



EFEKTIVITAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA MEDIASI

THE EFFECTIVENESS OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE SETTLEMENT BY MEDIATION

Zaeni Asyhadie

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: zaeniasyhadie@gmail.com

Rahmawati Kusuma

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: rahmawatikusuma@unram.ac.id

L. Hadi Adha

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: laluhadiadha@unram.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effectiveness of Industrial Relations Dispute Settlement in Mediation and what factors affect the effectiveness of the settlement taking a case study at the West Lombok Manpower Office. This study uses a normative method, namely research based on the study of basic concepts, doctrines, principles of legal norms or applicable legislation. From the results of research at the West Lombok Manpower Office, it is known that of the 24 cases of industrial relations disputes that occurred in the last 2 (two) years involving 60 workers/laborers which were resolved effectively by the Mediator. This means that the settlement of industrial relations disputes through mediation is effective. While the factors that affect the effectiveness of the settlement of industrial relations disputes are other than legal factors, law enforcement, also mental factors and the quality of the mediator concerned in accordance with those stipulated by laws and regulations.

Keywords: *Industrial relations; Mediation; Labor*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi dan faktor-faktor apakah yang mepengaruhi tingkat keffektifan penyelesaiannya yang mengambil studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat. Penelitian ini menggunakan metode normatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada penelaahan konsep-konsep dasar, doktrin-doktrin, asas-asas norma hukum atau perundang-undangan yang berlaku. Dari hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat diketahui, bahwa dari 24 kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam 2 (dua) tahun terakhir yang melibatkan 60 orang pekerja/buruh yang diselesaikan secara effektif oleh Mediator. Ini berarti penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi berjalan effektif. Sedangkan faktor yang mempengaruhi keefektifan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut selain oleh faktor hukum, penegak hukumnya, juga faktor mental dan kualitas dari mediator yang bersangkutan sesuai dengan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Kata kunci : *Hubungan Industrial; Mediasi; Tenaga Kerja*

A. PENDAHULUAN

Secara yuridis kedudukan hukum antara pekerja/buruh dan Pengusaha dalam suatu hubungan kerja dikatakan sama, namun secara empiris facta yuridis tersebut sulit untuk diketemukan. Dalam hubungan kerja seringkali kedudukan Pengusaha “dianggap” mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari para Pekerja/ Buruh sehingga seringkali menimbulkan ketidaksamaan/kesalahpahaman.

Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini seringkali menimbulkan konflik, pengusaha memberikan/mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan diterima oleh pekerja/buruh. Tetapi terkadang pekerja/buruh mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha, maka akibatnya sudah bisa diterka, akan menimbulkan konflik atau perselisihan; yang dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan timbulnya perselisihan hubungan industrial maka sewajarnya setiap orang, termasuk orang yang terkait dalam suatu perusahaan (baik pengusaha maupun pekerja/buruh) haruslah memahami bahwa konflik tersebut sangatlah merugikan, dan meyakini bahwa kerjasama yang harmonis merupakan faktor utama yang menunjang perkembangan perusahaan pada khususnya, dan menunjang pembangunan perekonomian pada umumnya. Namun kenyataannya dalam hubungan kerja, hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh kerap kali timbul berbagai permasalahan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Konflik ini pada umumnya timbul karena adanya suatu sikap yang berbeda antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha yang memandang dirinya sebagai pemodal terlalu menonjolkan diri sebagai pembuka kesempatan kerja sehingga mereka lebih menonjolkan kekuasaan dan keinginan. Dalam keadaan yang demikian ini maka kepada pekerja/buruh perlu diberikan suatu perlindungan hukum yang mengarah kepada persamaan derajat dan kepentingan para pihak yang terkait dalam hubungan kerja.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 UU. No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 angka 1 UU. No. 2 Tahun 2004), Perselisihan hubungan industrial adalah, ”*perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/seniat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/seniat buruh hanya dalam satu perusahaan*”.

