

**PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PEKERJA/BURUH DAN PERUSAHAAN DI KOTA MATARAM**

JURNAL ILMIAH



OLEH :

AHMAD MUJADDID ISLAM
D1A115013

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

2019

LEMBAR PENGESAHAN

**PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PEKERJA/BURUH DAN PERUSAHAAN DI KOTA MATARAM**

JURNAL ILMIAH



OLEH :

AHMAD MUJADDID ISLAM
D1A115013

MENYETUJUI,

Pembimbing Pertama,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Zaeni", is written over a horizontal line.

H. Zaeni Asyhadie, SH., M.Hum
NIP.196106201988031001

**PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PEKERJA/BURUH DAN PERUSAHAAN DI KOTA MATARAM**

**AHMAD MUJADDID ISLAM
D1A115013**

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses dan faktor penghambat dalam penyelesaian masalah hubungan industrial. Jenis penelitian yang digunakan adalah mormatif empiris. Setelah dilakukan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa (1) Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan perusahaan banyak diselesaikan melalui jalur mediasi. (2) Dalam proses penyelesaiannya terdapat berbagai faktor-faktor penghambat yang dihadapi oleh mediator dalam menyelesaikan maslah antara pekerja/buruh dan perusahaan antara lain, berasal dari kurang aktifnya sikap pihak yang berselisih dalam proses mediasi itu sendiri, Jumlah tenaga mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram yang kurang Kendala yang terakhir dari undang-undang yang membatasi peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

Kata Kunci :Proses, Perselisihan Hubungan Industrial, Faktor Penghambat

***THE DISPUTE RESOLUTION PROCESS OF CONFLICT IN INDUSTRIAL
RELATION BETWEEN A WORKER AND A COMPANY IN MATARAM CITY***

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the process and factors that made obstacle on the dispute resolution process of conflict in industrial relation. The research method on this research uses normative-empirical legal research method. From this research, researcher concluded (1) the dispute resolution process of conflict in industrial relation between a workers and a company in Mataram City mostly resolved by mediations. (2) In the process, there are many obstacles that mediator face when they are resolving the dispute between a workers and a company, these obstacles consist of: the parties are not active or cooperative on the mediation process,the lack of mediator in Mataram Employment Agencies, and labor law given mediator limited roles on dispute resolutions especially on a mediation process

Keywords: Process, Industrial Relation Conflict, Obstacle Factor.

I. PENDAHULUAN

Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia. Bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat didalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun makin luas. Seperti yang dimaksud oleh Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini, bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat perkerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹ Sebelumnya istilah Perselisihan Hubungan Industrial disebut dengan Perselisihan Perburuhan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tersebut, yang dimaksud dengan Perselisihan Perburuhan adalah: “Pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan”² Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat

¹ Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 ayat 1

² Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia.*: Prenadamedia Group, Jakarta 2019 , hlm 200

dirumuskan permasalahan sebagai berikut : 1). Bagaimana proses dalam penyelesaian masalah antara pekerja/buruh dan perusahaan ? 2). Apa saja faktor-faktor penghambat dalam proses penyelesaian masalah antara pekerja/buruh dan perusahaan ? Adapun tujuan yang dicapai dari penelitian ini, antara lain : 1). Untuk mengetahui proses dalam penyelesaian masalah antara pekerja/buruh dan perusahaan 2). Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat dalam proses penyelesaian masalah antara pekerja/buruh dan perusahaan. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain : 1). Manfaat Teoritis penelitian ini Memberikan pengetahuan kepada masyarakat mengenai peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian masalah pekerja dan perusahaan. 2). Manfaat Praktis dari penelitian Memberikan pengetahuan kepada masyarakat mengenai peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelesaian masalah antara pekerja dan perusahaan. 1). Jenis penelitian hukum normatif empiris, 2). Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*).³ Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) Pendekatan Sosiologis (*Sociological Approach*) 3). Jenis dan sumber data, 1) Data Primer, 2) Data skunder 4). Teknik dan alat pengumpulan data yaitu 1) Data lapangan, 2) studi dokumen. Teknik menentukan sampel dalam penelitian ini adalah yaitu teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan sekelompok subyek atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui

³Tim Penyusun, *Buku Pedoman: Penyusunan Skripsi dan Jurnal Ilmiah*, Cet 1, Fakultas Hukum, Mataram, 2017, hlm. 28

sebelumnya.⁴Metode analisis yang digunakan dalam penulisan adalah dengan analisis deskriptif-kualitatif.

