

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL MELALUI MEDIATOR**
***THE SETTLEMENT OF INDUSTRIAL RELATION DISPUTES
THROUGH MEDIATORS***

Irawan

Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram

Email : ir4wan@yahoo.co.id

Naskah diterima : 22/05/2013; direvisi : 15/06/2013; disetujui : 20/07/2013

ABSTRACT

According to the Law Number 30 Years 1999, article 6 section (3) if there is a dispute, based on the written agreement, either parties can resolve the dispute through a mediator. While the Law No. 2 of 2004 article 4 section (4) if the parties do not specify the solution option whether through conciliation or arbitration within seven working days, the district institution related to employment will delegate the solution to the mediator. The mediation is conducted by a mediator in the institution related to labor affairs in district level ". Mediation is not offered in conjunction with the conciliation or arbitration because the government wants to provide public services through competent mediators to resolve four types of disputes. Only Civil Servants (PNS) working at department of labor may be appointed as the mediator to solve dispute related to the industrial relationship, because government provides public services as State responsibility and intervention to resolve disputes between citizens. The absence of either parties in the mediators may cause injustice to the applicant or the defendant because the same deed may raise a different legal consequence, so the absence of the applicant or the defendant should cause the same legal consequences.

Keywords: Industrial Relations, Disputes Settlement, Mediator, Mediation

ABSTRAK

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator. Menurut UU No. 30 Tahun 1999 Pasal 6 ayat (3) apabila terjadi perselisihan, maka atas kesepakatan tertulis para pihak dapat menyelesaikan perselisihannya melalui mediator. Sedangkan UU No.2 Tahun 2004 Pasal 4 ayat (4), apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator pada setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota". Penyelesaian melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase karena pemerintah ingin melaksanakan fungsi memberikan pelayanan publik melalui mediator yang berwenang menyelesaikan empat jenis perselisihan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan saja yang dapat diangkat menjadi mediator penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemerintah memberikan pelayanan publik, sebagai bentuk tanggungjawab Negara dan ikut campur tangan menyelesaikan perselisihan yang terjadi diantara warganya. Implikasi hukum tidak hadirnya para pihak memenuhi panggilan mediator menimbulkan ketidakadilan bagi pemohon atau termohon mediasi karena terhadap perbuatan yang sama menimbulkan akibat hukum yang berbeda, maka tidak hadirnya pemohon atau termohon haruslah menimbulkan akibat hukum yang sama.

Kata Kunci : Perselisihan hubungan industrial dan Mediator.

PENDAHULUAN

PEMBUKAAN UUD RI Tahun 1945 alinea ke empat menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial” sejalan dengan itu UUD RI Tahun 1945 Pasal 27(1) “segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”

Dari Pembukaan UUD RI Tahun 1945 alinea ke empat tersebut di atas, menurut Lalu Husni setidaknya ada empat tujuan bernegara yakni adalah *protection function* (Negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia), *welfare function*, (Negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat), *educational function* (negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa), dan *peacefulness function* (Negara wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat baik ke dalam maupun keluar) dan menurut para pakar bahwa tujuan negara seperti itu mencerminkan tipe negara hukum kesejahteraan (*welfare state*),¹ yang salah satu fungsinya memberikan pelayanan publik termasuk menyelesaikan sengketa atau konflik atau perselisihan (*dispute*). Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui Pengadilan atau di luar Pengadilan.² Penyelesaian perselisihan diluar Pengadilan disebut juga “pilihan penyelesaian sengketa” atau alternatif penyelesaian sengketa atau *alternative dispute resolution* (ADR)

merupakan konsep yang mencakup semua cara-cara penyelesaian sengketa selain dari proses peradilan atau litigasi (*litigation*). Cara-cara penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan antara lain negosiasi, mediasi, pencari fakta dan arbitrase.³ Perselisihan pendapat, pertentangan sama dengan “*dispute*”. (Inggris) sebagai padanan istilah sengketa dalam bahasa Indonesia.⁴ Berdasarkan *The Contemporary Law Dictionary* bahwa kata *Dispute* (Inggris), *Bespreken*, *Redetwist* (Belanda) berarti diperdebatkan, dipermasalahkan, diperselisihkan, dipertentangkan.⁵

UU NO. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Pasal 6 (3) “dalam hal sengketa atau beda pendapat tidak dapat diselesaikan, maka atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa atau beda pendapat diselesaikan melalui bantuan seorang atau lebih penasehat ahli maupun melalui seorang mediator” Para pihak yang bersengketa berhak memilih cara penyelesaian dan menentukan sendiri mediator mana yang akan menyelesaikan sengketa yang terjadi di antara mereka.

UU No. 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen Pasal 45 ayat (2) yang dipertegas kembali dalam Kepmendagri No. 350/MPP/Kep/12/2001 Pasal 4 (1) bahwa “penyelesaian sengketa konsumen oleh BPSK melalui cara konsiliasi atau mediasi atau abitrarse dilakukan atas dasar pilihan dan persetujuan para pihak yang bersengketa”. Selanjutnya pada Pasal 6 menentukan bahwa “penyelesaian sengketa konsumen dengan cara mendiasi oleh mediator

¹ Lalu Husni 1, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2010), hlm. 13.

² Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syari'ah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Cetakan ke dua, Prenada Media Group, Jakarta, 2001, hlm. 22.

³ Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*, Cetakan ke-satu Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 11.

⁴ Steve K. Ngo, *Resolusi Sengketa dan Arbitrase Internasional (Tahap Pengenalan dan Lanjutan)*, Pendidikan dan Latihan Pusat Pendidikan dan Latihan Mineral dan Batubara Kementrian Energi dan Sumberdaya Mineral, Mataram-Lombok, 18-22 Februari 2013.

⁵ Martin Basiang, *The Contemporary Law Dictionary, First Edition*, Red & White Publishing, Indonesia, 2009, hlm. 124.

dilakukan dalam bentuk kesepakatan yang dibuat dalam perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh para pihak yang bersengketa”. Prinsip yang demikian juga terdapat dalam UU No. 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Pasal 4 (3) menentukan bahwa “setelah menerima pencatatan dari sala satu pihak atau para pihak, Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase”⁶. Selanjutnya pada ayat (4) ditentukan bahwa “dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator”.

Penyelesaian melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase sebagai cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, para pihak tidak diberi kesempatan untuk menentukan pilihan penyelesaian perselisihan melalui cara mediasi. Penyelesaian melalui mediasi ditentukan oleh Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan termasuk mediatornya. Berbeda halnya dengan Pelaksanaan mediasi di Pengadilan berdasarkan PERMA RI Nomor 01 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan Pasal 8 ayat (1) bahwa para pihak berhak memilih mediator, yang terdaftar pada Pengadilan.

Menurut Ruth Charlton yang di kutip David Spencer dan Michael Brogan dalam Muslih MZ. bahwa apabila penyelesaian perselisihan melalui mediasi bukanlah pili-

han suka rela para pihak, maka hal ini tidak sesuai dengan Prinsip kesukarelaan (*voluntariness*) dalam mediasi, Yakni masing-masing pihak yang bertikai (*disputants*) datang ke mediator atas kemauan diri sendiri secara suka rela dan tidak ada paksaan dari pihak luar.⁷ Dengan kata lain pilihan para pihak untuk menempuh mediasi tidak berdasarkan perintah atau kewajiban undang-undang.⁸

Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh mediator yang ada pada setiap Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Hanya mediator yang berada pada setiap Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan saja yang berwenang melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 8 bahwa “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”⁹. (penulis menyebutnya sebagai mediator tunggal).

UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 10 menentukan bahwa “dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi”¹⁰. Kemudian Kepmenakertrans RI Nomor : Kep.92/Men/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi Pasal 14 ayat (3) bahwa setelah para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian (paling lama 30 hari) ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut

⁶ Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia (*Major Lebour Laws of Indonesia*), Edisi ke-dua Ministry Of manpower and Tranmigration Jakarta dan International Lebour Organization (ILO) Jakarta, (Jakarta,2005) hlm. III – 13.

⁷ www.wmc-iain.com/artikel/16-mediasi-pemgantar-teori-dan-praktek.

⁸ Takdir Rahmadi, *Op., Cit.*, hlm. 32

⁹ Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia (*Major Lebour Laws of Indonesia*), *Op. Cit.* hlm. III – 15.

¹⁰ *Ibid.*

dihapus dari buku perselisihan”. selanjutnya ayat (4) menentukan bahwa “dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada”.

Tidak hadirnya pemohon atau termohon mediasi dalam memenuhi panggilan mediator menimbulkan implikasi hukum terhadap pemohon atau termohon. Implikasi hukum dimaksud adalah permohonan mediasi dihapus dari buku perselisihan apabila pemohon yang tidak hadir, dan mediator akan mengeluarkan anjuran berdasarkan data sepihak dari pemohon apabila termohon mediasi yang tidak hadir. Berapa kali panggilan dilakukan, berapakah pula pemohon atau termohon tidak memenuhi panggilan mediator sehingga patut menimbulkan implikasi hukum terhadap pihak yang tidak hadir.

Peraturan Mahkamah Agung Nomor : 1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan Pasal 14 ayat (2) menentukan bahwa :

“Mediator berkewajiban menyatakan mediasi gagal jika salah satu pihak atau para pihak atau kuasa hukumnya telah dua kali berturut-turut tidak menghadiri pertemuan mediasi sesuai jadwal pertemuan mediasi yang telah disepakati atau telah dua kali berturut-turut tidak menghadiri pertemuan mediasi tanpa alasan setelah dipanggil secara patut”

Dalam mediasi perselisihan hubungan industrial apabila salah satu pihak tidak menghadiri panggilan mediator, maka lanjut menimbulkan implikasi hukum tanpa memberikan kesempatan untuk dipanggil sekali kepada pihak yang tidak hadir. Berbeda halnya pelaksanaan mediasi berdasarkan PERMA No. 1 Tahun 2008, KEPMEN PERINDAG No. 350/MPP/Kep/12/2001 dan HIR/RBg (hukum acara perda) bahwa

bagi pihak yang tidak hadir pada panggilan pertama, masih diberi kesempatan untuk dilakukan dengan panggilan ke dua, walaupun dengan cara yang berbeda seperti dalam mediasi penyelesaian sengketa konsumen. Hal ini sesuai dengan asas “*audi et alteram partem*” bahwa kedua belah pihak harus didengar atau kepentingan kedua belah pihak harus sama-sama diperhatikan¹¹.