Dengan demikian menurut UU. No. 13 Tahun 2003 jo. UU. No. 2 Tahun 2004 dikenal ada 4 (empat) jenis perselisihan Hubungan Industrial, yaitu :¹

1. Perselisihan hak; adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan

¹ H. Zaeni Asyhadie, L. Hadi Adha dan Rahmawati Kusuma.(2021). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang pelaksanaan Hubungan Kerja*. Mataram: CV. Sanabil, hlm. 189 -190

syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/senior buruh dengan serikat pekerja/senior buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak , dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

Setiap perselisihan, apapun jenis maupun bentuknya tentunya memerlukan upaya perselisihan. Dalam pada itu, upaya, sistem atau proses atau pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal beberapa cara penyelesaian, diantaranya adalah secara mediasi dengan perantaraan mediator pada Dinas Tenaga Kerja setempat, yang kemudian jika tidak bisa diselesaikan oleh mediator perselisihan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan pengamatan sementara, bahwa selama ini banyak perselisihan hubungan industrial yang sampai di Pengadilan Hubungan Industrial Mataram sehingga muncul permasalahan sampai dimana keefektifan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat khususnya.

Untuk itu perlu dilakukan penelitian yang mengkaji permasalahan :

1. Bagaimanakah Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi ?.
2. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi

B. METODE

Metode penelitian diartikan sebagai proses dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian.². Dalam suatu penelitian dalam bidang hukum harus dilakukan dengan metode yang sistematis, terorganisir guna membantu untuk menyelediki menemukan, merumuskan, menganalisa masalah-masalah tertentu guna mendapatkan kebenaran ilmiah.

Hal ini perlu dilakukan guna mencapai validitas data yang tinggi, baik dana yang dikumpulkan maupun hasil akhir dari penelitian³.

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi di Disnaker Kabupaten Lombok Barat.

Ada beberapa Pola penyelesaian Hubungan Industrial antara lain secara wajib dan secara tidak wajib. Yang secara wajib, dimulai dengan penyelesaian bipartite,

² Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji.(1985). *Penelitian Hukum Normatif – Suatu Uraian Singkat*. Depok: PT. RadjaGrafindo Persada, hlm. 6

³ Bambang Waluyo.(1996). *Penelitian Hukum Dalam Praktik*. Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 25.

lalu kemudian mediator dan Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian secara Bipartit adalah penyelesaian melalui perundingan oleh para pihak yang berselisih yang harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sedangkan Mediasi adalah penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Dinas Tenaga Kerja, yang apabila pihak yang berselisih menerima anjuran mediator akan dibuat Perjanjian Bersama yang kemudian akan didaftarkan di PHI. Namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka para pihak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui PHI.

Dari penjelasan mediasi di atas, tidak heran jika Pemerintah melalui UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menentukan, bahwa mediasi sebagai jalan wajib dilalui oleh mereka yang berselisih, dan Pemerintah mengangkat seorang Mediator sebagai pelaksana mediasi di masing-masing Dinas Tenaga Kerja tingkat Kabupaten/Kotamadya dan Propinsi.

Khusus di Kabupaten Lombok Barat dalam penelitian diketahui bahwa karena epindemi virus corona maka dalam 2 (dua) tahun terakhir banyak sekali kasus perselisihan hubungan Industrial yang terjadi, yaitu 24 (dua puluh empat) kasus yang melibatkan 60 orang pekerja/buruh.

Berikut akan dikemukakan data perselisihan dari Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat.

Perusahaan	Sektor Usaha	Jumlah Tenaga Kerja	Jenis Perselisihan	Penyelesaian
Sundancer	Perhotelan	3	Hak	PB
The Chandi Boutique Resort	Perhotelan	4	Hak	PB
New Surya Cafe	Perhotelan	4	PHK	Anjuran
Mascot Berugaq Ellen	Perhotelan	3	PHK	PB
Puri Mas Hotel	Perhotelan	3	PHK	PB
Silfer Fern Beach Hotel	Perhotelan	1	PHK	PB
PT. Cipta Perisai Mandiri	Air Minum	6	PHK	PB
PT. Krida Dinamik Auto Nusa	Automotif	4	PHK	Anjuran
PT. Cipta Perisai Mandiri	Air Minum	2	PHK	PB
PT. Berlian Petrol Rezeki (SPBU 54.833.04)	SPBU	1	PHK	Proses
PT. Rajawali Buana Agung	Penyebrangan	1	Hak	PB
CV. Sumo Surya Perkasa	Perbengkelan	2	Hak	PB
PT. Wisata Bahagia Indonesia/ Sundancer	Perhotelan	16	Hak	Proses
PT. Budaya Mutiara	Kelautan	1	PHK	Proses
PT. Putra Master	Penyebrangan	1	Kepentingan	Proses
Puri Saron	Perhotelan	1	Hak	Anjuran

