



TESIS

**ASAS-ASAS
MEDIASI HUBUNGAN INDUSTRIAL
DALAM BADAN USAHA MILIK NEGARA**

**THE PRINCIPLES OF INDUSTRIAL RELATIONSHIP
MEDIATION ON STATE COMPANY**

**oleh
ARIES HARIANTO, S.H.
NIM. 060720101004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
KONSENTRASI HUKUM EKONOMI**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER**

**J E M B E R
2008**

T E S I S

**ASAS-ASAS
MEDIASI HUBUNGAN INDUSTRIAL
DALAM BADAN USAHA MILIK NEGARA**

**THE PRINCIPLES OF INDUSTRIAL RELATIONSHIP
MEDIATION ON STATE COMPANY**

Oleh

**ARIES HARIANTO, S.H
NIM. 060720101004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
KONSENTRASI HUKUM EKONOMI**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
J E M B E R
2008**

**ASAS-ASAS
MEDIASI HUBUNGAN INDUSTRIAL
DALAM BADAN USAHA MILIK NEGARA
THE PRINCIPLES OF INDUSTRIAL RELATIONSHIP
MEDIATION ON STATE COMPANY**

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Ilmu Hukum
pada Program Pasca Sarjana Universitas Jember**

Oleh

**ARIES HARIANTO, S.H
NIM. 060720101004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
KONSENTRASI HUKUM EKONOMI**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
J E M B E R**

Tanggal 11 Juli 2008

**TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 11 JULI 2008**

oleh

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H

NIP. 130 287 095

Dosen Pembimbing II

Dr. Herowati Poesoko, S.H., M.H

NIP. 131 472 801

Mengetahui

Direktur Program Pasca Sarjana
Universitas Jember

Ketua Program Studi Megister Ilmu Hukum

Prof. Dr. Akhmad Khusyairi, M.A
NIP. 130 261 689

Prof. Dr.M.Arief Amrullah, S.H., M.Hum
NIP. 131 759 754

**ASAS-ASAS
MEDIASI HUBUNGAN INDUSTRIAL
DALAM BADAN USAHA MILIK NEGARA**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 11 Juli 2008

**Susunan Tim Penguji
Ketua**

**Kopong Paron Pius, S.H., S.U.
NIP. 130 808 985**

Anggota I

Anggota II

**Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H
NIP. 130 287 095**

**Dr. Herowati Poesoko, S.H., M.H.
NIP. 131 472 801**

**Mengetahui / Menyetujui
Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum**

**Prof. Dr. M.Arief Amrullah, S.H., M.Hum
NIP. 131 759 754**

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tesis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Magister Ilmu Hukum), baik di Universitas Jember maupun Universitas lain.
2. Tesis ini merupakan gagasan, ide, pemikiran dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam tesis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan maupun daftar pustaka.
4. Apabila ternyata dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini maupun sanksi lainnya yang berlaku di lingkungan Universitas Jember

Jember, 11 Juli 2008
Yang membuat pernyataan

Materai
6000

ARIES HARIANTO
NIM. 060720101004

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih yang sedalam-dalamnya dan rasa hormat serta penghargaan setinggi-tingginya sebagai wujud apresiasi saya kepada Bapak Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H, selaku Dosen Pembimbing Utama (DPU) dalam proses penyelesaian penelitian tesis yang berjudul Asas-Asas Mediasi Hubungan Industrial Dalam Badan Usaha Milik Negara. Atas pembinaan, bimbingan serta arahan beliau, tesis ini dapat saya selesaikan secara paripurna dan tepat pada waktunya. Tidak kalah pentingnya, ucapan terimakasih serupa saya haturkan kepada Ibu Dr. Herowati Poesoko, S.H., M.H, dengan kapasitas sebagai Dosen Pembimbing Anggota (DPA) yang penuh perhatian, kesabaran dan sarat dengan dialektika, memberikan dorongan dan kontribusi luar biasa atas karya akademik ini.