Penyelesaian melalui mediasi termasuk mediator hubungan industrial ditentukan oleh Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, oleh karena itu dapatkah mediator bersikap netral (*netrally*) atau tidak memihak (*imparsial*) dalam melakukan mediasi. Berdasarkan prinsip netralitas (*neutrality*), prinsip otonomi (*autonomie*) dan prinsip tidak memihak (*imparsial*). seharusnya para pihak yang berselisihlah yang menentukan sendiri cara penyelesaian perselisihan dan mediator yang diinginkan dan dipercayai untuk memediasi perselisihan yang terjadi antara mereka. Hal inilah yang menyebabkan penulis tertarik untuk menulis tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”

Dari uraian tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan dijadikan bahasan sebagai berikut “Apa latar belakang penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi dan arbitrase dan Mengapa hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan saja yang dapat diangkat menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial Implikasi hukum apabila pemohon atau termohon mediasi tidak menghadiri panggilan mediator untuk melakukan mediasi “

¹¹ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Edisi ketiga, Liberty, Yogyakarta, 1988, hlm. 12.

PEMBAHASAN

Untuk melakukan analisis terhadap isu hukum yang di angkat penulis menggunakan beberapa teori antara lain :

1. Teori Negara Hukum Kesejahteraan (*Welfare State*)

Bahwa negara membenarkan, perlunya negara ikut campur tangan untuk penyelenggaraan kesejahteraan rakyat. Negara tidak hanya sebagai alat kekuasaan (*Instrument of Power*) tapi juga sebagai alat pelayanan masyarakat (*Agent of Services*).

2. Teori Penyelesaian Sengketa.

Menurut Roberts dalam I Made Widyana, model penyelesaian sengketa yang dikenal dalam masyarakat sederhana maupun kompleks (modern) pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- a. Negosiasi melalui proses kompromi antara pihak-pihak yang konflik, tanpa mengundang pihak ketiga yang menyelesaikan konflik yang terjadi di antara mereka.
- b. Mediasi, melalui kesepakatan antara para pihak untuk melibatkan pihak ketiga (mediator) dalam penyelesaian konflik walaupun hanya sebagai perantara (*go-between*) bersifat pasif karena inisiatif untuk mengambil keputusan sebagai wujud penyelesaian sengketa tetap didasarkan pada kesepakatan pihak-pihak yang berkonflik.
- c. Arbitrase, melalui kesepakatan yang melibatkan pihak ketiga yang disebut arbitrator sebagai wasit untuk mengambil keputusan dan keputusan tersebut harus ditaati dan dilaksanakan oleh pihak yang berkonflik.
- d. Ajudikasi, sebagai model penyelesaian sengketa melalui instansi penga-

dilan yang keputusannya mengikat pihak-pihak yang berkonflik.¹²

3. Teori Hirarki Perundang-Perundangan (*stufenbau theory*).

Setiap norma hukum adalah sumber dari norma hukum lainnya yang pembentukannya di atur oleh norma hukum tersebut. Setiap norma hukum yang lebih tinggi adalah sumber norma hukum yg lebih rendah. Dan norma yang lebih rendah kedudukannya tidak boleh bertentangan dengan norma yang lebih tinggi kedudukannya. Karena norma hukum yang satu valid lantaran dibuat dengan cara yang ditentukan oleh suatu norma hukum yang lebih tinggi yang menjadi landasan validitas dari pembentukan norma hukum.¹³ Hubungan antara norma yang mengatur pembentukan norma dengan norma lain yang dibentuk adalah sebagai hubungan antara “superordinasi” dan “subordinasi” di mana norma yang menentukan pembentukan norma lain adalah norma yang lebih tinggi kedudukannya, sedangkan norma yang dibentuk menurut ketentuan ini adalah norma yang lebih rendah.¹⁴ Dengan demikian, konstitusi adalah sumber dari peraturan perundang-undangan yang dibentuk.

4. Teori keadilan Aristoteles.

Keadilan legal yaitu perlakuan yang sama terhadap semua orang sesuai dengan hukum yang berlaku dan tunduk pada hukum yang ada secara tanpa pandang bulu. Keadilan legal menyangkut hubungan antara individu atau kelompok masyarakat dengan negara. Intinya adalah semua orang atau kelompok masyarakat diperlakukan secara sama oleh negara

¹² I Made Widyana, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Fikahati Aneska, Jakarta, 2009, hlm. 75.

¹³ Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, terjemahan dari buku; *General Theory Of law and State-* oleh Raisul Muttaqien, Cetakan Ke-empat, Nusa Media, Bandung, 2009, hlm. 179.

¹⁴ *Ibid*, hlm.

dihadapan dan berdasarkan hukum yang berlaku. Semua pihak dijamin untuk mendapatkan perlakuan yang sama sesuai dengan hukum yang berlaku.¹⁵

5. Asas Persamaan di Depan Hukum.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (1) menentukan Bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan, dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan dengan tidak ada kecualinya. Maksud persamaan kedudukan disini adalah bahwa setiap warga Negara Indonesia secara hukum dan Undang-undang mempunyai hak, kewajiban dan perlindungan yang sama dari Negara. Maka Negara wajib melindungi warga negaranya dari perlakuan yang berbeda atau diskriminatif baik dalam hal agama, sikap politik, ras, bahasa, jenis kelamin.