⁴Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Peneliitian Hukum*. Ed 1 Cet 8. Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 106.

II. PEMBAHASAN

Proses dalam Penyelesaian Masalah Antara Pekerja/buruh Dan Perusahaan

Gambaran Umum Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Mataram

Instansi yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan di Kota Mataram adalah Dinas Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram terletak di jalan Gajah Mada, Jempong Baru , Kec. Sekarbela, Kota Mataram. Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram terdapat 32 orang pegawai yang bertugas sesuai kewajibannya masing-masing yang terdiri dari 19 pegawai laki-laki dan 13 pegawai perempuan.

Proses Penyelesaian Dalam Menangani Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Mataram

Proses pelaksanaan mediasi dalam menangani perselisihan hubungan industrial berdasarkan peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut :⁵ (1) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan

⁵ Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.(2) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang- undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang- undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). (3) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan melalui mediasi, maka dibuat perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka: a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis; b) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak; c) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis; d) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c di anggap menolak anjuran tertulis, e) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis

sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, f) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Peranan Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Menurut Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang perlu dilakukan dinas setelah menerima pengaduan perselisihan hubungan industrial akan melakukan prosedur-prosedur sebagai berikut:⁶ 1) Mencatat perselisihan yang disampaikan oleh para pihak ke dalam Buku Register Perselisihan Hubungan Industrial oleh Petugas Administrasi Teknis. 2) Pencatatan perselisihan yang belum memiliki atau dilampiri bukti- bukti penyelesaian secara biparpit, Dinas Tenaga

⁶Wawancara dengan Aluh Indra Asniati, SE Kepala Seksi Pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada tanggal 18 September 2019 pukul 09.10 WITA

Kerja Kota Mataram memberikan kebijakan tersendiri membantu para pihak untuk memanggil dan memfasilitasi perundingan secara biparpit terlebih dahulu, ini dikarenakan ada beberapa faktor yang menyebabkan perundingan biparpit sulit untuk dilakukan pekerja dengan perusahaan/pengusaha tempatnya bekerja. 3) Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui konsiliator. 4) Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui arbiter. 5) Dalam waktu 7 hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliator ataupun arbiter maka Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk melimpahkan penyelesaian perselisihannya kepada mediator. Data yang diperoleh peneliti menunjukkan semua kasus diselesaikan secara mediasi, tidak ada yang melalui konsiliasi ataupun arbitrase yang menangani perselisihan hubungan industrial. Peranan mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram adalah: 1) Melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dan membantu para pihak yang berselisih untuk memperkecil perbedaan mereka dan mencapai suatu penyelesaian yang dapat diterima atau dapat disepakati yang tujuan utamanya selesai pada kesepakatan yang tertuang dalam

perjanjian bersama. 2) Selain itu mediator juga berperan sebagai pihak yang melayani masyarakat bukan hanya pada saat pelaksanaan mediasi tetapi juga peranannya dalam pembinaan, penyuluhan, dan pencegahan agar perselisihan hubungan industrial tidak semakin banyak terjadi di Kota Mataram dan dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis. 3) Mediator berperan sebagai pihak ketiga yang netral yang mempunyai peranan sebagai seorang penyelidik, sumber informasi, lembaga pengayom dan penasehat, dan sebagai pelindung dalam proses mediasi yang selalu diharapkan untuk dapat mencapai kesepakatan bersama tanpa harus melalui penyelesaian melalui jalur pengadilan.

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Dalam buku pedoman kerja mediator disebutkan proses pelaksanaan mediasi adalah proses sampai pada tahapan dilakukannya sidang mediasi itu sendiri, Tahapan yang harus dilewati sebelum melakukan mediasi adalah sebagai berikut :⁷ 1) Setelah mediator menerima penunjukkan dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya, maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja harus sudah melakukan penelitian berkas seperti surat permintaan dari salah satu pihak atau dari para pihak, risalah perundingan biparipit, surat kuasa dari para pihak, memeriksa jenis perselisihan yang dihadapi. 2) Pemanggilan para pihak yang