Perkenankan pula melalui lembaran tesis ini saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Jember Dr. Ir. Tarcus Sutikto, M.Sc atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Jember yang dijabat oleh Prof. Dr. Akhmad Khusyairi atas kesempatan untuk menjadi mahasiswa Program Magister pada Program Pascasarjana Universitas Jember.
3. Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum yang dijabat oleh Prof. Dr. M. Arief Amrullah, S.H., M.Hum atas kesempatan dan dorongan yang diberikan pada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Magister Ilmu Hukum
4. Sekertaris Program Studi Megister Ilmu Hukum yang dijabat oleh Dr. Dominikus Rato, S.H., M.Hum, atas segala dorongan dalam penyelesaian tugas akhir penulisan tesis ini.
5. Kopong Paron Pius, S.H., S.U selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember atas perhatian dan dorongan semangatnya.
6. Administratur PTPN XI-PG Djatiroto, Disnaker Jember, Aliansi Buruh Jember berikut rekan-rekan anggota DPRD Lumajang sebagai mitra kerja yang telah memberikan dukungan berarti dalam upaya meningkatkan nilai tambah kompetensi.

Semoga karya tulis ini kontributif bagi pengembangan ilmu hukum khususnya menyangkut Hukum Ketenagakerjaan di bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penulis

RINGKASAN

Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) merupakan jawaban atas berbagai persoalan tentang perselisihan hubungan industrial yang semakin meningkat dan kompleks. UU PPHI ini diciptakan dan diundangkan sekaligus untuk mengganti UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang dianggap tidak lagi akomodatif dan kotra produktif dengan amanat reformasi. Sehingga dengan diterbitkannya UU PPHI ini diharapkan dapat diwujudkan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat adil dan murah. Undang-undang merupakan produk hukum yang dibuat oleh manusia, termasuk UU PPHI. Karena itu keberadaannya sarat dengan keterbatasan, terutama menyangkut kaidah normatif yang harus dipenuhi. Karena itu secara *yuridis normatif* dengan *pendekatan perundang-undangan*, *pendekatan konsep* dan *pendekatan kasus*, penulis melakukan penelitian terhadap UU PPHI khususnya tentang mediasi hubungan industrial sebagai alternatif penyelesaian sengketa yang kini sedang dikembangkan sebagai lembaga penyelesaian perselisihan yang murah, cepat, tepat dan adil dibandingkan penyelesaian perselisihan melalui lembaga peradilan pada umumnya.

Penelitian ini dilakukan mengingat secara normatif dalam UU PPHI khususnya yang menyangkut mediasi hubungan industrial dimungkinkan terjadinya inkonsistensi hukum, konflik norma bahkan terjadinya keberpihakan hukum. Potensi keberpihakan ini potensial terjadi terutama jika perselisihan hubungan industrial tersebut terjadi di perusahaan dalam BUMN. Hasil penelitian menunjukkan ternyata secara normatif ditemukan inkonsistensi hukum menyangkut mediasi hubungan industrial, dalam hal antara lain kerancuan pengertian antara mediasi dan konsiliasi, otoritas tunggal mediator yang dilakukan oleh pegawai Dinaskertrans, mediasi bukan lagi sebagai media alternatif, kewenangan mediator melebihi porsi standart, ketidaklayakan persyaratan untuk menjadi mediator, konflik norma hingga intervensi pemerintah yang berlebihan dan bertolak belakang dengan hakikat mediasi hubungan industrial itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa perlu dilakukan revisi beberapa ketentuan dalam UU PPHI, khususnya mengenai konsistensi mediasi hubungan industrial dengan asas-asas mediasi sehingga konflik norma tidak akan terjadi dan mediator dapat merefleksi kenetralannya. Dengan demikian, preskripsi yang dihasilkan secara fungsional dapat memberikan kontribusi kepada semua pihak khususnya mereka yang mempunyai kompetensi baik di bidang hukum ketenagakerjaan maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di samping itu, penelitian diharapkan dapat menjadi sebuah pertimbangan bagi para legislatif yang bertugas untuk merevisi atau membuat peraturan perundang-undangan.