Adapun pembahasan untuk menjawab permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

1. Latar Belakang mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan Konsiliasi atau Arbitrase.

Mediasi, konsiliasi dan arbitrase merupakan alternatif penyelesaian sengketa diluar Pengadilan atau *Alternatif Dispute Resolution* (ADR), pelaksanaannya berdasarkan kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih. ADR dapat memberikan prosedur yang lebih murah cepat, tidak kompleks seperti litigasi formal. Penggunaanya tidak hanya ditujukan untuk mengatasi hambatan finansial terhadap Pengadilan, akan tetapi juga menghadapi permasalahan yang mengandung faktor budaya, geografis dan psikologis.¹⁶

UU No. 2 tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 4 ayat (3) setelah di catat, Instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase., ayat (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Ketentuan ini justeru menempatkan mediasi hubungan industrial bukan lagi merepresentasikan kesepakatan para pihak yang berselisih untuk memilih lembaga yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihannya.¹⁷ Tapi mediasi ditempatkan sebagai konsekwensi atau implikasi karena para pihak tidak memilih konsiliasi atau arbitrase, lebih jauh lagi para pihak telah dipaksa untuk menyelesaikan perselisihannya melalaui cara mediasi. Hal ini kontradiktif dengan UU Nomor 30 tahun 1999 Pasal 1 angka 10 bahwa lembaga penyelesaian sengketa melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli, begitu pula UU No. 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan lingkungan Hidup Pasal 84 ayat (2) penggunaan mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa diluar Pengadilan bersifat suka rela dan merupakan pilihan para pihak, dan UU No. 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen Pasal 45 ayat (2) bahwa penyelesaian sengketa konsumen dapat ditempuh melalui Pengadilan atau diluar Pengadilan berdasarkan pilihan sukarela para pihak yang bersangkutan. Disamping itu, kontradiktif pula dengan prinsip suka rela (*volunteer*) dalam mediasi bahwa penyelesaian melalui mediasi merupakan kehendak bebas para pihak dan bukan perintah suatu norma hukum. Penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antara para pihak dan mediator, para pihak meminta secara suka

¹⁵ <http://kumpulan-teori-skripsi-blogspot.com/2011/09/teori-keadilan-aristoteles>.

¹⁶ Nurnaningsih Amriani, *Op, Cit*, hlm. 14.

¹⁷ Isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3320889 log.pdf, *Op, Cit*, hlm. 89.

rela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi.¹⁸ Mediasi adalah kehendak bebas para pihak dengan kesadaran memilih mediasi sebagai cara untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Secara teoritis bahwa antara undang-undang yang satu dengan undang-undang yang lain tidak boleh terjadi saling pertentangan karena dibentuk dari norma dasar yang sama. Tetapi UU No. 2 Tahun 2004 merupakan UU yang bersifat *lex specialis* yang dapat mengenyampingkan aturan-aturan yang bersifat umum seperti UU No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Namun demikian prinsip suka rela (*volunteer*) dalam mediasi dan memberikan banyak pilihan penyelesaian sengketa pada para pihak adalah prinsip yang berlaku secara umum. Oleh karena itu menurut penulis UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 4 ayat (3) dan (4) redaksinya sebaiknya perlu dilakukan sinkronisasi sehingga tidak saling bertentangan dengan peraturan perundang-undangan lainnya : Pasal 4

(3)Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui *mediasi, konsiliasi atau melalui arbitrase*.

(4)Terhadap tawaran penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui *mediasi, konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka para pihak wajib menentukan pilihan*.

Perubahan tersebut akan menempatkan mediasi hubungan industrial sebagai bentuk alternatif penyelesaian sengketa. Mediasi penyelesaian perselisihan hubungan in-

dustrial tidak menjadi wajib dilaksanakan tapi menempatkan mediasi pada tempat yang sebenarnya sehingga dapat dipilih selain konsiliasi atau arbitrase.

Lalu mengapa mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase sebagai cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sedangkan mediasi merupakan salah satu *ADR*, dalam bagian penjelasan Pasal dinyatakan telah jelas.

Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI, penyelesaian melalui konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan mengenai kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang dilakukan oleh pihak ketiga (konsiliator) bukan PNS dengan kewajiban mengeluarkan anjuran tertulis. Sedangkan penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh pihak ketiga (mediator) PNS yang ada pada Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan ditunjuk oleh Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan dengan kewajiban mengeluarkan anjuran tertulis.

