

STRATEGI PENYELESAIAN KONFLIK HUBUNGAN INDUSTRIAL KOTA TANJUNGPINANG

Oleh

AMIRA SAFIKA

NIM. 2105010017

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial merupakan permasalahan yang kompleks dalam ketenagakerjaan di Kota Tanjungpinang. Selama 2020-2023, tercatat berbagai bentuk perselisihan meliputi: PHK sepihak, ketidaksesuaian upah dengan UMK, pembayaran THR, iuran BPJS, dan hak-hak normatif lainnya. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro (Disnakerkop UKM) Kota Tanjungpinang melalui Bidang Hubungan Industrial berwenang menangani konflik tersebut sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Strategi Mediator Disnakerkop UKM Kota Tanjungpinang dalam memediasi perselisihan hubungan industrial. Metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data meliputi data induktif, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini memakai teori penyelesaian konflik dari Nasikun (1993) yang mencakup 4 (empat) strategi utama yaitu negosiasi, konsiliasi, mediasi, dan arbitrase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses mediasi yang dilakukan menghasilkan dua bentuk penyelesaian konflik yaitu pencapaian Perjanjian Bersama atau pengeluaran Surat Anjuran untuk dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Mediasi dilaksanakan dalam jangka waktu maksimal 30 hari kerja dengan tiga kali pertemuan. Pada beberapa kasus, konflik berhasil diselesaikan bahkan pada tahap klarifikasi ketika pekerja memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang peraturan yang berlaku. Dampak dari proses mediasi ini adalah penyelesaian konflik yang lebih efisien dibandingkan melalui jalur pengadilan, membantu menyelesaikan masalah yang tidak dapat diselesaikan di lingkungan kerja, serta menghasilkan solusi yang memudahkan bagi kedua belah pihak. Peran mediator sangat signifikan sebagai pihak yang dapat mempercepat pencapaian kesepakatan dan mengurangi potensi konflik, menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih kondusif, serta meningkatkan pemahaman pihak-pihak terkait mengenai regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Kota Tanjungpinang.

Kata Kunci: Strategi, Konflik Hubungan Industrial, Mediasi, Dinas Tenaga Kerja, Tanjungpinang

STRATEGIES FOR RESOLVING INDUSTRIAL RELATIONS CONFLICTS IN TANJUNGPINANG CITY

By:

**Amira Safika
NIM. 2105010017**

ABSTRACT

Industrial relations disputes constitute complex labor issues in Tanjungpinang City. From 2020-2023, various forms of disputes were recorded including: unilateral terminations, wages incompatible with municipal minimum wage standards, holiday allowance payments, social security contributions, and other normative rights. The Department of Labor, Cooperatives, and Micro Enterprises (Disnakerkop UKM) of Tanjungpinang City, through its Industrial Relations Division, is authorized to handle these conflicts in accordance with Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement. This research aims to examine the strategy of Disnakerkop UKM mediators in Tanjungpinang City in mediating industrial relations disputes. The research employs a qualitative descriptive method with data collection through interviews, observation, and documentation. Data analysis includes inductive data processing, data presentation, and conclusion drawing. This research applies Nasikun's (1993) conflict resolution theory, which encompasses four main strategies: negotiation, conciliation, mediation, and arbitration. The findings indicate that the mediation process results in two forms of conflict resolution: achieving a Mutual Agreement or issuing a Recommendation Letter for continuation to the Industrial Relations Court. Mediation is conducted within a maximum period of 30 working days with three meetings. In some cases, conflicts are resolved even at the clarification stage when workers gain a better understanding of applicable regulations. The impact of this mediation process includes more efficient conflict resolution compared to court proceedings, assistance in resolving workplace issues, and solutions that are accommodating to both parties. The mediator's role is significant as a third party that can accelerate agreement achievement and reduce conflict potential, creating a more conducive labor climate and enhancing the understanding of relevant parties regarding labor regulations applicable in Tanjungpinang City.

Keywords: Strategy, Industrial Relations Conflict, Mediation, Manpower Office, Tanjungpinang