SUMMARY

Act No. 2 Year 2004 about Industrial Relationship Dispute Resolution (UU PPHI) is the answers of various problems of the industrial relationship dispute that become higher and more complex. This Act was made and enacted to replace Act No. 22 Year 1957 about Labour Dispute Resolution and Act No. 12 Year 1964 about Work Relationship Severance at the Private Company considered not accommodative and contra-productive to the reform mandate. With this enacted act, it is expected that the institution and mechanism of industrial relationship dispute resolution can be realised in quick, on time, fair, and cheap ways. Act is a product of law made by man, including Act of Industrial Relationship Dispute Resolution (UU PPHI) . For this, the existence of it is fully limited, especially the normative principle the legislation regulation must fulfil. From this point of view, in the *juridical-normative* way with *statute approach*, *conceptual approach*, *case approach*, the writer conducted a research on Act of Industrial Relationship Dispute Resolution (UU PPHI), especially about industrial relationship mediation as an alternative dispute resolution which is now being developed as a cheap, quick, on time and fair compared to the dispute resolution through the court institution in general.

This research was conducted because normatively Act of Industrial Relationship Dispute Resolution (UU PPHI), especially about industrial relationship mediation, caused the emerge of legal inconsistency, norm conflict and even unfairness of law. This unfairness potency would take place if industrial relationship dispute happened in a company in the form of State Corporation. The research result indicated that in reality the legal inconsistency related to the industrial relationship mediation was normatively found in case of the confused meaning of mediation and conciliation, the mediator's single authority by the officer of Transmigration and Manpower Department, the mediation as not any longer as the alternative media, the improperness of requirement for being a mediator, the norm conflict leading to the government intervention that exceeded and was contrary to the essence of industrial relationship mediation itself. Based on the result of the research, it can be concluded that it is necessary to revise some stipulations in Act of Industrial Relationship Dispute Resolution (UU PPHI), especially about the consistency of industrial relationship mediation with the principles of mediation in order the norm conflict will not take place and the mediator can reflect his or her neutrality. From this point of view, the functionally resulted prescription can contribute to all the sides especially those who have competence of both labour law and industrial relationship dispute resolution. In addition, it can hopefully become a consideration for the legislatives whose duty to revise or make the regulation of legislation.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Hirobbil Aalamin. Puji Tuhan. Atas nikmat sehat dan kesempatan yang ada, saya dapat menyelesaikan penelitian tesis ini secara paripurna sesuai dengan kaidah keilmuan dan harapan sebagai bagian dari cita-cita hidup dan kehidupan. Tesis ini berjudul **Asas-Asas Mediasi Hubungan Industrial dalam Badan Usaha Milik Negara** (*The Principles of Industrial Relationship Mediation on State Company*). Judul tesis dimaksud merupakan refleksi materi persoalan sebagai wujud komitmen dan konsistensi saya selaku akademisi yang mengemban amanah membina mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan termasuk Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Fakultas Hukum Universitas Jember.

Dalam perspektif Tri Dharma Perguruan Tinggi, materi hasil penelitian tesis tersebut secara fungsional merupakan preskripsi hukum terhadap Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang hingga kini secara normatif mengandung cukup banyak persoalan yang potensial untuk dikaji ulang dalam rangka menyempurnakan kembali peraturan perundang-undangan (*Law Reform*). Tentu saja berbagai persoalan normatif dalam UU PPHI ini berpengaruh terhadap aspek praktis implementatif dalam ranah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Harapan saya melalui tesis ini siapapun para pihak yang memiliki kompetensi di bidang hukum ketenagakerjaan termasuk secara praktis berkuat di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat mencermati dan mengkaji kembali keberadaan UU PPHI itu dalam upaya membangun hubungan industrial yang mencerminkan nilai-nilai Pancasila dengan konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat adil dan murah, meskipun hal ini masih sebatas cita-cita.

