, and miscommunication within the company between bipartite negotiators and lawsuit makers/legal representatives.

Keywords : Employment Relations, Mediation, Mediator, Termination Dispute