⁷ Wawancara dengan Anita Nurrahmayanti, S.H selaku mediator Dinas tenaga Kerja Kota Mataram tanggal 19 september 2019 pukul 11.43 WITA

meliputi menetapkan jadwal sidang mediasi, dan menyampaikan panggilan tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Setelah tahap ini dilalui maka dilaksanakanlah sidang mediasi yang memuat bagian sebagai berikut Adapun tata cara pelaksanaan dari awal sampai akhir sidang mediasi adalah sebagai berikut :

a) Persiapan sebelum sidang mediasi :

- 1) Mediator mempersiapkan kelengkapan berkas dan termasuk undang-undang yang diperlukan dalam pelaksanaan sidang mediasi;
- 2) Mempersiapkan ruang sidang mediasi;
- 3) Pelaksanaan sidang mediasi
- 4) Membuka agenda sidang mediasi;
- 5) Menanyakan para pihak siapa saja yang hadir dalam sidang saat itu, jika ada pihak ketiga atau kuasa hukum, memastikan bukti keanggotaan advokasinya;
- 6) Memberitahu agenda sidang saat itu, seperti menerima keterangan saksi ataupun mendengar keterangan/klarifikasi para pihak yang berselisih;
- 7) Menyuruh para pihak mengisi daftar hadir;
- 8) Memimpin jalannya persidangan dan menengahi suasana sidang yang memanas agar kembali tenang;
- 9) Memberikan pengarahan-pengarahan tentang penyelesaian perselisihan tersebut, seperti upah yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai undang-undang;
- 10) Memberi gambaran-gambaran yang dapat menjadi pertimbangan para pihak untuk mengambil keputusan seperti alur penyelesaian melalui PPHI apabila tidak bisa diselesaikan melalui mediasi, agar para pihak mempunyai pertimbangan;
- 11) Melaksanakan tehnik setengah kamar, apabila tidak dicapai titik temu dalam kesepakatan;
- 12) Memberi keterangan-keterangan yang ditanyakan pihak yang berselisih mengenai peraturan undang-

undang yang berkaitan perselisihannya, karena terkadang para pihak masih belum mengetahui apa sebenarnya hak dan kewajiban mereka apabila terjadi perselisihan; 13) Menutup sidang mediasi dengan lanjutan sidang berikutnya ataupun jika tidak tercapai kesepakatan mediator memberitahu akan dibuat anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah pelaksanaan sidang mediasi oleh mediator,

Faktor Penghambat dalam proses penyelesaian masalah antara pekerja/buruh dan perusahaan

Faktor faktor penghambat Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam setiap langkah penyelesaian perselisihan hampir dipastikan ada beberapa kendala yang menghambat jalannya mediasi. Dalam tugasnya melakukan mediasi dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mediator mengalami kendala kendala yaitu kendala yang berasal dari Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram sendiri dan kendala yang berasal dari pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja. “Menurut seksi pencegahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kendala terdapat pada pihak-pihak yang berselisih yaitu pihak yang dipanggil tidak hadir untuk dimintai keterangannya dalam sidang mediasi yang sudah dijadwalkan sehingga batasan penyelesaian perselisihannya melampaui batas

waktu yang ditentukan undang-undang.”⁸ “Sebenarnya kendala yang dihadapi mediator tidak merupakan masalah yang besar karena yang penting adalah kami selalu semaksimal mungkin berusaha untuk menyelesaikannya, mungkin ada kendala seperti sarana dan prasarana ruang sidang yang ada, mengingat hanya ada satu ruangan sementara dalam sehari agenda sidang dapat mencapai tiga kasus, ini tentunya cukup menghambat pelaksanaan sidang mediasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dari pekerja itu sendiri kadang mempengaruhi proses mediasi, tidak sedikit pada beberapa kasus pekerja tidak mau menerima masukan dari mediator yang memberi masukan sudah sesuai undang-undang. Dari pihak perusahaan/pengusaha, faktor domisili pengusaha itu sendiri banyak yang domisilinya diluar negeri atau diluar kota sehingga sulit meluangkan waktunya, walaupun ada kewenangan yang diberikan kepada bagian personalia kewenangan yang terbatas sehingga harus bolak balik menunggu keputusan dari pengusaha/atasannya.”⁹ Kendala juga didapat pada perusahaan yang mengutus pejabat yang berwenang atas nama perusahaan/pengusaha dalam penyelesaian perselisihannya dengan pekerja tetapi dalam sidang mediasi tidak diberi sepenuhnya untuk mengambil keputusan dalam sidang mediasi, kadang mengabaikan atau menghiraukan proses mediasi, ini terlihat pada perusahaan - perusahaan dimana pejabat yang harusnya berwenang tidak hadir hanya diwakilkan sehingga

