

**MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA  
KEPUTUSAN  
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR; KEP.92/MEN /VI/2004  
TENTANG  
PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN MEDIATOR  
SERTA TATA KERJA MEDIAS**

**MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA**

**Menimbang** a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 9 huruf g, Pasal 16 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perlu menetapkan syarat-syarat pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Keputusan Menteri ;

**Mengingat** 1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839) ;  
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)  
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) ;  
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;  
5. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 40/KEP/M/PAN/12/2000 tentang Jabatan Fungsional Perantara Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya ;  
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 48/MEN/IV/2000 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama ;

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan:** KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG PENGANGKATAN DAN

**PEMBERHENTIAN MEDIATOR SERTA TATA KERJA MEDIASI.  
BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam keputusan ini yang dimaksud dengan :

1. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
2. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut adalah pegawai instansi pemerintahan 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.
3. Perantara Hubungan Industrial adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan industrial.
4. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
5. Perselisihan hak adalah yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
6. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
7. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
8. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan

## Pasal 2

Pegawai Negeri Sipil di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat melakukan mediasi sebagaimana diatur dalam Undang - undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial setelah memperoleh pengangkatan dengan pemberian legitimasi sebagi mediator dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

## BAB II SYARAT - SYARAT MEDIATOR

### Pasal 3

- 1). Untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu :
  - a. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan ;
  - b. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa ;
  - c. Warga negara Indonesia ;
  - d. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter ;
  - e. Menguasai peraturan perundang - undangan dibidang ketenagakerjaan ;
  - f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela ;
  - g. Berpendidikan sekurang - kurangnya Strata Satu (S1) ; dan
  - h. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
  
- 2) Untuk memperoleh legitimasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf h, harus memenuhi syarat :
  - a. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
  - b. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

## BAB III LEGITIMASI MEDIATOR

### Pasal 4

- 1). Tata cara untuk memperoleh legitimasi mediator sebagai berikut :
  - a. Calon mediator pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi diusulkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial ;
  - b. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi diusulkan oleh Gubernur ;

- c. Calon mediator pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten / Kota diusulkan oleh Bupati / Walikota.
- 2). Pengajuan usul sebagaimana dimaksud dalam ayat ( 1 ) dilengkapi dengan :
    - a. Copy ijazah pendidikan Strata Satu ( S1 ) ;
    - b. Copy SK pangkat terakhir ;
    - c. Copy SK penempatan atau SK penugasan pada unit kerja yang membidangi hubungan industrial ;
    - d. Copy sertifikat pendidikan teknis hubungan industrial dan syarat kerja ;
    - e. Surat keterangan berbadan sehat dari dokter ;
    - f. Foto berwarna terbaru ukuran 3x4 cm 2 ( dua ) lembar ;
    - g. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai 2 ( dua ) tahun terakhir.

#### **Pasal 5**

Di dalam kartu legitimasi dicantumkan wilayah kerja sesuai dengan wilayah kerja instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang mengusulkan.

### **BAB IV MEDIATOR KHUSUS**

#### **Pasal 6**

1. Berdasarkan pertimbangan tertentu Menteri dapat memberikan legitimasi kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota untuk menjadi mediator .
2. Pemberian legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat ( 1 ) tidak mengikuti persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.
3. Pemberian legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat ( 1 ) dilakukan melalui pengusulan dari Kepala Daerah setempat.
4. Legitimasi sebagaimana dimaksud pada ayat ( 1 ) berlaku selama yang bersangkutan menjabat sebagai kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

### **BAB V TUGAS KEWAJIBAN DAN WEWENANG MEDIATOR**

#### **Pasal 7**

Mediator bertugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

### Pasal 8

- (1). Mediator mempunyai kewajiban
  - a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan ;
  - b. Mengatur dan memimpin mediasi ;
  - c. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai
  - d. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan ;
  - e. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
  - f. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
  
- (2). Bentuk risalah, laporan dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan huruf f diatur dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

### Pasal 9

Mediator mempunyai kewenangan :

- a. Menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi ;
- b. Meminta keterangan, dokumen, dan surat - surat yang berkaitan dengan perselisihan
- c. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan ;
- d. Membuka buku dan meminta surat - surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait ;
- e. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa.

