

MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA TENAGA KERJA DENGAN PERUSAHAAN TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA TANJUNG PINANG

Oleh
Muhammad Aldi
Nim.19057420103

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 150 sampai Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat di laksanakan secara litigasi dan non litigasi. penyelesaian secara litigasi di lakukan di pengadilan hubungan industrial. Sedangkan secara non litigasi di lakukan secara mediasi salah satunya di hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Permasalahan dalam peneliti ini adalah bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan terkait pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang dan apa saja hambatan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada tingkat mediasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih jelas bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan terkait dengan pemutusan hubungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang dan untuk mengetahui faktor faktor apa saja yang sering menjadi penghambat dalam penyelesaian perselisihan di hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode normatif empiris. Mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang apabila dalam proses mediasi telah terjadi kesepakatan oleh para pihak maka di buatlah perjanjian bersama, namun sebaliknya jika para pihak tidak sepakat maka mediator membuat anjuran tertulis untuk di selesaikan di pengadilan hubungan industrial. Hambatan pada Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja kota tanjung pinang yaitu: Jauhnya jarak untuk mengadakan mediasi membuat para pihak yang ingin melaksanakan mediasi enggan datang baik dari salah satu pihak ataupun kedua belah pihak, ditambah faktor ekonomi yang membuat mereka berpikir untuk datang saat dipanggil untuk melaksanakan mediasi serta tidak adanya itikad baik kedua belah pihak dan cenderung ingin melanjutkan perselisihan melalui putusan peradilan tanpa memikirkan kerugian yang didapat oleh para pihak tersebut.

Kata Kunci: Penyelesaian Perselisihan, PHK, Dinas Tenaga Kerja.

**DISPUTE RESOLUTION MECHANISM BETWEEN EMPLOYMENT AND
COMPANIES RELATED TO TERMINATION OF EMPLOYMENT AT THE
MANPOWER SERVICE OF TANJUNG PINANG CITY**

By
Muhamad Aldi
NIM.190574201035

Abstract

Termination of employment relations is regulated in Articles 150 to 170 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment. Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes explains that the resolution of industrial relations disputes can be carried out through litigation and non-litigation. Litigation settlement is carried out in the industrial relations court. Meanwhile, non-litigation is carried out through mediation, one of which is in industrial relations at the Tanjungpinang City Manpower Service. The problem for this researcher is what is the mechanism for resolving employee and company disputes regarding employment termination at the Tanjungpinang City Manpower Office and what are the obstacles in resolving employment termination disputes at the mediation level. The aim of this research is to find out more clearly the mechanism for resolving disputes between workers and companies regarding termination of employment at the Tanjungpinang City Manpower Service and to find out what factors often become obstacles in resolving disputes in the Tanjungpinang City Manpower Office industry. relationship This research uses normative empirical methods. The mechanism for resolving employment termination disputes is through mediation at the Tanjungpinang City Manpower Office. If an agreement between the parties has been reached during the mediation process, a mutual agreement is made, but conversely, if the parties do not agree, the mediator gives written recommendations for it to be resolved in the industrial relations court. Barriers to Implementing Dispute Settlement Termination of Employment at the mediation level at the Tanjungpinang City Manpower Office, namely: The long distance to hold mediation makes parties who want to mediate reluctant to come either from one party or both parties, plus economic factors that make them think to come when called to carry out mediation and lack of good faith on both parties and tend to want to continue the dispute through a court decision without thinking about the losses borne by the parties.

Keywords: *Dispute Resolution, Laid Off, Labor Offices.*