

Efektivitas Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi PT. Gemilang Sawita Indah Permai)

ABSTRAK

Nicholas Sutrisman

233309030016

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja tidak selamanya berjalan baik, mengingat perbedaan pendapat pengakhiran hubungan kerja berpotensi menyebabkan Perselisihan pemutusan hubungan kerja, hal ini terjadi pada PT. Gemilang Sawita Indah Permai. Proses Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat melalui jalur diluar atau melalui pengadilan diharapkan menjadi solusi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Mediasi sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah perundingan antara para pihak yang berselisih dengan ditengahi seorang atau lebih mediator hubungan industrial pada dinas ketenagakerjaan setempat, berpeluang mewujudkan penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Hal ini mewujudkan pengurangan penumpukan perkara di Pengadilan dan menghindari dendam dikemudian hari pihak yang berselisih.

Tesis ini menggunakan penelitian kualitatif dimana penelitian pustaka dengan pendekatan normatif yang mengkaji hubungan timbal balik hukum dengan realita yang terjadi, serta penelitian ini memakai pendekatan teori perlindungan hukum, teori penyelesaian sengketa, dan juga menggunakan teori keadilan.

Salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan yang sering dipilih pekerja/buruh atau pemberi kerja adalah mediasi oleh mediator hubungan industrial yang diharapkan dapat menjadi alternatif tahapan proses penyelesaian perselisihan dengan cepat, tepat, adil dan murah,.

Mediasi oleh mediator hubungan industrial adalah alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Oleh karena itu peranan Mediator hubungan industrial sebagai pihak netral dalam mediasi perlu ditingkatkan dan kesadaran para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial perlu didorong oleh mediator hubungan industrial, sehingga pemanfaatan mediasi sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah dapat terwujud maksimal.

Kata Kunci : Mediasi, Mediator; pengusaha; pekerja/buruh; Perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Effectiveness of Mediation as an Alternative to Resolving Disputes Regarding Termination of Employment (Study of PT. Gemilang Sawita Indah Permai)

ABSTRACT

**Nicholas Sutrisman
233309030016**

The employment relationship between workers/laborers and employers does not always run smoothly, considering that differences of opinion regarding termination of employment have the potential to cause a dispute over termination of employment, this happened at PT. Gemilang Sawita Indah Permai. The process of resolving industrial relations disputes which can be done outside or through the courts is expected to be a solution to resolving industrial relations disputes that occur. Mediation as an alternative to resolving industrial relations disputes is negotiation between the disputing parties mediated by one or more industrial relations mediators at the local employment office, which has the potential to achieve a fast, appropriate, fair and inexpensive dispute resolution. This will reduce the backlog of cases in court and avoid future resentment between the disputing parties.

This thesis uses qualitative research where library research with a normative approach examines the reciprocal relationship between law and the reality that occurs, and this research uses the approach of legal protection theory, the theory of settlement, and the theory of justice settlement.

One alternative for resolving industrial relations disputes outside the courts that is often chosen by workers/laborers or employers is mediation by an industrial relations mediator, which is expected to be an alternative stage in the dispute resolution process that is fast, precise, fair and cheap.

Mediation by industrial relations mediators is an alternative for resolving industrial relations disputes that is fast, precise, fair and inexpensive. Therefore, the role of industrial relations mediators as neutral parties in mediation needs to be improved and the awareness of the parties experiencing industrial relations disputes needs to be encouraged by industrial relations mediators, so that the use of mediation as an alternative for resolving industrial relations disputes that is fast, precise, fair and inexpensive can be realized optimally.

Keywords: Mediation, Mediator; Employer; Worker/Laborer; Termination of Employment Disputes..