## BAB VI KEDUDUKAN MEDIATOR

### Pasal 10

Mediator berkedudukan di :

- a. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi ;
- b. Kantor / Dinas / Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Provinsi ;
- c. Kantor / Dinas / Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten / Kota.

## Pasal 11

- (1). Mediator yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah Provinsi.
- (2). Mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenga kerjaan Provinsi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah Kabupaten / Kota.
- (3). Mediator yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenga kerjaan Provinsi, melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu wilayah Kabupaten / Kota tempat pekerja / buruh bekerja.
- (4). Dalam hal satu wilayah kerja Kabupaten / Kota tidak mempunyai mediator atau mediator yang ada tidak mencukupi jumlahnya, maka untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten / Kota yang bersangkutan dapat meminta bantuan tenaga mediator kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang terdekat dalam 1 (satu) Provinsi.

## Pasal 12

Dalam hal perselisihan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kepentingan nasional, maka Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mengambil langkah penyelesaian, berkordinasi dengan Kepala Daerah setempat.

## Pasal 13

Dalam hal perselisihan hubungan industrial menyangkut mengenai perundingan Perjanjian Kerja Bersama yang tidak dapat mencapai kesepakatan pada tingkat mediasi di Kabupaten / Kota atau Provinsi, maka berdasarkan kesepakatan para pihak, perselisihan dapat disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mendapatkan langkah - langkah penyelesaian.

## BAB VII

### KEDUDUKAN MEDIATOR

## Pasal 14

- (1). Segera setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan maka mediator

- harus :
- a. Melakukan penelitian berkas perselisihan;
  - b. Melakukan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan ;
  - c. Mencapai para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (hari) kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan ;
  - d. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat ;
  - e. Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat - lambatnnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang pertama ;
  - f. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator ;
  - g. Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat dimana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran ;
  - h. Membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2). Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir.
  - (3). Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan.
  - (4). 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.
  - (5). Dalam hal para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan.
  - (6). Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakannya secara tertulis, maka mediator membantu pembuatan perjanjian bersama secara tertulis selambat - lambatnnya 3 (3) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi.
  - (7). Anjuran tertulis mediator memuat :
    - a. Keterangan pekerja / buruh atau keterangan serikat pekerja / serikat

- buruh ;
  - b. Keterangan pengusaha ;
  - c. Keterangan saksi / saksi ahli apabila ada ;
  - d. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator ;
  - e. Isi anjuran.
- (8). Dalam hal mediator mengeluarkan anjuran dengan mempertimbangkan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, maka dalam anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya.
- (9). Dalam hal diperlukan, mediator dapat melakukan dengan pegawai pengawas ketenaga kerjaan.

### **Pasal 15**

Penyelesaian melalui mediasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 harus sudah selesai dalam waktu selambat - lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan.

### **Pasal 16**

- (1). Dalam hal instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerima pemberitahuan pemogokan atau penutupan perusahaan, maka atas penunjukan kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mediator segera mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi pemogokan atau penutupan perusahaan.
- (2). Dalam hal musyawarah untuk menghentikan pemogokan atau penutupan perusahaan tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan mengacu kepada ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 14.

## **BAB VIII**

### **PENCABUTAN LEGITIMASI MEDIATOR**

#### **Pasal 17**

- (1). Pemberhentian mediator dilakukan dengan pencabutan legitimasi oleh Menteri.
- (2). Pencabutan legitimasi sebagaimana dimaksud dalam ayat ( 1 ) dilakukan karena :



- a. Meninggal dunia ;
- b. Permintaan sendiri ;
- c. Memasuki usia pensiun ;
- d. Diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil ;
- e. Tidak bertugas lagi pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- f. Telah dikenakan pemberhentian sementara sebanyak 3 ( tiga ) kali.