PT. Damai Indah Utama	Penyebrangan	1	Hak	PB
CV. Sumo Surya Perkasa	Perbungkelan	2	PHK	PB
PT. Wisata Bahagia Indonesia	Perhotelan	3	PHK	Anjuran
PT. Budaya Mutiara	Kelautan	1	PHK	PB
PT. Pelawangan Selat Dalam	Penyebrangan	1	PHK	Anjuran
PT. Sigma Parking	Perparkiran	3	Hak	Anjuran
PT. Putra Master Sarana P.	Penyebrangan	6	Hak	PB
PT. Pundi-Pundi Lumbung Pertiwi	Kelautan	4	Hak	Proses

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat.

Catatan :

1. PB = Perjanjian Bersama, yang artinya perselisihan tersebut bisa diselesaikan oleh Mediator dan para pihak yang berselisih membuat Perjanjian Bersama untuk dtaati dan dilaksanakan bersama.
2. Anjuran = artinya para pihak yang berselisih dan masih dalam proses perselisihan pada tingkat mediator memberikan anjuran untuk dipikirkan oleh para pihak, dan dalam jangka waktu yang ditentukan para pihak membuat keputusan. Jika anjuran diterima akan dilanjutkan dengan pembuatan Perjanjian Bersama.
3. Proses = artinya masih dalam proses awal, mendengar keluhan para pihak dan belum dikeluarkan anjuran.

Jika tabel tersebut dirinci berdasarkan sektor usaha dan jumlah tenaga kerja yang terlibat maka dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 2
Data Jenis Perselisihan Hubungan
Industrial Berdasarkan Sektor Usaha

Perhotelan Di Lombok Barat

Perusahaan	Sektor Usaha	Jumlah Tenaga Kerja	Jenis Perselisihan	Penyelesaian
Sundancer	Perhotelan	3	Hak	PB
The Chandi Boutique Resort	Perhotelan	4	Hak	PB
New Surya Cafe	Perhotelan	4	PHK	Anjuran
Mascot Berugaq Ellen	Perhotelan	3	PHK	PB
Puri Mas Hotel	Perhotelan	3	PHK	PB
Silfer Fern Beach Hotel	Perhotelan	1	PHK	PB
PT. Wisata Bahagia Indonesia/ Sundencer	Perhotelan	16	Hak	Proses
PT. Wisata Bahagia Indonesia	Perhotelan	3	PHK	Anjuran

Jumlah tenaga kerja yang terlibat 33 Orang

Sumber : data skunder diolah.

Dari tabel di atas, nampaklah bahwa di sektor usaha perhotelan dalam 2 (dua) tahun terakhir paling banyak terjadi perselisihan (8 kasus) dengan melibatkan 33 orang pekerja/buruh dengan jenis perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Bapak Asmuni, S.Sos. Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat, hal ini disebabkan karena merebaknya virus covid yang mengakibatkan kurangnya “wisatawan” yang menginap di hotel sehingga pengusaha terpaksa mem-PHK sebagian pekerja/buruhnya.

Dari 8 (delapan) kasus yang terjadi 65,50 % kasus dapat diselesaikan dengan pembuatan Perjanjian Bersama, dimana pihak pengusaha menerima anjuran Mediator dan sanggup untuk menerima/mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang di PHK apabila keadaan sudah memungkinkan (Covid dinyatakan berakhir).

Kemudian apabila dilihat dari sektor penyeberangan di wilayah Kabupaten Lombok Barat, dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 3
Data Jenis Perselisihan Hubungan
Industrial Berdasarkan Sektor Usaha
Penyeberangan Di Lombok Barat

Perusahaan	Sektor Usaha	Jumlah Tenaga Kerja	Jenis Perselisihan	Penye- saian
PT. Rajawali Buana Agung	Penyebrangan	1	Hak	PB
PT. Putra Master	Penyebrangan	1	Kepentingan	Proses
PT. Damai Indah Utama	Penyebrangan	1	Hak	PB
PT. Pelawangan Selat Dalam	Penyebrangan	1	PHK	Anjuran
PT. Putra Master Sarana P.	Penyebrangan	6	Hak	PB
Jumlah tenaga kerja yang terlibat		10 Orang		

Sumber : data skunder diolah.

Dari tabel di atas, nampaklah bahwa di sektor usaha penyeberangan dalam 2 (dua) tahun terakhir terjadi perselisihan 5 kasus dengan melibatkan 10 orang pekerja/buruh dengan jenis perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, dengan alasan dan penyebab yang sama dengan kasus pada tabel 4.2. Dalam kasus Mediator Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat berhasil menyelesaiannya dengan baik (60 %), sedangkan sisanya pada tahap awal penelitian ini (sekitar bulan Juli 2022) masih dalam proses dan anjuran, dan pada tanggal 27 September 2022 sudah diselesaikan semua dengan baik.

Yang terakhir jika dilihat dari sektor lainnya (Autpmotif, perbangkelan, SPBU, dll) di wilayah Kabupaten Lombok Barat, dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 4
Data Jenis Perselisihan Hubungan
Industrial Berdasarkan Sektor Usaha
Penyeberangan Di Lombok Barat

Perusahaan	Sektor Usaha	Jumlah Tenaga Kerja	Jenis Perselisihan	Penyelesaian
PT. Krida Dinamik Auto Nusa	Automotif	4	PHK	Anjuran
PT. Cipta Perisai Mandiri	Air Minum	2	PHK	PB
PT. Berlian Petrol Rezeki (SPBU 54.833.04)	SPBU	1	PHK	Proses
CV. Sumo Surya Perkasa	Per Bengkelan	2	PHK	PB
CV. Sumo Surya Perkasa	Per Bengkelan	2	Hak	PB
PT. Budaya Mutiara	Kelautan	1	PHK	Proses
PT. Budaya Mutiara	Kelautan	1	PHK	PB
PT. Pundi-Pundi Lumbung Pertiwi	Kelautan	4	Hak	Proses
Jumlah tenaga kerja yang terlibat		17 Orang		

Sumber : data skunder diolah.

Dari tabel di atas, nampak bahwa dari sektor lainnya, yang melibatkan 17 orang pekerja/buruh semuanya merupakan jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menurut Mediator Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat kesemunya diakibatkan oleh merebaknya kasus covid. Namun akhirnya 50 % dari kasus yang terjadi selesai dengan Perjanjian Bersama dengan hak-hak pekerja/buruh yang di PHK diberikan oleh pihak Pengusaha. Lima puluh persen lainnya pada tahap awal penelitian ini kasus-kasus tersebut masih dalam proses dan anjuran, yang akhirnya sekarang diselesaikan dengan baik.

Dari tabel 4.1 sampai dengan tabel 4.3 ternyata bahwa kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam 2 (dua) tahun terakhir di Lombok Barat dapat diselesaikan dengan baik, dan ini berarti bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Lombok Barat berjalan efektif dan oleh karena Mediasi memang merupakan jalan yang terbaik dan effektif dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi.

Faktor-faktor para yang mempengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi tidak terlepas dari efektivitas hukum yang mengatur masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini.

Menurut Soerjono Soekanto, bahwa hukum dapat dikatakan efektif jika terdapat dampak hukum yang positif, pada saat itu hukum mencapai sasarannya dalam membimbing ataupun merubah perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum. Mengenai tentang efektivitas hukum berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan atau memaksa masyarakat untuk taat terhadap hukum. Hukum dapat efektif jika faktor-faktor yang mempengaruhi hukum tersebut dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya.

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :⁴

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor di atas saling berkaitan dengan eratnya karena merupakan esensi dari penegakan hukum dan menjadi tolak ukur dari pada efektivitas penegakan hukum. Pada elemen pertama, yang menentukan dapat berfungsinya hukum tertulis tersebut dengan baik atau tidak adalah tergantung dari aturan hukum itu sendiri.

Berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, hukum yang mengatur masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi telah diatur secara rinci dalam UU. No. 2 Tahun 2004 dimana semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara musyawarah dengan ditengahi oleh seorang mediator yang bersifat netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya.⁵

Dalam pelaksanaan di Kabupaten Lombok Barat, ketentuan peraturan perundang-undangan (hukum) di atas dilaksanakan dengan baik oleh Mediator yang memulai setiap perselisihan yang diajukan kepadanya, mengawalinya dengan Proses, Anjuran, dan kemudian membuatkan Perjanjian Bersama atas kasus yang diselesaiannya.

Teori efektivitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto tersebut relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Romli Atmasasmita yaitu bahwa faktor-faktor yang menghambat efektivitas penegakan hukum tidak hanya terletak pada sikap mental

⁴ Soerjono Soekanto.(2008). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 8

⁵ H. Zaeni Asyhadi dan Rachmawati Kusuma.(2021). *Aspek Hukum Peradilan Hubungan Industrial*. Mataram: CV. Sanabil Mataram,hlm. 131

aparatur penegak hukum baik hakim, jaksa, polisi dan penasihat hukum akan tetapi juga terletak pada faktor sosialisasi hukum yang sering diabaikan⁶.

Mental penegak hukum, dalam hal ini mediator, pelaksana Mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akan tercipta apabila penetapan atau pengangkatannya sebagai mediator dilakukan sesuai dengan yang ditetapkan peraturan perundangan.

UU. No. 2 Tahun 2004 menentukan, bahwa syarat-syarat untuk dapat diangkat sebagai mediator adalah :

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Warganegara Indonesia;
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
4. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan,
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya S1
7. Syarat lain yang ditetapkan Menteri.

Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat, berpendidikan Sarjana Sosial, dan telah mengikuti pelatihan sebagai mediator selama 3 (tiga) bulan di Jakarta Pusat.

Hal-hal yang diuraikan di atas amat sangat mendukung efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi, khususnya terhadap perselisihan-perselisihan yang terjadi dalam 2 (dua) tahun terakhir di kabupaten Lombok Barat.

Satu-satunya hambatan yang cukup berarti dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah keterlambatan kehadiran pengusaha, dan seringkalinya pengusaha diwakili oleh pihak yang menurut Bapak Asmuni, Mediator Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat, pihak yang bersangkutan sulit memutuskan hasil mediasi jika tidak terlebih dahulu dibicarakan dengan Pengusaha. Namun pada akhirnya penyelesaian melalui mediasi memang efektif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, walaupun dalam ADR (Alternative Dispute Resolution) Mediasi adanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial mediasi adalah merupakan cara yang wajib dilalui oleh pihak yang berselisih.

D. KESIMPULAN

Dari penjelasan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya: *Pertama*, untuk daerah/Wilayah Kabupaten Lombok Barat, dalam 2 (dua) tahun terakhir telah terjadi 24 kasus perselisihan hubungan industrial yang melibatkan 60 orang pekerja/buruh yang diselesaikan secara effektif oleh Mediator. Ini berarti penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi berjalan effektif. *Kedua*, Faktor yang mempengaruhi keefektifan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut selain oleh faktor, hukum, penegak hukumnya, juga faktor mental dan kualitas dari mediator yang bersangkutan sesuai dengan yang ditetapkan oleh peraturan perundangan. Dari penjelasan tersebut maka perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui mediasi, Dalam hal perundingan melalui mekanisme mediasi

⁶ Romli Atmasasmita.(2001). *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum*. Bandung: Mandar Maju, hlm. 55

mengalami kegagalan hendaknya selalu mengupayakan penyelesaian secara damai, jika berhasil dibuatkan Persetujuan Bersama (PB) yang ditanda tangani para pihak, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni; Adha, L. Hadi; Kusuma, Rahmawati.(2021). Hukum Ketenagakerjaan Bidang pelaksanaan Hubungan Kerja. Mataram: CV. Sanabil.
- Asyhadie, Zaeni; Kusuma, Rachmawati.(2021). Aspek Hukum Peradilan Hubungan Industrial. Mataram: CV. Sanabil Mataram.
- Atmasasmita, Romli.(2001). Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum. Bandung: Mandar Maju.
- Soekanto, Soerjono; Mamuji; Sri.(1985). Penelitian Hukum Normatif – Suatu Uraian Singkat. Depok: PT. RadjaGrafindo Persada.
- _____.(2008). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waluyo; Bambang.(1996). Penelitian Hukum Dalam Praktik. Jakarta : Sinar Grafika.
- Undang-Undang. No. 2 Tahun 2004 tentang Pelenyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan