

KONSISTENSI MEDIASI HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PERSPEKTIF ASAS-ASAS MEDIASI

Oleh : Aries Harianto, S.H., M.H

I. PENDAHULUAN

Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia dewasa ini ditandai dengan produk hukum yang secara prinsip men-canangkan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial berbeda dengan peraturan perundang-undangan sebelumnya. Produk hukum dimaksud adalah Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Berdasarkan UU PPHI, cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan secara litigasi dalam bentuk pemeriksaan di muka pengadilan dan non litigasi dengan mengakomodasikan Alternatif Penyelesaian Sengketa.¹ Diterapkannya cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial demikian, merupakan upaya untuk menjawab tuntutan kebutuhan masyarakat terutama masyarakat buruh atas proses penyelesaian perselisihan hubungan in-

dustrial, cepat, tepat, murah dan adil² dalam koridor Hubungan Industrial Panca-sila dalam semangat reformasi di bidang hukum yang mengedepankan nilai-nilai demokratisasi dalam proses pengambilan keputusan. Disamping itu keberadaan mediasi hubungan industrial dalam UU PPHI tersebut merupakan solusi atas kritik tajam yang diarahkan ke lembaga peradilan dalam menjalankan fungsinya. Menurut Yahya Harahap³, lembaga peradilan dalam menjalankan fungsinya de-wasa ini dianggap terlampau padat (*overloaded*), lamban dan buang waktu (*waste of time*), mahal (*very expenxive*) dan kurang tanggap (*unresponsive*) terhadap kepentingan umum serta terlampau formalistik (*formalistic*) dan terlalu teknis (*technically*).

Salah satu bentuk Alternatif Penyelesaian Sengketa yang diakomodasikan dalam UU PPHI adalah mekanisme proses mediasi yang berdasarkan Keputusan

¹ Alternatif Penyelesaian Sengketa merupakan istilah penyelesaian sengketa atau beda pendapat yang terdapat dalam bab I-Ketentuan Umum - Pasal 1 Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

² Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial – Bagian Menimbang huruf b

³ M. Yahya Harahap, Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997. Hal 52

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 22/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi disebut Mediasi Hubungan Industrial. Mekanisme demikian meskipun bukan hal baru dalam perspektif nilai-nilai yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat Indonesia, pada kenyataannya cukup banyak menuai kritik hukum karena kontra-produktif dengan tujuan diterapkannya UU PPHI.

II. PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian sebagaimana dilansir di atas maka rumusan masalah sebagai isu hukum yang harus dijawab dalam penelitian ini adalah menyangkut tentang konsistensi Mediasi Hubungan Industrial dalam UU PPHI dengan asas-asas mediasi. Dengan tipologi penelitian yuridis normatif melalui pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*), penulis akan menyajikan kajian dan analisa terhadap isu hukum yang dilakukan dalam upaya mendapatkan preskripsi hukum yang dapat direkomendasikan dalam upaya melakukan revisi peraturan perundang-undangan terkait (UU PPHI) atau bahkan menciptakan kembali produk hukum yang lebih reformis, akomodatif

dan merepresentasikan asas-asas mediasi pada umumnya.

III. PEMBAHASAN

Konsistensi berasal dari kata konsisten, berarti tetap, selaras, sesuai.⁴ Konsistensi merupakan keadaan yang mencerminkan kesesuaian. Konsistensi Mediasi Hubungan Industrial dengan Asas-asas Mediasi adalah kenyataan yang mencerminkan kesesuaian mediasi hubungan industrial dengan asas-asas mediasi. Konsistensi ini hal penting agar secara normatif ketentuan tentang mediasi hubungan industrial memberikan kepastian hukum dan mencegah terjadinya konflik norma sehingga terjadi kesesuaian hukum. Kesesuaian hukum merupakan dasar yang memberikan jaminan tertib masyarakat dan sarana terciptanya tujuan diberlakukannya hukum.

Untuk mengkaji dan menganalisa konsistensi mediasi hubungan industrial dengan asas-asas mediasi maka yang perlu dilakukan adalah mencari dan menemukan asas-asas mediasi itu sendiri dari berbagai sumber baik dalam peraturan perundang-undangan, ketentuan yang bersifat internasional serta pandangan

⁴ W.J.S Poenwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Diolah kembali oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan dan kebudayaan), Balai Pustaka, Jakarta, 1997. hal. 810.

para ahli. Asas-asas mediasi sebagai hasil kegiatan verifikasi dan formulasi pada gilirannya digunakan sebagai media untuk mengukur konsistensi mediasi hubungan industrial.

Jika konstruksi asas-asas tentang mediasi tersebut digunakan sebagai dasar pendekatan untuk mengkaji dan menganalisa mediasi hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI yang dijabarkan lebih lanjut dalam Kepmenakertrans RI No. KEP. 92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi, maka terdapat beberapa hal yang merupakan temuan sebagai wujud inkonsistensi hukum dalam mediasi hubungan industrial. Fakta-fakta inkonsistensi hukum dimaksud adalah :

a. Kerancuan Pengertian Mediasi dan Konsiliasi

Di dalam UU PPHI terdapat kesamaan pengertian antara 'mediasi' (pasal 1 ayat 11) dan 'konsiliasi' (pasal 1 ayat 13) meskipun lingkup yang diatur berbeda. Mediasi berdasarkan UU PPHI Pasal 1 ayat 11 :

" Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubu-

ngan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral."

Sedangkan konsiliasi berdasarkan pasal 1 ayat 13 :

" Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral."

Kesamaan pengertian antara mediasi dengan konsiliasi ini menjadi lebih jelas jika diperiksa Pasal 13 ayat 2 huruf b dan Pasal 23 ayat 2 huruf a. Pasal 13 ayat 2 huruf b menyebutkan bahwa dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka mediator mengeluarkan *anjuran tertulis*. Sedangkan Pasal 23 ayat 2 huruf a juga menyebutkan bahwa dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan *anjuran tertulis*.

Berdasarkan pengertian dalam dua pasal di atas dapat dipahami ternyata mekanisme dan keluaran yang dihasilkan dari kedua lembaga penyelesaian tersebut

adalah sama, yakni anjuran tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat 2 huruf b untuk mediasi dan Pasal 23 ayat 1 huruf a untuk konsiliasi.

Mediasi sebenarnya berbeda dengan konsiliasi. Jika anjuran mediator pada mediasi pada hakikatnya merupakan kehendak para pihak yang berselisih, tetapi draft solusi perselisihan dalam konsiliasi lebih merupakan hasil formulasi konsiliator atas dasar fakta-fakta yang dapat digali dari para pihak kemudian dituangkan dalam bentuk keputusan. Pengertian konsiliasi semacam ini mengacu pada pendapat Oppenheim,⁵:

“Konsiliasi adalah proses penyelesaian sengketa dengan menyerahkannya pada suatu komisi orang-orang yang bertugas untuk menguraikan/menjelaskan fakta-fakta dan (biasanya setelah mendengar para pihak dan mengupayakan agar mereka mencapai suatu kesepakatan), membuat usulan-usulan untuk suatu penyelesaian, namun keputusan tersebut tidak mengikat”.

Dengan kesamaan pengertian antara lembaga mediasi dan konsiliasi pada UU PPHI secara normatif menimbulkan ketidakpastian hukum dan keadaan tumpang tindih ketentuan dalam bentuk klausul

serta tentu saja tidak mencerminkan kaidah normatif suatu peraturan perundang-undangan menyangkut asas kejelasan rumusan. Karena itu seharusnya pengertian tentang konsiliasi menyangkut hasil sebagai keluaran dari proses penyelesaian tersebut sebagaimana tertuang pada Pasal 23 ayat 2 huruf a yang semula:

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka :

a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;

Secara redaksional dirubah sehingga menjadi rangkaian kalimat berikut :

(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka a. konsiliator mengeluarkan keputusan tertulis yang bersifat tidak mengikat.

Anjuran tertulis dengan keputusan tertulis adalah dua frase dengan pengertian berbeda. Anjuran⁶ lebih bersifat usul, saran, nasihat atau ajakan, sedangkan keputusan⁷ lebih mengarah pada sesuatu yang telah ditetapkan dan bersifat menjatuhkan hukum. Dalam konteks mediasi hubungan industrial merupakan kehendak para pihak yang berselisih dan diformulasikan oleh mediator. Sedangkan keputusan dalam hal ini lebih cenderung memberikan ruang inisiatif bagi konsiliator yang menempat-

⁵ Huala Adolf dan Chandrawulan, *Masalah-Masalah Hukum dalam Perdagangan Internasional, 1994, Masalah-Masalah Hukum dalam Perdagangan Internasional*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

⁶ W.J.S Poenwodarminto, *op.cit*, hal 49.

kan aspirasi para pihak sebatas data-data sebagai dasar untuk melahirkan dan menjatuhkan hukum. Perubahan terhadap ketentuan Pasal 23 ayat 2 huruf a di atas merupakan wujud konsistensi peraturan perundang-perundang yang harus memenuhi kaidah kaidah normatif sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 10 tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Pasal 5 bahwa pembentukan peraturan perundang-undangan harus berdasarkan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, salah satu diantaranya adalah asas kejelasan rumusan. Asas ini dimaksudkan, setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematikan dan pilihan kata atau terminologi, serta bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti, sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

b. Monopoli Instansional sebagai Mediator

UU PPHI menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Pasal 1 angka 11). Sedangkan 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 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 (Pasal 1 angka 12). Mediator semacam ini termasuk dalam kategori Mediator Otoritatif. Otoritas yang dimiliki mediator berdasarkan kewenangan dan menggunakan kewenangan itu sebagai dasar menjalankan tugasnya. Mediator menurut pengertian di atas dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, yakni pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Pengertian semacam ini melahirkan kontradiktif yang mestinya peran sebagai

⁷ Ibid. Hal 930

mediator adalah siapa saja yang dikehendaki oleh para pihak yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk itu termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Mediasi hubungan industrial harus memberikan ruang kepada para pihak yang berselisih dalam bentuk kesepakatan guna menentukan dan menetapkan mediator. Sebenarnya baik mediator maupun konsiliator bukanlah monopoli pemerintah ataupun swasta. Keduanya bisa saja menjalankan fungsi yang sama mengingat dasar pendekatan yang patut digunakan adalah kompetensi. Mediator⁸ is neutral third person who helps disputing parties to reach agreement throug the mediation process. (mediator adalah pihak ketiga netral yang membantu menyelesaikan perselisihan untuk mendapatkan kesepakatan melalui proses mediasi). Pengertian tersebut tidak membatasi tentang personal mediator yang harus membantu menyelesaikan perselisihan. Asas, siapapun yang dikehendaki para pihak.

Berdasarkan pertimbangan akan hakikat mediasi dan kompetensi maka Pasal 1 angka 12 tersebut perlu dilakukan

perubahan sehingga pasal tersebut yang semula :

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri 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.

Secara redaksional dirubah sehingga menjadi rangkaian kalimat sebagai berikut

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pihak ketiga netral yang telah dikehendaki oleh para pihak yang berselisih dan memenuhi syarat-syarat sebagai mediator 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.

Perubahan inipun juga menyangkut Pasal 8 yang semula :

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten / Kota.

⁸ Henry Cambell Black, *Black's Law Dictionary*, St.Paul Minn. West Publishing Co.,1979. hal 981.

Secara redaksional dirubah sehingga menjadi rangkaian kalimat berikut :

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang telah memenuhi syarat-syarat sebagai mediator untuk bertugas melakukan mediasi dan dikehendaki oleh para pihak yang berselisih.

Konsekuensi dari perubahan ini pada gilirannya memberikan keleluasaan bagi para pihak untuk memilih dan menentukan mediator sesuai dengan asas-asas mediasi yang mengedepankan asas musyawarah dan kesukarelaan. Bahkan tipologi mediator yang tepat menjalankan tugasnya dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini adalah Mediator Mandiri yang memiliki kemampuan profesional di bidangnya dan tidak terikat secara instansional.

c. Mediasi Hubungan Industrial sebagai Lembaga Penyelesaian yang Kontradiktif

Dalam Pasal 4 ayat 5 terdapat ketentuan 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 penyele-

sain perselisihan kepada mediator. Timbul pertanyaan mengapa pelimpahan itu secara serta merta, dalam arti tidak menawarkan penyelesaian melalui mediasi kepada para pihak yang berselisih sebagai pilihan. Pertanyaan demikian sulit dicari dasar pemikirannya. Bagian Penjelasan pasal ini hanya menyebutkan cukup jelas. Namun dalam hal ini tampaknya pemerintah masih ingin berperan atau terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai perantara wajib seperti yang diatur dalam Undang-Undang No.22 tahun 1957. Karena itu bisa jadi kasus-kasus yang muncul nantinya hanya menumpuk pada mediator dan sangat sedikit yang diselesaikan secara konsiliasi maupun arbitrase. Ketentuan sebagaimana Pasal 4 ayat 4 itu justru menempatkan mediasi hubungan industrial bukan lagi sebagai pilihan yang merepresentasikan kesepakatan masing-masing pihak yang berselisih untuk memilih lembaga yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihannya. Tampilnya mediator Hubungan Industrial sebagai pihak ke tiga yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial bukan atas dasar pilihan atau seleksi dari para pihak yang berselisih. Dalam hal ini para pihak yang berselisih sama sekali tidak diberi hak atau kewenangan untuk

menseleksi atau memilih mediator yang mereka kehendaki karena bonafiditasnya, objektivitasnya, ketidak berpihakan, kemampuan, tingkat keilmuan, kejujuran, kelayalitan, dan lain sebagainya yang dapat dijadikan dasar untuk memilih sang mediator.

Mediasi Hubungan Industrial seharusnya bersifat *volunteer*⁹, bukan paksaan dan tidak diharuskan dalam proses penyelesaian perkara atau perselisihan. Mediasi hubungan industrial tidak lagi diposisikan sebagai alternatif penyelesaian sengketa (ADR), tetapi lebih ditempatkan sebagai "mekanisme antara" yang harus ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industrial melalui pengajuan gugatan oleh salah satu pihak (pasal 4 ayat 4), dan Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat jika pengajuan gugatan tidak dilampiri penyelesaian melalui mediasi (pasal 83 ayat 1). Inkonsistensi mediasi hubungan industrial terhadap asas-asas tentang mediasi sebagaimana temuan pada UU PPHI ini sesungguhnya tidak mencerminkan latar

⁹ Periksa asas-asas tentang mediasi dan beberapa ketentuan mengenai mediasi sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 angka 1 UU No.30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa berikut beberapa pendapat ahli pada bagian Tinjauan Pustaka.

belakang cita-cita diterbitkannya UU PPHI itu sendiri.

Karenanya untuk menempatkan kembali posisi mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa, maka Pasal 4 ayat 3 dan 4 perlu dirubah yang semula :

- (3) *Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.*
- (4) *Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.*

Secara redaksional dirubah sehingga menjadi rangkaian kalimat berikut :

Pasal 4 ayat 3

- (3) *Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase.*
- (4) *Terhadap tawaran instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat sebagaimana pasal 3, para pihak wajib menyepakati memilih penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase.*

Dengan demikian maka perubahan tersebut pada gilirannya menempatkan mediasi hubungan industrial sebagai salah satu bentuk penyelesaian alternatif yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih. Mediasi hubungan industrial dalam UU PPHI tidak serta merta menjadi keharusan untuk dilaksanakan tetapi ditempatkan pada ranah aslinya sebagai alternatif yang dapat dipilih selain mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

d. Kewenangan Mediator melebihi Batasan Tugas

Menyangkut kewenangan mediator hubungan industrial, UU PPHI Pasal 12 ayat 1 menyebutkan bahwa 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. Ketentuan normatif pada pasal tersebut justru melebihi porsi kewenangan mediator karena hakikat mediasi adalah tidak adanya unsur paksaan antara pihak termasuk antara mediator dengan para pihak. Para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Oleh karenanya mediator hanya berkedudukan membantu

para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Sebagai pihak yang berada di luar para pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkeajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Dengan demikian maka ketentuan pada Pasal 12 ayat 1 yang mengedepankan kata *wajib* kepada siapapun atas kepentingan mediator untuk memberikan berbagai informasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesungguhnya merupakan kewenangan yang melebihi porsi hakiki dari lembaga penyelesaian secara mediasi.

Untuk mengembalikan porsi kewenangan sebagai mediator, berdasarkan konsep dasar mediasi maka Pasal 12 ayat 1 perlu dirubah, yang semula :

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.

Secara redaksional dirubah sehingga menjadi rangkaian kalimat berikut :

Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna

penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, dapat memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan

atau

Dengan persetujuan pihak yang berselisih, mediator hubungan industrial dapat meminta keterangan termasuk mendapatkan data-data dengan cara membuka buku dan surat-surat termasuk dokumen yang dimiliki oleh pihak yang berselisih.

Kata dapat yang digaris bawah dalam kalimat pasal perubahan memberikan makna bahwa bisa saja atas pertimbangan tertentu para pihak tidak melaksanakan apa yang diminta oleh mediator menyangkut perintah untuk memberikan keterangan jika dirasa keterangan tersebut bersifat sangat tertutup untuk diakses pihak lain. Sisi lain mengingat keberadaan mediator merupakan hasil pilihan dan kehendak para pihak yang berselisih maka mediator secara fungsional dihadapan para pihak sebatas melayani sesuai keinginan para pihak yang berselisih. Melayani merupakan perbuatan atau aksi yang dilakukan oleh pihak yang secara hirarki berada dalam posisi subordinat. Mediator hubungan industrial dalam hal ini disepakati dan dipilih oleh para pihak, Pemilihan ini tidak serta merta menghilangkan otoritas

subjektif para pihak yang memilih atau menghendaki. Dengan kata lain, para pihak yang berselisih tetap memiliki *privacy* yang harus dihormati oleh mediator hubungan industrial termasuk atas berbagai informasi yang memang bukan untuk dikomunikasikan kepada pihak lain termasuk mediator.

Jika posisi mediator hubungan industrial yang secara fungsional sebatas *membantu*, maka konsekuensi logis dari posisi yang demikian tentu saja tidak memiliki otoritas untuk memerintah. Jika tidak, maka mediator hubungan industrial dalam menjalankan tugasnya akan melanggar asas-asas mediasi hubungan industrial. Lebih tegas dan jelas asas-asas mediasi hubungan industrial mengenai otoritas mediator ini dapat dilihat dari pengertian tentang mediasi baik yang dikemukakan Gary Goodpaster, Christopher W. More, Kimberlee K. Kovac, Mark E. Roszkowski termasuk dalam Balck's Law Dictionary hingga peraturan perundang-undangan yakni UU No.39 tahun 1999, Peraturan Mahkamah Agung No.02 tahun 2003. Berdasarkan rumusan dari berbagai sumber tersebut menegaskan bahwa peran mediator tidak lebih sebatas membantu para pihak, bukan mewajibkan atau memerintah. Mediator hanya berkewajiban membuat anjuran

tertulis. Berbeda dengan proses ajudikasi (litigasi), pihak ketiga dalam hal ini pengadilan, memiliki otoritas memerintah sebagai bentuk intervensi fungsional untuk memaksakan sebuah keputusan, termasuk secara aktif menggali informasi dari para pihak dengan membebaskan kewajiban untuk menyampaikan berbagai hal dan informasi yang kasad mata sebagai bukti atau bernilai pembuktian baik dalam bentuk surat-surat penting atau pembukuan betapapun informasi atau media pembuktian itu bukan untuk diketahui pihak lain.

e. Sangsi yang Tidak Tegas bagi Mediator

Fakta hukum lainnya pada UU PPHI yang ditemukan dalam Kepmenakertrans RI No. KEP. 92 / MEN / VI / 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi sebagai penjabaran lebih lanjut adalah menyangkut lemahnya sangsi bagi mediator.

Jika mediator tidak dapat menyelesaikan tugasnya sebagaimana ketentuan normatif dalam Pasal 14 huruf b dan Pasal 15 Kepmenakertrans tersebut, maka sangsi bagi mediator diberikan dalam bentuk teguran lisan yang dapat ditindaklanjuti dengan teguran tertulis selama 3 kali berturut-turut hingga pemberhentian

sementara setelah 3 kali teguran tertulis tersebut (Pasal 19) yang berakhir hingga pemberhentian tetap (Pasal 21).

Meskipun mediator diberi kesempatan untuk melakukan pembelaan diri, pemberhentian tersebut sebatas pencabutan legitimasi sebagai mediator, tidak berpengaruh terhadap status kepegawaian-nya. Mediator merupakan legitimasi yang mengindikasikan kompetensi prestasi yang sebenarnya juga termasuk komponen yang mempengaruhi jenjang formalitas kepegawaian seseorang. Jika sangsi tersebut tidak berpengaruh terhadap status kepegawaian mediator maka kenyataan demikian tentu saja kurang bisa menimbulkan tekanan dan rasa tanggung jawab bagi mediator. Lebih-lebih legitimasi tersebut menyangkut pelayanan publik.

Profesionalisme mediator sebagai pegawai di instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan, dalam rangka meningkatkan prestasi, nilai tambah kompetensi dan dedikasi secara moral dan fungsional tidak bisa dilepaskan dari korpsnya sebagai pegawai negeri sipil. Sehingga logis kalau segala hal menyangkut ranah kerja dan pengabdian-nya ditempatkan secara korelatif dengan prestasi kerja sebagai parameter jenjang karier maupun sebaliknya, yakni mengenai

sangsi yang harus diterima sebagai konsekuensi ketidakmampuannya dalam bekerja. Justifikasi atas pemahaman demikian dapat dilihat pada Undang-Undang No.43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang No.8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 17 ayat 2 yang menyebutkan bahwa pengangkatan pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan dilakukan juga menggunakan asas profesionalisme sesuai kompetensi. Karena itu jika yang bersangkutan menciderai nilai-nilai profesionalismenya, logis kalau pegawai negeri tersebut mendapatkan sangsi yang juga berpengaruh terhadap internal korps kepegawaianya, tidak sebatas kehilangan legitimasinya sebagai mediator hubungan industrial. Dengan demikian merupakan tuntutan dan tantangan bagi pemerintah dalam konteks mediasi hubungan industrial agar sangsi bagi mediator dikaitkan dengan prospek karier dan jenjang kepangkatan seseorang sebagai pegawai negeri, termasuk potensi kehilangan status PNSnya kalau yang bersangkutan terbukti melakukan tindakan kontraproduktif dengan status dan profesi

yang wajib dijunjung tinggi dalam rangka pelayanan publik.

Berdasarkan uraian di atas maka sebagai konsekuensi logis dalam perspektif pembinaan PNS sekaligus mempertahankan aspek profesionalitasnya sebagai mediator hubungan industrial maka perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap Kepmenakertrans No. 92/MEN/IV/2004 tentang Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi Pasal 17 ayat 1 dan Pasal 22 ayat 8. Peninjauan tersebut dilakukan dalam bentuk merubah pasal-pasal yang bersangkutan yang semula, Pasal 17 ayat 1 : *Pemberhentian mediator dilakukan dengan pencabutan legitimasinya oleh menteri.*

Terkait juga dengan Pasal 22 ayat 8 :

Apabila mediator tidak menggunakan kesempatan membela diri dalam tenggang waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pejabat sebagaimana dimaksud ayat (2) mengusulkan kepada menteri untuk mencabut legitimasi mediator yang bersangkutan.

Secara redaksional dirubah sehingga menjadi rangkaian kalimat berikut :

Pasal ayat 17 ayat 1 :

Pemberhentian mediator dilakukan dengan pencabutan legitimasinya sebagai mediator dan atau pemberian sanksi kepada yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian.

Pasal 22 ayat 8 :

Dalam hal pembelaan diri tidak dapat diterima; maka Menteri menerbitkan keputusan pencabutan legitimasi sebagai mediator dan atau atau pemberian sanksi kepada yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian.

Pencantuman sanksi yang juga menempatkan mediator hubungan industrial berada di bawah payung peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian dimaksudkan bahwa tugas mediator dalam hal ini tidak bisa dilepaskan dari satuan organisasi kepegawaiannya yakni pegawai negeri sipil. Ketidakmampuannya menjalankan tugas sebagai mediator atas berbagai sebab juga merupakan wujud ketidakmampuannya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

f. Legitimasi Mediator tanpa Keterampilan Dasar Mediasi

Mengingat mediator sangat menentukan keberhasilan proses penyelesaian sengketa, maka mediator harus layak memenuhi kualifikasi tertentu serta berpengalaman dalam komunikasi dan negosiasi agar mampu mengarahkan para pihak yang berselisih. Pengetahuan secara substansi atas permasalahan yang menjadi pokok perselisihan tidak mutlak dibutuhkan. Pengetahuan yang lebih penting dibutuhkan adalah kemampuan menganalisis dan keahlian menciptakan pendekatan pribadi dalam koridor teknik mediasi serta teknik memformulasikan kehendak para pihak menjadi rumusan hukum sebagai anjuran.

UU PPHI tidak menyebutkan secara detail kualifikasi persyaratan yang harus dimiliki oleh mediator hubungan industrial. Hanya saja dalam penjabaran lebih lanjut pada Kepmenakertrans RI No. KEP. 92/MEN/VI/2004, Pasal 3 ayat 1 huruf h disebutkan bahwa mediator harus memenuhi beberapa persyaratan, satu diantaranya memiliki legitimasi dari

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dijelaskan lebih lanjut pada Pasal 3 ayat 2 huruf a, bahwa untuk memperoleh legitimasi tersebut, calon mediator telah mengikuti tes dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat-syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam pasal tersebut tidak menyebutkan materi khusus yang harus dipahami oleh seorang mediator terutama yang berkaitan langsung dengan kemampuan teknis. Kalau materi pelatihan untuk mendapatkan legitimasi itu sebatas teknis hubungan industrial dan syarat kerja maka secara instansional, teknis hubungan industrial dan syarat kerja adalah materi pokok yang dengan sendirinya harus dikuasai Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi karena hal itu menyangkut tugas pokok dan fungsi instansi. Tidak perlu diberikan melalui pelatihan. Materi hubungan industrial dan syarat-syarat kerja jika diberikan dalam rangka persyaratan mendapatkan legitimasi sebagai mediator hubungan industrial dirasa tidak pada tempatnya jika materi tersebut menjadi materi pokok.

Sebagai perbandingan dapat dilihat pada Perma No.02 tahun 2003 Pasal 1 angka 10 yang menyatakan bahwa

sertifikat mediator (bukti legitimasi mediator menurut Kepmenakertrans RI No. KEP. 92/MEN/VI/2004) adalah dokumen yang menyatakan bahwa seseorang telah mengikuti pelatihan atau pendidikan mediasi yang dikeluarkan oleh lembaga yang diakreditasi oleh Mahkamah Agung. Demikian juga dalam PP No.54 tahun 2000 ditentukan kriteria untuk menjadi mediator lembaga penyedia jasa pelayanan penyelesaian sengketa lingkungan hidup di luar pengadilan, satu diantaranya adalah memiliki ketrampilan untuk melakukan perundingan atau penengahan. Berdasarkan komparasi produk hukum tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan legitimasi sebagai mediator, kemampuan dasar teknik mediasi jauh lebih penting dan mendasar dibanding pokok materi tentang hubungan industrial dan syarat-syarat kerja.

Berdasarkan uraian dan pertimbangan tersebut maka penting dilakukan peninjauan kembali dalam bentuk merubah ketentuan Kepmenakertrans RI No. KEP. 92/MEN/VI/2004 pada Pasal 3 ayat 2 huruf a yang semula :

Untuk memperoleh legitimasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, harus memenuhi syarat :

Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari

Secara redaksional dirubah sehingga menjadi rangkaian kalimat berikut :

Untuk memperoleh legitimasi tersebut, calon mediator telah mengikuti tes dan lulus pendidikan dan pelatihan tehnik hubungan industrial dan syarat-syarat kerja termasuk uji keahlian tehnik profesi menyangkut kemampuan dasar mediator yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Persoalan lain yang muncul berkaitan dengan legitimasi mediator, pada Kepmenakertrans RI No. KEP. 92/MEN/VI/2004 Pasal 6 ayat 1 mengenai legitimasi mediator khusus, disebutkan bahwa atas dasar *pertimbangan tertentu*, Menteri dapat memberikan legitimasi kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten / kota. Kemudian pada ayat 2 menerangkan lebih lanjut bahwa legitimasi tersebut tidak mengikuti persyaratan sebagaimana dimaksud pada Pasal 3. Tidak ada penjelasan dalam pasal tersebut menyangkut makna pertimbangan tertentu. Kewenangan Menteri dalam hal ini direalisasikan atas usulan kepala daerah setempat. Ketentuan normatif semacam ini seolah menem-

patkan faktor kompetensi sebagai persyaratan yang tidak penting. Demikian juga tidak ada satupun Pasal atau penjelasan yang menjustifikasi alasan kepala daerah setempat dalam mengusulkan instansi guna mendapatkan legitimasi mediator khusus tersebut. Karenanya Keputusan Kepmenakertrans RI No. KEP. 92 / MEN/VI/2004 Pasal 6 ayat 2 perlu dilakukan perubahan yang semula :

Pemberian legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengikuti persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3

Secara redaksional dirubah sehingga menjadi rangkaian kalimat berikut : -

Pemberian legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tanpa meniadakan persyaratan adanya kemampuan dasar mediator yang telah dibuktikan dengan sertifikasi.

Latar belakang pentingnya persyaratan kemampuan dasar tehnik mediasi dalam hal ini adalah bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan proses penyelesaian demikian adalah kemampuan personalitas mediator dalam berbagai aspek mengingat yang bersangkutan harus menjalankan fungsi antara lain sebagai katalisator, pendidik, penerjemah, nara sumber, agen realitas

dan sebagainya sesuai dengan konteks situasi yang dihadapi.

g. Peran Pemerintah mengancam Kepastian Hukum

Persoalannya lain menyangkut netralitas mediasi hubungan industrial ini juga terdapat pada UU PPHI Pasal 16 yang menyebutkan bahwa ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri. Keputusan Menteri dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi. Pada Pasal 12 Kepmenakertrans dimaksud disebutkan bahwa, dalam hal perselisihan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kepentingan nasional, maka Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mengambil langkah penyelesaian, berkordinasi dengan kepala daerah setempat. Tidak terdapat penjelasan mengenai mekanisme langkah penyelesaian yang dimaksudkan. Dengan demikian timbul berbagai pertanyaan bahkan dimungkinkan langkah tersebut justru melahirkan inkonsistensi normatif ter-

hadap mekanisme yang telah dilembagakan. Bahkan tidak menutup kemungkinan dapat menciderai substansi keadilan yang merugikan pihak buruh jika secara faktual normatif, materi berikut pertimbangan hukum atas kasus perselisihan hubungan industrial harus dimenangkan pihak buruh. Bisa jadi hanya dengan dalih kepentingan nasional, pada gilirannya akan mengebiri kompetensi dan legalitas hasil mediasi hubungan industrial yang dengan sendirinya akan meniadakan nilai-nilai keadilan. Sedangkan pemaknaan tentang apa yang dimaksud kepentingan nasional tidak dijelaskan dalam peraturan perundang-undangan yang bersangkutan. Karena itu dapat dikatakan ketentuan itu tidak mencerminkan adanya asas kepastian hukum.

Ketentuan Pasal 12 Kepmenakertrans sebagai aturan lebih lanjut dari mediasi hubungan industrial dalam UU PPHI secara substansi normatif tidak jauh berbeda dengan ketentuan Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 17 ayat 1 yang menyebutkan bahwa Menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu putusan Panitia Pusat, jika yang demikian itu dipandang perlu untuk memelihara

ketertiban umum serta melindungi kepentingan-kepentingan Negara.

Sedangkan makna kepentingan negara tidak ditemukan di dalam bagian Penjelasan UU No.22 tahun 1957 itu. Dari komparasi dua ketentuan tersebut jika kontekstualisasi mediasi hubungan industrial dihadapkan pada kepentingan negara maka mediator hubungan industrial dalam perspektif UU PPHI tidak lepas dari rambu-rambu kepentingan negara yang secara institutusi administratif direpresentasikan melalui pemerintah dan dalam ranah bisnis diwujudkan mejadi BUMN. Sangat jelas bahwa dalam hal ini secara normatif keberpihakan mediator hubungan industrial lebih cenderung mengarah pada pengusaha yakni BUMN dan tidak mencerminkan asas-asas netralitas yang seharusnya dijunjung tinggi.

Berdasarkan kajian dan analisa menyangkut asas-asas netralitas mediator hubungan industrial dapat dipahami bahwa di dalam ketentuan dalam UU PPHI sendiri ternyata terjadi *self contradictory* sebagai bentuk benturan norma yang tentu saja kenyataan demikian tidak kondusif dalam tataran fungsional yang menempatkan UU PPHI sebagai instrumen menciptakan keadilan karena tidak mencerminkan fungsi hukum yang akomodatif terhadap para pihak yang

berselisih, tidak memberikan jaminan persamaan terhadap para pihak, jauh dari jaminan proses transparansi yang pada akhirnya dimungkinkan terjadi hasil mediasi yang tidak objektif.

II. PENUTUP

2.1 Kesimpulan

1. Pembuat undang-undang menyamakan pengertian dua lembaga penyelesaian tersebut dalam arti menyangkut hasil penyelesaian yang dilakukan. Baik konsiliasi maupun mediasi hubungan industrial, keduanya secara fungsional berkewajiban menghasilkan anjuran kepada para pihak yang berselisih. Konsiliasi pada dasarnya menghasilkan keputusan meskipun sifatnya tidak mengikat, bukan anjuran sebagaimana mediasi
2. UU PPHI menentukan bahwa mediator merupakan otoritas tunggal dari pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 12), pada dasarnya terjadi kontradiktif yang mestinya menjadi mediator adalah siapa saja yang dikehendaki oleh para pihak yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk itu termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang kete-

nagakerjaan. Para pihak yang berselisih sama sekali tidak diberi hak atau kewenangan untuk menseleksi atau memilih Mediator yang mereka kehendaki karena bonafiditasnya, objektivitasnya, ketidakberpihakan, kemampuan, tingkat keilmuan, kejujuran, kelayalitan, dan lain sebagainya yang dapat dijadikan dasar untuk memilih sang mediator. Dengan kata lain, jika mediator hubungan industrial ditentukan secara limitatif maka kenyataan demikian justru meniadakan hakikat mediasi itu sendiri sebagai bentuk musyawarah termasuk memusyawarahkan pilihan guna menentukan mediator yang dikehendaki.

3. Posisi mediasi hubungan industrial sebagai 'peradilan antara' dalam UU PPHI bersifat wajib. Ketentuan UU PPHI Pasal 4 ayat 3 dan 4 itu justru menempatkan mediasi hubungan industrial bukan lagi sebagai pilihan yang merepresentasikan kesepakatan masing-masing pihak yang berselisih untuk memilih lembaga yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihannya. Bahkan Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat jika pengajuan gugatan tidak dilampiri

penyelesaian melalui mediasi (pasal 83 ayat 1). Jelas sekali bahwa keberadaan mediasi hubungan industrial ini pada dasarnya justru tidak mencerminkan hakikat mediasi itu sendiri sebagai bentuk pilihan para pihak yang bersifat alternatif sebagai bagian dari lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa yang diatur dalam UU No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Mediasi Hubungan Industrial seharusnya bersifat *volunteer*, bukan paksaan dan tidak diharuskan dalam proses penyelesaian perkara atau perselisihan.

4. Sebagai pihak yang berada di luar para pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Dengan demikian maka ketentuan pada Pasal 12 ayat 1 yang mengedepankan kata *wajib* kepada siapapun atas kepentingan mediator untuk memberikan berbagai informasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesungguhnya merupakan kewenangan yang melebihi porsi hakiki dari lembaga penyelesaian secara mediasi.

5. UU PPHI tidak menyebutkan secara detail kualifikasi persyaratan yang harus dimiliki oleh mediator hubungan industrial. Hanya saja dalam penjabaran lebih lanjut pada Kepmenakertrans RI No. KEP. 92/MEN/VI/2004, Pasal 3 ayat 1 huruf h disebutkan bahwa mediator harus memenuhi beberapa persyaratan, satu diantaranya memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga dan Transmigrasi. Dijelaskan lebih lanjut pada Pasal 3 ayat 2 huruf a, bahwa untuk memperoleh legitimasi tersebut, calon mediator telah mengikuti tes dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat-syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam pasal tersebut tidak menyebutkan materi khusus yang harus dipahami oleh seorang mediator terutama yang berkaitan langsung dengan kemampuan teknis. Jika materi pelatihan untuk mendapatkan legitimasi itu sebatas teknis hubungan industrial dan syarat kerja maka secara instansional, teknis hubungan industrial dan syarat kerja adalah materi pokok yang dengan sendirinya harus dikuasai Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi karena hal itu

menyangkut tugas pokok dan fungsi instansi. Tidak perlu diberikan melalui pelatihan. Kalaupun diberikan sebenarnya tidak pada tempatnya jika materi tersebut menjadi materi pokok sebagai persyaratan utama untuk mendapatkan legitimasi. Sekedar perbandingan, dalam Perma No.02 tahun 2003 termasuk dalam PP No.54 tahun 2000, menyebutkan bahwa ketrampilan untuk mendapatkan legitimasi sebagai mediator, kemampuan dasar teknik mediasi jauh lebih penting dan mendasar dibanding pokok materi yang menjadi materi perselisihan.

6. Pada Kepmenakertrans RI No. KEP. 92/MEN/VI/2004 Pasal 6 ayat 1 mengenai legitimasi mediator khusus, legitimasi tersebut tidak mengikuti persyaratan sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 Kepmenakertrans. Kewenangan menteri untuk mengangkat mediator khusus tanpa mengikuti persyaratan yang seharusnya dipenuhi oleh seorang calon mediator pada gilirannya dimungkinkan terjadinya distorsi kompetensi sebagai mediator dan potensi kegagalan keberhasilan mediasi.
7. Ketentuan Pasal 12 Kepmenakertrans RI No. KEP. 92/MEN/VI/2004 sebagai

aturan lebih lanjut dari mediasi hubungan industrial dalam UU PPHI secara substansi normatif tidak jauh berbeda dengan ketentuan Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 17 ayat 1 yang menyebutkan bahwa Menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu putusan Panitia Pusat, jika yang demikian itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan-kepentingan Negara. Dengan kata lain mekanisme mediasi hubungan industrial secara konseptual normatif dan implementatif belum bisa

melepaskan diri dari intervensi pemerintah yang keberadaannya secara potensial mengancam proses dan hasil mediasi itu sendiri.

2.2 Saran

Berdasarkan hasil kajian dan analisa terhadap Mediasi Hubungan Hubungan Industrial dalam UU PPHI sebagaimana terdapat dalam paparan kesimpulan maka sebagai saran yang dapat direkomendasikan adalah melakukan revisi terhadap materi Mediasi Hubungan Industrial agar berbagai ketentuan tersebut secara normatif benar-benar mencerminkan asas-asas mediasi hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

M. Yahya Harahap, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997. Hal 52

Henry Cambell Black, *Black's Law Dictionary*, St.Paul Minn. West Publishing Co.,1979.

Huala Adolf dan Chandrawulan, *Masalah-Masalah Hukum dalam Perdagangan Internasional*, 1994, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

W.J.S Poerwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Diolah kembali oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan dan kebudayaan), Balai Pustaka, Jakarta, 1997.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 138)

Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6)

Kepmenakertrans No. 92 / MEN / IV / 2004 tentang Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi

Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Peraturan Mahkamah Agung No. 2 Tahun 2003 tentang Mediasi di Pengadilan

Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.