Penyelesaian melalui arbitrase menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dilakukan oleh seorang atau beberapa orang arbiter yang ditetapkan oleh Menteri berdasarkan perjanjian arbitrase yang ditandatangani para pihak. Arbiter adalah pihak ketiga bukan PNS walaupun ditetapkan oleh Menteri. Kewenangan mediator menyelesaikan empat (semua) jenis perselisihan dibandingkan konsiliator atau arbiter memperlihatkan pemerintah ingin berperan dan campur tangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. hal ini merupakan implementasi fungsi dan tanggungjawab Negara pada warganya dengan

¹⁸ Lalu Husni *Op, Cit*, hlm. 62.

memberikan pelayanan publik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara warganya. Konsiliator dan mediator sama-sama berwenang mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih, sedangkan arbiter berwenang mengeluarkan putusan yang berifat final (*binding*). Konsiliator atau arbiter tidak berwenang menyelesaikan perselisihan hak, sedangkan mediasi berwenang menyelesaikan perselisihan hak. Konsiliator dan arbiter bukan berasal dari PNS, sedangkan Mediator adalah PNS pada Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Jika ternyata para pihak tidak menentukan pilihan baik terhadap mediasi, konsiliasi atau arbitrase, apakah para pihak harus tetap dipaksa untuk memilih salah satu penyelesaian. Menurut hemat penulis, mediasi, konsiliasi atau arbitrase adalah alternatif penyelesaian perselisihan diluar pengadilan, artinya Para pihaklah yang menentukan apakah perselisihan diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Apabila ternyata para pihak tidak menentukan pilihan, maka Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan membuat surat keterangan yang menyatakan upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase gagal dilaksanakan. Surat pernyataan ini yang di jadikan syarat untuk mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana yang disyaratkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 83 ayat (1).

2. Mediator Tunggal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mediator merupakan pihak ketiga yang mempertemukan para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan secara musyawarah untuk mencapai muakat, tidak memiliki kepentingan terhadap perselisihan sehingga dapat menawarkan

solusi penyelesaian yang bisa diterima para pihak. Mediator membimbing para pihak untuk melakukan negosiasi sampai ada kesepakatan antara kedua pihak. Kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian.¹⁹

Menurut Syahrizal Abbas,

*“mediator adalah pihak ketiga yang membantu penyelesaian sengketa para pihak yang mana ia tidak melakukan intervensi terhadap pengambilan keputusan, melakukan negosiasi, menjaga dan mengontrol proses negosiasi, menawarkan alternatif solusi dan secara bersama-sama para pihak merumuskan kesepakatan penyelesaian sengketa.”*²⁰

Aris Harianto, mengemukakan bahwa :
“mediator adalah pihak ketiga yang netral yang membantu menyelesaikan perselisihan untuk mendapatkan kesepakatan melalui proses mediasi. jadi pada dasarnya siapapun yang dikehendaki para pihak.”²¹ Mediator tidak harus ditentukan dari tempat atau lembaga tertentu. Siapa saja boleh menjadi mediator asal dikehendaki oleh para pihak dan memiliki kemampuan untuk melakukan mediasi termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.²²

Dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 8 bahwa penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator pada setiap kantor Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. selanjutnya Pasal 1 angka 12 :

“Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri

¹⁹ Nurnaningsih, *Op Cit*, hlm. 29.

²⁰ Syahrizal Abbas, *Op Cit*, hlm. 59.

²¹ Isjd.pdii, lipi.go.id/admin/jurnal/3320889log.pdt. Hlm. 94.

²² *Ibid.*

untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Mediator semacam ini termasuk dalam katagori mediator otoritatif. Otoritas mediator berdasarkan kewenangan yang diberikan undang-undang dan menggunakan kewenangan itu sebagai dasar menjalankan tugas.²³

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/Men/VI/2004 Pasal 3 ayat (1) huruf a dan h, bahwa untuk menjadi mediator harus PNS pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dan mendapat legitimasi dari Menteri. Pasal 4 ayat (1), untuk memperoleh legitimasi dari Menteri calon mediator pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi diusulkan oleh Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial, calon mediator dari propinsi di usulkan oleh Gubernur, Bupati/Wali Kota. Kemudian pada Pasal 4 ayat (2) huruf c bawa pengusulan dimaksud ayat 1 harus dilengkapi dengan Copy SK penempatan pada unit kerja yang membidangi hubungan industrial. Dengan demikian mediator hubungan industrial hanya ada pada satu Instansi Pemerintah yakni Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

PNS hanya dapat diusulkan menjadi mediator hubungan industrial apabila bertugas pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. PNS yang bertugas pada instansi lain tidak dapat diusulkan sebagai mediator hubungan industrial sekalipun memiliki kemampuan sebagai mediator atau bahkan sebelumnya pernah mendapat legitimasi sebagai

mediator hubungan industrial, karena Pasal 17 ayat 2 huruf e, bahwa legitimasi mediator dicabut apabila mediator tidak bertugas lagi pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Menurut Aries Harianto, mediator seperti ini disebut monopoli Instansional sebagai mediator.²⁴ hal ini kontradiktif, karena pada dasarnya mediator adalah siapa saja yang dikehendaki para, termasuk kemungkinan para pihak memilih pegawai pada Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.²⁵ Mediasi hubungan industrial harus memberikan kebebasan pada para pihak untuk menentukan sendiri mediator yang dikehendakinya. Mediator bukanlah monopoli pemerintah ataupun swasta, keduanya bisa saja menjalankan fungsi yang sama mengingat dasar pendekatan yang digunakan adalah kompetensi mediator.²⁶ Oleh karena itu penulis menyebut mediator hubungan industrial sebagai mediator tunggal. Mediator tunggal adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditempatkan hanya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memperoleh legitimasi dari Menteri sebagai mediator untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan hubungan Kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dengan kewajiban memberi anjuran tertulis kepada para pihak apabila tidak tercapai kesepakatan.

3. Hanya PNS yang pada Instansi yang Bertanggungjawab Di bidang ketenagakerjaan yang Menjadi Mediator Tunggal.

Keberhasilan pelaksanaan mediasi sangat ditentukan oleh mediator, maka dari itu seorang mediator harus mempunyai kualifikasi tertentu sebagai mediator. Penguasaan materi masalah ketenagakerjaan

²³ *Ibid*, hlm. 93.

²⁴ Isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3320889 log.pdf

²⁵ Lalu Husni 1, *Op Cit*, hlm. 61

²⁶ Isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3320889 log.pdf. hlm. 89.

bukanlah suatu hal mutlak diperlukan. Pengetahuan yang lebih penting dibutuhkan adalah kemampuan menganalisis dan keahlian menciptakan pendekatan pribadi dalam koridor teknis mediasi serta kemampuan memformulasikan kehendak para pihak menjadi rumusan sebagai anjuran.²⁷ Hal ini semakin sulit terwujud karena kualitas mediator hubungan industrial sangat rendah, sulit menjaring mediator yang berkualitas karena PNS yang bertugas pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak berminat menjadi mediator. Kalaupun ada yang menjadi mediator hal tersebut terpaksa dilakukan karena tugas.²⁸

Ada beberapa sebab PNS pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak berminat menjadi mediator antaralain : pelaksanaan diklat untuk menjadi mediator terlalu lama sampai berbulan-bulan, tugasnya selalu menangani kasus, terlalu banyak peraturan perundang-undangan yang harus dikuasai, selalu melakukan pembinaan masalah antara lain perselisihan Hubungan industrial, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, pengupahan, SP/SB, jamsostek, organisasi pengusaha, kurang tunjangan kesejahteraan, mediator sebagai jabatan fungsional belum diatur usia pensiun sehingga sama dengan PNS biasa.²⁹

Kurangnya peminat untuk menjadi mediator menyebabkan mediator yang terjaring tidak mempunyai kemampuan yang maksimal untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sehingga anjurannya tidak dapat diterima para pihak, dampaknya menimbulkan ketidakpercayaan terhadap mediator karena tidak dapat memenuhi harapan para pihak.

Hal ini sesuai dengan keterangan Zaitun, S.Sos., MH., Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Perselisihan Disnakertrans Propinsi NTB bahwa sebagian besar anjuran mediator ditolak oleh pengusaha, disamping itu Serikat pekerja sering membawa perselisihan hubungan industrial untuk diselesaikan pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) atau Pejabat Pemerintah lainnya yang dianggap memiliki kekuasaan.³⁰ Seperti dalam contoh perselisihan PHK antara PT. Surya Sembada Jaya Site batu Hijau Sumbawa dengan pekerja Eka Syarif H dkk.³¹ Pekerja yang tergabung dalam Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Tambang Sumbawa (PUK SPAT SAMAWA) membawa perselisihan PHK untuk diselesaikan ke DPRD Kabupaten Sumbawa Barat, kemudian dibawa ke Sekretaris Daerah Kabupaten Sumbawa Barat untuk diselesaikan. Hal ini sesuai pula dengan keterangan Ir. Syaipul Bahri, MH. Bahwa Serikat pekerja sering membawa perselisihan hubungan industrial untuk diselesaikan oleh DPRD seperti PUK SPAT SAMAWA dan ASOKADIRA.³² Dari gambaran di atas bahwa sebagian besar perselisihan hubungan industrial baik pengusaha maupun pekerja tidak percaya untuk diselesaikan oleh mediator yang ada pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Sebagai perbandingan lihat mediasi menurut Perma No. 1 Tahun 2008 Pasal 5 ayat (1) setiap mediator wajib memiliki sertifikat mediator yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga yang telah memperoleh akreditasi dari Mahkamah Agung Republik Indonesia. Pasal 8 ayat (1) Para pihak berhak memilih mediator di antara pilihan-pilihan:

³⁰ *Ibid.*

³¹ Surat Gugatan PHK Eka Syarif H dkk pada PT. Surya Sembada Jaya, Tanggal 2 April 2013.

³² Hasil wawancara Ir. Syaipul Bahri, MH. Mantan Sekretaris Umum Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), sekarang sebagai Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram.

²⁷ Isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3320889 log.pdf, *Op Cit*, hlm. 101

²⁸ Hasil wawancara dengan Zaitun, S.Sos., MH., Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi NTB.

²⁹ *Ibid.*

Hakim bukan pemeriksa perkara pada pengadilan yang bersangkutan, Advokat atau akademisi hukum, Profesi bukan hukum, Hakim majelis pemeriksa perkara dari daftar mediator yang memuat sekurang-kurangnya 5 (lima) nama mediator. Dalam UU No. 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen Pasal 49 ayat (2), untuk dapat diangkat sebagai anggota Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) antara lain warga Negara Republik Indonesia dan memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang perlindungan konsumen, ayat (3) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas unsur pemerintah, unsur konsumen dan unsur pelaku usaha.