#### **Pasal 18**

- (1). Dalam hal mediator dapat menyelesaikan tugas dalam waktu 30 (tiga puluh ) hari kerja maka atasan langsung mediator harus meneliti sebab - sebab tidak selesainya perselisihan.
- (2). Dalam hal sebab - sebab sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata diakibatkan dari kelalaian mediator maka atasan langsung mediator menjatuhkan lisan.

#### **Pasal 19**

- (1). Teguran lisan dilakukan setiap kali mediator tidak dapat menyelesaikan tugas dalam waktu 30 ( tiga puluh ) hari kerja.
- (2). Teguran tertulis diberikan setelah melalui teguran lisan sebanyak 3 ( tiga ) kali.
- (3). Pemberhentian sementara dilakukan setelah melalui teguran tertulis sebanyak 3 ( tiga ) kali.

#### **Pasal 20**

- (1). Pemberhentian sementara sebagai mediator berlaku untuk jangka waktu selama 2 (dua) bulan.
- (2). Pemberhentian sementara dilakukan dengan kartu legitimasi oleh kepala instansi tempat kedudukan mediator yang bersangkutan.
- (3). Selama pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 mediator yang bersangkutan tidak boleh menangani perselisihan.

#### **Pasal 21**

- (1). Dalam hal mediator telah pernah dikenakan pemberhentian sementara pertama, maka apabila mediator yang bersangkutan melakukan kelalaian kembali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dikenakan pemberhentian

sementara yang kedua.

- (2). Dalam hal mediator telah pernah dikenakan pemberhentian sementara kedua, maka apabila mediator yang bersangkutan melakukan kelalaian kembali sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dikenakan pemberhentian sementara yang ketiga.

## Pasal 22

- (1). Sebelum mediator dikenakan pemberhentian tetap, maka yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam waktu 14 ( empat belas ) hari kerja sejak tanggal penerimaan pemberhentian sementara yang ketiga.
- (2). Pembelaan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai berikut :
  - a. Mediator yang berkedudukan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi pembelaan diri dilakukan dihadapan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial
  - b. Mediator yang berkedudukan di Provinsi pembelaan diri dilakukan dihadapan Gubernur.
  - c. Mediator yang berkedudukan di Kabupaten / Kota pembelaan diri dilakukan dihadapan Bupati /Walikota.
- (3). Dalam hal mediator menggunakan kesempatan membela diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) membuat risalah tentang pembelaan diri mediator.
- (4). Risalah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dengan dilampiri dokumen pendukung disampaikan kepada Menteri dalam waktu 30 ( tiga puluh ) hari kerja sejak selesainya dilakukan pembelaan diri oleh mediator.
- (5). Risalah sekurang - sekurangnya memuat :
  - a. Keterangan mediator;
  - b. Keterangan saksi apabila ada ;
  - c. Pendapat atasan langsung mediator ;
  - d. Pendapat pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat ( 2 ).
- (6). Apabila mediator tidak menggunakan kesempatan membela diri dalam tenggang waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) mengusulkan kepada Menteri untuk mencabut legitimasi mediator yang bersangkutan.
- (7). Dalam hal pembelaan mediator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)dapat diterima, maka Menteri memberitahukan kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) mengembalikan kartu legitimasi mediator.
- (8). Dalam hal pembelaan diri tidak dapat diterima, maka Menteri menerbitkan keputusan pencabutan legitimasi mediator yang bersangkutan.

## BAB IX

### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 23

- (1). Pegawai perantara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diangkat sebelum diterbitkannya Keputusan Menteri ini dapat diberi legitimasi sebagai mediator.
- (2). Untuk mendapatkan legitimasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bupati / Walikota atau Gubernur atau Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial mengusulkan kepada Menteri.
- (3). Pelaksanaan tugas mediator sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri ini berlaku efektif sejak mulai berlakunya Undang - undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## BAB X

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 24

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER-02/MEN/1985 tentang Syarat Penunjukan, Tugas, Kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara dinyatakan tidak berlaku lagi.

#### Pasal 25

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.