

**IMPLEMENTASI TENGGANG WAKTU PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT**

TESIS

Diajukan Untuk Memperoleh Derajat Magister Pada
Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Andalas



Oleh

ISTIE VIOLETTA PUTRI

1720112024

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ANDALAS
2021**

IMPLEMENTASI TENGGANG WAKTU PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT

Istie Violetta Putri, NIM 1720112024, Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, 2021, 137 halaman

ABSTRAK

Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan diluar Pengadilan. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur mediasi, terikat pada jangka waktu penyelesaian, yakni selama 30 (tiga puluh) hari kerja, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. Dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas, masih adanya kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melewati jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana penerapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi jika dikaitkan dengan tenggang waktu penyelesaian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, Bagaimana akibat hukum terhadap pelaksanaan mediasi hubungan industrial yang melebihi dari jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, yaitu melalui penelitian lapangan dengan menggunakan data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) penyelesaian perselisihan hubungan industrial melebihi jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, akan tetapi sebagian besar kasus perselisihan hubungan industrial sudah diselesaikan sesuai dengan batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. 2) Akibat hukum mediasi yang melebihi waktu 30 (tiga puluh) hari kerja adalah adanya sanksi hukum disiplin. Namun saat penelitian yang dilakukan di Dinas, belum pernah diterapkan pemberian sanksi tersebut kepada Mediator Hubungan Industrial. Hal ini disebabkan karena lewatnya batas waktu yang telah ditetapkan adalah bukan karena kesalahan Mediator yang mengulur-ulur waktu, melainkan dari Pihak Pengusaha yang diwakili oleh Manager HRD yang menyebabkan mediasi hubungan industrial melewati jangka waktu yang sudah ditetapkan. Adapun saran yang dapat dituangkan adalah : (1) Adanya aturan teknis terhadap pihak pengusaha wajib menghadiri panggilan mediasi, (2) Penguatan peran pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, (3) Perlunya penguatan anjuran yang mengikat para pihak yang berselisih, tidak sekedar syarat administratif untuk melanjutkan kasus perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Kata Kunci : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

IMPLEMENTATION OF DELIVERY TIME FOR SETTLEMENT OF
INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES THROUGH MEDIATION AT THE
MANPOWER AND TRANSMIGRATION OFFICE OF WEST SUMATERA
PROVINCE

Istie Violetta Putri, NIM 1720112024, Master Program of Law, Andalas
University of Padang, 2021, 137 pages

ABSTRACT

Mediation is the settlement of disputes outside the Court. The process of settling industrial relations disputes through mediation is bound by a settlement period of 30 (thirty) working days, as stipulated in the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration Number 17 of 2014 concerning Appointment and Dismissal of Industrial Relations Mediators and Mediation Work Procedures. In the implementation of the settlement of industrial relations disputes through mediation at the Service, there are still cases of industrial relations disputes that are resolved after a period of 30 (thirty) working days. The formulation of the problem in this study is how to apply the settlement of industrial relations disputes through mediation if it is associated with the settlement deadline at the Manpower and Transmigration Office of West Sumatra Province, what are the legal consequences for the implementation of industrial relations mediation that exceeds a period of 30 (thirty) working days . The research method used in this research is empirical juridical, namely through field research using primary and secondary data. The results of the study show that 1) the settlement of industrial relations disputes exceeds the period of 30 (thirty) working days, but most cases of industrial relations disputes have been resolved according to the time limit for the settlement of industrial relations disputes. 2) The legal consequences of mediation that exceed 30 (thirty) working days are disciplinary sanctions. However, when the research was conducted at the Service, the imposition of such sanctions had never been applied to the Industrial Relations Mediator. This is because the lapse of the stipulated time limit is not due to the fault of the Mediator who is stalling for time, but rather from the Employer who is represented by the HRD Manager which causes industrial relations mediation to pass the stipulated time period. The suggestions that can be stated are: (1) There is a technical rule that employers must attend mediation calls, (2) Strengthen the role of the government in resolving industrial relations disputes, (3) There is a need to strengthen recommendations that bind the disputing parties, not just administrative requirements. to proceed the dispute case to the Industrial Relations Court.

Keywords : Industrial relations dispute resolution, Mediation, Department of Manpower and Transmigration of West Sumatra Province