

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi landasan hukum utama dalam pelaksanaan mediasi hubungan industrial. Mediasi hubungan industrial yang merupakan salah satu upaya tripartit yang seringkali digunakan seharusnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tercapainya suatu kesepakatan bersama diantara para pihak yang berselisih. Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah mencatatkan bahwa kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja masih menjadi yang tertinggi dibandingkan kasus perselisihan yang lainnya dengan persentase sebanyak 62% dari total kasus yang ada, yang mana beberapa dari total kasus tersebut merupakan kasus pemutusan hubungan kerja yang melibatkan pekerja alih daya. Hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian terhadap implementasi mediasi dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja alih daya pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah *yuridis empiris* dengan spesifikasi penelitian *deskriptif analitis*, yang mana penelitian ini dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku diikuti dengan implementasinya di masyarakat serta dipaparkan secara komprehensif permasalahan dengan faktual, sistematis, dan aktual terkait dengan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh alih daya melalui mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi mediasi dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja alih daya pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah belum sepenuhnya memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan terutama Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada praktiknya, ditemukan beberapa hal yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan mediasi sehingga proses mediasi melebihi jangka waktu yang ditentukan dalam undang-undang serta sulit tercapainya kesepakatan bersama yang dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama karena kurangnya itikad baik dari para pihak yang berselisih. Hal tersebut mencerminkan adanya ketidakselarasan antara pelaksanaan mediasi dengan ketentuan peraturan perundang-undangannya.

Kata Kunci: Mediasi, Pekerja/Buruh Alih Daya, dan Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRACT

Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes is the main legal basis for the implementation of industrial relations mediation. Industrial relations mediation, which is one of the tripartite efforts that is often used, should be implemented in accordance with the provisions of applicable laws and regulations in order to achieve a mutual agreement between the disputing parties. The Central Java Province Labor Dispute Resolution Service Center noted that cases of termination of employment disputes are still the highest compared to other dispute cases with a percentage of 62% of the total cases, of which several cases are cases of termination of employment involving outsourced workers. This prompted the author to conduct research on the implementation of mediation in resolving Termination of Employment disputes against outsourced workers at the Central Java Province Labor Dispute Resolution Service Center.

The research method used in writing this law is empirical juridical with analytical descriptive research specifications, where this research is conducted by reviewing the applicable laws and regulations followed by their implementation in society and comprehensively presenting the problems with facts, systematics, and actualities related to the settlement of disputes over termination of employment for outsourced workers/laborers through mediation.

The results of the study indicate that the implementation of mediation in resolving disputes over termination of employment for outsourced workers at the Central Java Provincial Labor Dispute Settlement Service Center has not fully met the provisions of laws and regulations, especially Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes. In practice, several things were found to be inhibiting factors in the implementation of mediation so that the mediation process exceeded the time period specified in the law and it was difficult to reach a mutual agreement stated in the form of a joint agreement due to the lack of good faith from the disputing parties. This reflects the inconsistency between the implementation of mediation and the provisions of the laws and regulations.

Keywords: Mediation, Outsourced Workers/Laborers, and Termination of Employment