⁸ Wawancara dengan Aluh Indra Asniati, SH selaku Kepala Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada tanggal 18 September 2019 pukul 09.30 WITA

⁹ Wawancara dengan Hariadi S.IP selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram tanggal 18 September 2019 pukul 10.30 WITA

pejabat yang mewakilkan pun mengalami kesulitan dalam proses mediasi. ”Seharusnya kami mengharapkan dari perusahaan pemimpinlah yang langsung hadir dalam sidang, agar kesepakatan lebih dapat ditempuh ataupun jika pejabat pada perusahaan yang diutus untuk mediasi sudah diberi kekuasaan penuh untuk menentukan langkah selanjutnya, sebagai contoh pada saat menanyakan apakah sepakat untuk perjanjian bersama pejabat tersebut meminta waktu untuk menanyakan pada atasannya kembali. Ini tentu memakan waktu yang tidak sedikit.”¹⁰ “Selain kendala tersebut, kendala juga dihadapi dari pihak pihak yang sulit untuk diajak kompromi karena tetap berpegang teguh pada standar masing-masing sehingga mediator sendiri mengalami kesulitan dalam menengahi atau sulit untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Hal inilah tak jarang menyebabkan kesepakatan ditolak sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang pada dasarnya mediator bertujuan semua perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi dan kesepakatannya dituangkan dalam perjanjian bersama.”¹¹ Sidang mediasi gagal karena mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Kendala yang dihadapi mediator dipengaruhi dari beberapa unsur berikut :1) Sarana dan prasarana dalam pelaksanaan sidang mediasi. 2) Kedua belah pihak yang berselisih itu sendiri. 3) Mediator itu sendiri. 4) Undang-Undang.

¹⁰ Wawancara dengan Anita Nurrahmaysanti, SH selaku mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram tanggal 19 September 2019 pukul 12.03 WITA

¹¹ Wawancara Dengan Anita Nurrahmayanti, S.H selaku mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram tanggal 19 September 2019 pukul 10.41 WITA

III. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Penyelesaian perselisihan di Dinas tenaga Kerja Kota Mataram banyak yang diselesaikan melalui jalur mediasi kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh. Adapun Proses pelaksanaan mediasi yang ditangani oleh mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram adalah penelitian berkas perselisihan, pemanggilan para pihak, sidang mediasi, pelaksanaansidang mediasi. Pelaksanaan proses dalam menyelesaikan permasalahan penyelesaian masalah antara pekerja/buruh dan perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram terlaksana sesuai dengan peraturan perundang-undangan No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 92 Tahun 2004. 2) Dalam pelaksanaan proses penyelesaian perselisihan terdapat faktor-faktor penghambat dalam proses penyelesaian masalah antara pekerja/buruh dan perusahaan yang dihadapi mediator antara lain, berasal dari kurang aktifnya sikap pihak yang berselisih dalam proses mediasi itu sendiri, Jumlah tenaga mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram yang kurang.

Saran

1) Bagi pekerja hendaknya lebih berperan aktif dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi itu sendiri. Pekerja dan perusahaan dapat berperan aktif dengan lebih merespon panggilan sidang mediasi oleh mediator secara tepat waktu, lebih terbuka menerima arahan dari mediator sebagai pihak yang netral untuk penyelesaian kasus perselisihan yang sedang dihadapi, dan selalu mengutamakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah mufakat. 2) Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram melakukan perbaikan sarana dan prasarana yang memadai dan penambahan jumlah mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Peneliitian Hukum*. Ed 1 Cet 8. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Asyhadie, Zaeni, Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Aspek Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Tim Penyusun. 2017. *Buku Pedoman: Penyusunan Skripsi dan Jurnal Ilmiah*. Cet 1. Mataram: Fakultas Hukum

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Pasal 13 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Wawancara

- Wawancara dengan Anita Nurrahmayanti S.H selaku mediator pada dinas tenaga kerja Kota Mataram tanggal 19 September 2019
- Wawancara dengan Hariadi,S.IP selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram pada tanggal 18 September 2019
- Wawancara dengan Aluh Indra Asniati, SE Kepala Seksi Pencegahan dan penyeselain Perselisihan Hubungan Industrial, pada tanggal 18 September 2019