Jember, 11 Juli 2008

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
PRASYARAT GELAR	iii
PERSETUJUAN	iv
IDENTITAS TIM PENGUJI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1.3.1 Tujuan	11
1.3.2 Manfaat	12
1.4. Metode Penelitian	14
1.4.1 Tipe Penelitian	14
1.4.2 Pendekatan Masalah	15
1.4.3 Sumber Bahan Hukum.....	18
1.4.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum.....	19
1.4.5 Analisis Bahan Hukum.....	20

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA 22

2.1. Konsep Mediasi	22
2.1.1 Pengertian Mediasi	24
2.1.2 Tujuan dan Keuntungan Mediasi	27
2.2. Mediator	32
2.2.1 Peran dan Fungsi Mediator.....	32
2.2.2 Tipologi Mediator	39
2.3. Pelaksanaan Mediasi	41
2.4. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	45
2.5. Hukum dan Pembangunan Ekonomi	56

BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL	59
3.1	Hukum sebagai Instrumen Keadilan dan Penyeimbang Kepentingan.....	59
3.2	Mediasi Hubungan Industrial Perwujudan Asas-asas Mediasi dan Keadilan dalam Perspektif Penyeimbang Kepentingan	65
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1	Konsistensi Mediasi Hubungan Industrial dengan Asas-asas Mediasi	70
4.1.1	Asas –Asas Mediasi	71
4.1.2	Konsistensi Mediasi Hubungan Industrial	78
a.	Pengertian tentang Mediasi Hubungan Industrial	79
b.	Mediator Otoritatif	82
c.	Mediasi Hubungan Industrial sebagai Lembaga Penyelesaian Alternatif	85
d.	Kewenangan Mediator Hubungan Industrial.....	88
e.	Sangsi bagi Mediator Hubungan Industrial.....	91
f.	Legitimasi Mediator Hubungan Industrial	94
4.2	Kedudukan Mediasi Hubungan Industrial dalam Perspektif Litigasi Terintegrasi	97
4.2.1	Konflik Norma Mediasi Hubungan Industrial	99
4.2.2	Asas Keadilan dalam Mediasi Hubungan Industrial.....	107
4.3	Netralitas Mediasi Hubungan Industrial	110
4.3.1	Asas Netralitas	111
4.3.2	Mediator Hubungan Industrial dalam BUMN....	119
4.3.3	Saksi Ahli	121
4.3.4	Membangun Persamaan	123
4.3.5	Peran Pemerintah	125

4.4	Ratio Decidendi (Nalar Putusan)	127
4.4.1	Ratio Decidendi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial	128
4.4.2	Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 93 / G / 2007 / PHI. Sby pada Pengadilan Negeri Surabaya	130
BAB 5	PENUTUP	138
5.1	Kesimpulan	138
5.2	Saran	147

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6) .
2. Kepmenakertrans No. 92 / MEN / IV / 2004 tentang Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.
3. Anjuran Dinas Trasmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Lumajang tertanggal 11 januari 2007 Nomor 5671 / 072 / 427.47 / 2007.
4. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No.93 / G / 2007 / PHI / Sby pada Pengadilan Negeri Surabaya.

LAMPIRAN

1. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6) .
2. Kepmenakertrans No. 92 / MEN / IV / 2004 tentang Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.
3. Anjuran Dinas Trasmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Lumajang tertanggal 11 januari 2007 Nomor 5671 / 072 / 427.47 / 2007.
4. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No.93 / G / 2007 / PHI / Sby pada Pengadilan Negeri Surabaya.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6)
2. Kepmenakertrans No. 92 / MEN / IV / 2004 tentang Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi
3. Anjuran Dinas Trasmigrasi dan Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Lumajang tertanggal 11 januari 2007 Nomor 5671 / 072 / 427.47 / 2007
4. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No.93 / G / 2007 / PHI / Sby pada Pengadilan Negeri Surabaya