Untuk menjadi mediator tidak harus PNS, dan mediator seharusnya ditunjuk dan dipilih oleh para pihak dari daftar mediator yang ada pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian terjadi kontradiktif antara UU No. 2 Tahun 2004 dengan UU No. 8 Tahun 1999 dan PERMA No. 1 tahun 2008 tentang siapa yang dapat menjadi mediator. Oleh karena itu UU No. 2 tahun 2004 Pasal 1 angka 12 hal pengertian mediator hubungan industrial dan Kepmanertran No. Kep. 92/Men/VI/2004 Pasal 3 ayat (1) huruf a dan Pasal 4, perlu direvisi dan diperbaiki, dan berkaitan dengan tugas dan kewajiban mediator pada Pasal 8 ayat (1).

Mediator PNS pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan merupakan implementasi tanggungjawabnya Negara ikut campur tangan menyelesaikan perselisihan yang terjadi diantara warganya. Peranan pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga diatur ketika berlakunya UU No. 22 Tahun 1957 Pasal 1 huruf e yang secara tegas untuk pertama kali dikenal sebutan pegawai yang diberi tugas untuk memberikan perantaraan. Selanjutnya Pasal 3 ayat (2) bahwa pegawai adalah Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh

Menteri Tenaga Kerja untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai perantara dapat bertindak sebagai juru penengah, juru pendamai, atau juru pemisah.

4. Implikasi Hukum Tidak Hadirnya Para Pihak.

Setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus segera mengadakan sidang mediasi, karena Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 10 bahwa “dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan, mediator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Menurut Kepmenakertrans No. Kep. 92/Men/VI/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediator Pasal 14 ayat (1) huruf c, mediator memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan.

Menurut Kepmenakertrans No. Kep. 92/Men/VI/2004 Pasal 14 ayat (3) “Dalam hal para pihak telah dipanggil ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan. Ayat (4) menentukan, dalam hal para pihak telah dipanggil, ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada.

Panggilan oleh mediator wajib dihadiri oleh pemohon atau termohon. Apabila tidak hadir, maka akan menimbulkan implikasi hukum baik terhadap pemohon maupun termohon. Terhadap pemohon, maka permohonan mediasi di dihapus dari buku perselisihan, terhadap termohon, maka mediator berwenang mengeluarkan anjuran walaupun berdasarkan data-data

sepihak dari pemohon, atau dengan kata lain mediasi dinyatakan gagal karena tidak hadirnya pemohon atau termohon. Mediator berwenang mengambil keputusan bahwa mediasi gagal. Sebagai aparatur Negara dalam hal ini mediator melaksanakan fungsi mengadili (*Justitie/Rechtspraak*) dalam menyelesaikan sengketa dan perselisihan yang terjadi di antara warganya. Mediator telah berfungsi sebagai hakim dengan mengeluarkan putusan yang bersifat anjuran hanya berdasarkan data-data sepihak dari pemohon (putusan *verstek* dalam hukum acara perdata). Sedangkan mediator dalam proses mediasi tidak mempunyai kewenangan memutus.³³ Karakteristik mediasi adalah tidak membuat keputusan tapi hanya memfasilitasi.³⁴ Peran mediator tidak lebih sebatas membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih.³⁵

Tidak hadirnya pemohon dan termohon menimbulkan implikasi hukum yang berbeda satu sama lain. Cara seperti ini sama dengan putusan gugur dan putusan *verstek* dalam hukum acara perdata, yang mana pihak yang tidak hadir masih diberi kesempatan untuk dipanggil kembali samapai dua kali. Tetapi mediasi adalah alternative penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan yang dilaksanakan berdasarkan pilihan suka rela (*volunteer*) para pihak. Para pihak yang mempunyai kehendak untuk melakukan mediasi tanpa ada perintah atau tekanan dari siapapun, Para pihak mempunyai hak dan kedudukan yang sama dan keputusan yang diambil adalah hak otonom para pihak yang berselisih. Hal ini kontradiktif dengan asas persamaan di depan hukum bahwa setiap warga Negara mempunyai hak dan kedudukan yang sama di depan hukum dan Negara wajib melindungi warga negaranya dari

perlakuan yang berbeda dan diskriminatif, dan kedua belah pihak harus sama-sama diperhatikan (*Audi Et Alteram Partem*).

Secara teoritis bahwa setiap orang harus diperlakukan sama di depan hukum. Semua orang harus dilindungi dan tunduk pada hukum tanpa pandang bulu. Semua orang atau kelompok masyarakat harus diperlakukan sama sesuai dengan hukum yang berlaku termasuk dalam pelaksanaan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Negara harus memberikan putusan yang adil dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi di antara warganya. Putusannya tidak boleh saling bertentangan antara satu dengan lainnya terhadap perbuatan yang sama. Negara bertanggungjawab memberikan perlakuan dan perlindungan yang sama pada pemohon dan termohon mediasi. Terhadap perbuatan yang sama haruslah menimbulkan akibat hukum yang sama pula. Apabila terhadap perbuatan yang sama menimbulkan akibat hukum yang berbeda, artinya pemohon atau termohon telah diperlakukan berbeda dan perlakuan yang tidak adil, sedangkan Negara bertanggungjawab memberikan perlakuan yang sama dan adil kepada pemohon dan termohon.

Dalam hal ini pemohon dan termohon mediasi tidak pernah bertemu untuk melakukan mediasi, menjadi sangat tidak rasional pemohon dan termohon yang tidak pernah bertemu dalam suatu mediasi kemudian tiba-tiba mediator mengeluarkan anjuran berdasarkan data-data sepihak. Menurut penulis lebih tepatnya adalah apabila pemohon atau termohon tidak hadir, maka mediator berwenang menyatakan mediasi gagal dilaksanakan. Oleh karenanya mediator membuat surat keterangan atau pernyataan yang menyatakan bahwa mediasi antara pemohon dan termohon gagal dilaksanakan. Surat keterangan atau surat pernyataan inilah yang dilampirkan oleh para pihak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana

³³ Takdir Rahmadi, *Op, Cit*, hlm. 20.

³⁴ Nurnaningsih Amriani, *Op, Cit*, hlm. 67.

³⁵ Isjd.pdii.lipi.go.id/adwin/jurnal/3320889 log.pdf, *Op, Cit*, hlm. 98.

disyaratkan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 83 ayat (1).” Oleh karena itu menurut penulis Kepmenakertrans No. Kep. 92/Men/VI/2004 Pasal 14 ayat (3) dan (4) harus diperbaiki atau direvisi.

KESIMPULAN

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase karena adanya keinginan pemerintah untuk mengimplementasikan fungsi Negara dengan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Fungsi ini diwujudkan dalam bentuk peran pemerintah melalui mediator yang berwenang menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan dengan kewajiban mengeluarkan anjuran tertulis.

Hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada Instansi yang bertanggung-

jawab di bidang ketenagakerjaan saja yang dapat diangkat menjadi mediator penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena mediator hubungan industrial sebagai upaya pemerintah memberikan pelayanan publik, sebagai bentuk tanggungjawab Negara dan ikut campur tangan menyelesaikan perselisihan yang terjadi diantara warganya. Khususnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industri.

Implikasi hukum tidak hadirnya para pihak memenuhi panggilan mediator untuk melakukan mediasi telah menimbulkan ketidakadilan bagi pemohon atau termohon mediasi karena terhadap perbuatan yang sama menimbulkan akibat hukum yang berbeda. Para pihak mempunyai hak dan kedudukan yang sama, Negara berkewajiban memberikan perlindungan yang sama kepada pemohon dan termohon mediasi. maka tidak hadirnya pemohon atau termohon haruslah menimbulkan akibat hukum yang sama.

Daftar Pustaka

1. Buku-Buku, Makalah dan Artikel

- Hans Kelsen, Teori Umum Tentang Hukum dan Negara, terjemahan dari buku; *General Theory Of law and State- oleh Raisul Muttaqien*, Cetakan Ke-empat, Nusa Media, Bandung, 2009,
- I Made Widayana, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Fikahati Aneska, Jakarta, 2009)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2010)
- Martin Basiang, *The Contemporary Law Dictionary*, (First Edition, Red & White Publishing, Indonesia, 2009)
- Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Hukum Syari'ah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Cetakan ke dua, Prenada Media Group, Jakarta, 2001)
- Steve K. Ngo, *Resolusi Sengketa dan Arbitrase Internasional* (Tahap Pengenalan dan Lanjutan), Pendidikan dan Latihan Pusat Pendidikan dan Latihan Mineral dan Batubara Kementrian Energi dan Sumberdaya Mineral, Mataram-Lombok,

Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Edisi ketiga, Liberty, Yogyakarta, 1988)

Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*, Cetakan ke-satu Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010,

2. Media Internet

www.hukumonline.com/klinik/detail/lt509fb7e13bd25/mengenai-asas-lex-specialis-derogad-legi-generalis.

www.wmc-iain.com/artikel/16-mediati-pemgantar-teori-dan-praktek.

Bapmi.org/pdf/DiskusiTerbatasPelaksanaanMediasi_FelixSoebagjo.pdf

Isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3320889log.pdt.

<http://kumpulan-teori-skripsi-blogspot.com/2011/09/teori-keadilan-aristoteles>

<http://kumpulan-teori-skripsi-blogspot.com/2011/09/teori-keadilan-aristoteles>.

3. Peraturan Perundang - Undangan

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Amandemen I, II, III dan IV, Penjelasannya, CV. Pustaka Agung Harapan, Surabaya.

Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 Tentang *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 42

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang *Peradilan Tata Usaha Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 77.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang *Perlindungan Konsumen*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42.

Undang – Undang Nomor : 30 Tahun 1999 Tentang *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 138.

Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang *Serikat Pekerja/ Serikat Buruh*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 121.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang – Undang Nomor : 2 Tahun 2004 Tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140.

Undang – Undang Ketenagakerjaan Indonesia, (*Major Lebour Laws Of Indonesia*) Edisi ke-dua, *Ministry Of Manpower and Transmigration*-Jakarta dan *International Lebour Organization* (ILO)-Jakarta, Jakarta, 2005.

Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Nomor 350/MPP/Kep/12/2001 Tentang Pelaksanaan Tugas dan Wewenang Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen

Keputusan Menteri Tenaga kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-92/Men/IV/2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediator.

Wawancara;

Zaitun, S.Sos, MH., *Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Nusa Tenggara Barat*, Tanggal 3 Juni 2013.

Ir. Syaipul Bahri, MH., Mantan Sekretaris Umum Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Propinsi Nusa Tenggara Barat (SPSI), (sekarang sebagai Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram.