JOURNAL OF HUMAN AND EDUCATION

E-ISSN: 2776-5857 | P-ISSN: 2776-7876
Website: https://jahe.or.id/index.php/jahe
Vol. 6, No. 6 (2026)

Dilema Netralitas Mediator Pemerintah Dalam Mediasi PPHI: Gagasan Inkorporasi Mediator Independen Non-Pemerintah Berperspektif Keadilan Prosedural

Kheista Ashfia Fahnum Zaralya[1]*, Rani Apriani[2], Pamungkas Satya Putra[3]
Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
Email korespondensi: 2410631010238@student.unsika.ac.id

ABSTRAK

Mediasi perselisihan hubungan industrial (PPHI) memungkinkan pekerja dan pengusaha mencari penyelesaian di luar pengadilan. Namun, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mendefinisikan mediator hubungan industrial sebagai pegawai instansi pemerintah. Ini menimbulkan pertanyaan tentang independensi kelembagaan dan persepsi imparsialitas, tetapi tidak membuktikan bahwa mediator pemerintah berpihak. Studi normatif ini menilai risiko struktural melalui keadilan prosedural dan merumuskan opsi reformasi untuk menjaga akses keadilan. Dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif, penelitian menelaah peraturan, putusan Mahkamah Konstitusi, literatur ilmiah, dan dokumen Acas serta American Arbitration Association. Analisis menunjukkan hukum PPHI memungkinkan para pihak menyepakati konsiliator, tetapi tidak menyediakan pilihan serupa pada jalur mediasi. Artikel ini mengusulkan model hibrida dengan mediator independen nonpemerintah sebagai opsi tambahan. Pemilihan bersama dilakukan dari daftar mediator terdaftar, dengan standar kompetensi, pengungkapan konflik, mekanisme keberatan, biaya transparan, serta pengawasan publik. Usulan memerlukan perubahan hukum dan uji coba terukur, tanpa menghapus layanan mediator pemerintah atau menganggap pihak independen otomatis lebih netral.

Kata Kunci: Keadilan prosedural; mediasi hubungan industrial; mediator independen; netralitas; penyelesaian perselisihan.

ABSTRACT

Industrial relations dispute mediation helps workers and employers resolve disputes outside court. However, Law No. 2 of 2004 defines industrial relations mediators as government employees. This raises questions about institutional independence and perceived impartiality, but does not establish that government mediators are biased. This normative study uses procedural justice to assess structural risks and propose reform that protects access to justice. Statutory, conceptual, and comparative approaches guide analysis of laws, Constitutional Court decisions, literature, Acas materials, and American Arbitration Association rules. Parties may agree on a conciliator but lack an equivalent choice in mediation. The article proposes adding independent non-government mediators to the existing legal system. Parties would jointly select a mediator from a register, subject to competence standards, conflict disclosure, objections, transparent fees, and public oversight.

Implementation requires statutory reform and a monitored pilot. The proposal retains public mediation and does not assume independent mediators are automatically more impartial.
Keywords: *procedural justice; industrial relations mediation; independent mediator; impartiality; dispute resolution.*

PENDAHULUAN

Penyelesaian perselisihan tidak semata-mata dinilai dari hasil akhir. Dalam kajian keadilan prosedural (*procedural justice*), pengalaman terhadap proses—termasuk kesempatan didengar, penilaian atas ketidakberpihakan, perlakuan yang bermartabat, dan keyakinan bahwa otoritas bertindak patut—mempengaruhi penerimaan terhadap proses dan otoritas yang menyelenggarakannya. Kerangka ini penting bagi mediasi karena mediator tidak menentukan hasil sengketa; legitimasi proses juga bergantung pada cara proses dikelola (Lind & Tyler, 1988; Thibaut & Walker, 1975; Tyler, 1988).

Dalam sistem hukum Indonesia, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dibangun secara bertahap. Perundingan bipartit menjadi langkah awal; ketika tidak tercapai penyelesaian, perselisihan berlanjut ke mekanisme yang tersedia sesuai jenis sengketa dan pilihan para pihak. Mediasi dapat menangani perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan; konsiliasi dan arbitrase memiliki ruang yang lebih terbatas. Karena itu, istilah "mediasi wajib" harus digunakan hati-hati agar tidak menghapus pembedaan mekanisme dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, 2004).

Pada jalur mediasi, hukum positif mendefinisikan mediator hubungan industrial sebagai pegawai instansi pemerintah yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan Menteri. Model ini memiliki rasionalitas pelayanan publik karena negara menyediakan mekanisme penyelesaian yang tidak bergantung sepenuhnya pada kemampuan ekonomi para pihak. Namun, profesionalisasi mediator tidak identik dengan independensi kelembagaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 mengatur pengangkatan, pemberhentian, syarat, tugas, dan tata kerja mediator, sedangkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2024 memperkuat profesionalisasi melalui uji kompetensi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, 2014; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2024, 2024).

Perbedaan antara profesionalisasi dan independensi kelembagaan penting karena literatur Indonesia telah menyoroti persoalan netralitas dan pelaksanaan mediasi hubungan industrial. Kajian terdahulu membahas netralitas mediator pemerintah, efektivitas mediasi, penerapan anjuran mediator, serta kendala penyelesaian sengketa pada berbagai konteks dan daerah (Atmanegara & Wahyudi, 2024; Christo et al., 2025; Dananjaya et al., 2022; Harianto et al., 2018; Marjito & Patrianto, 2026; Rahmawati, 2022; Riana et al., 2026; Setiawan & Karyoto, 2026; Sugiyanto, 2021; Syamsu et al., 2025). Karena itu, artikel ini tidak mengklaim bahwa persoalan netralitas mediator pemerintah merupakan temuan baru.

Berdasarkan penelusuran tersebut, gap penelitian tidak diletakkan pada tuduhan bahwa mediator pemerintah pasti bias, melainkan pada desain pilihan kelembagaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengenal pemilihan dan kesepakatan para pihak terhadap konsiliator melalui mekanisme konsiliasi. Ruang pilihan tersebut belum memiliki padanan yang sama pada jalur mediasi, walaupun mediator sama-sama dituntut netral. Gap inilah yang membuka ruang bagi pembahasan mengenai apakah prinsip *party choice* dapat dikembangkan secara terbatas pada mediasi PPHI tanpa menghapus fungsi negara sebagai penyedia layanan penyelesaian sengketa (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, 2004, Pasal 17–19).

Penelitian terdahulu memperlihatkan titik pijak yang beragam. Harianto et al. (2018) secara eksplisit membahas netralitas mediator pemerintah; Rahmawati (2022), Atmanegara dan Wahyudi (2024), serta Dananjaya et al. (2022) mengkaji aspek prosedural dan pelaksanaan mediasi PPHI. Sugiyanto (2021), Christo et al. (2025), Syamsu et al. (2025), dan Setiawan dan Karyoto (2026) membahas peran atau efektivitas mekanisme penyelesaian, sedangkan Riana et al. (2026) menghubungkan mediasi dengan keadilan sosial dan Marjito dan Patrianto (2026) mengembangkan pendekatan kemitraan. Pada literatur komparatif, Bingham et al. (2000) membandingkan model mediator internal dan pihak netral eksternal dalam sengketa ketenagakerjaan, sementara Roche (2021) menelaah perkembangan penyelesaian sengketa privat dalam hubungan industrial Irlandia. Megabriella et al. (2025) membahas model gabungan mediasi-arbitrase yang berbeda dari usulan artikel ini dan menyoroti kebutuhan pengakuan hukum yang eksplisit. Kajian Aditiarman et al. (2026) telah secara langsung mengevaluasi kebijakan dan hambatan implementasi mediator independen.

Dengan mempertimbangkan kajian Aditiarman et al. (2026), kontribusi artikel ini tidak diklaim sebagai gagasan pertama tentang mediator independen. Sumbangan yang lebih terbatas ialah menghubungkan pilihan pihak yang telah dikenal pada mekanisme konsiliasi dalam UU PPHI dengan model mediasi hibrida, menurunkan *safeguards* dari kerangka keadilan prosedural, dan memperjelas hubungan model tersebut dengan produk mediasi, putusan Mahkamah Konstitusi, standar kompetensi, biaya, dan akses keadilan. Model yang diusulkan bersifat tambahan: mediator pemerintah tetap tersedia, sementara mediator non-pemerintah hanya dapat digunakan dengan persetujuan bersama, registrasi, pengawasan, serta perlindungan hak normatif.

Penggunaan keadilan prosedural tidak berarti mediator harus pasif. Thibaut dan Walker (1975) menjelaskan pentingnya kendali prosedural, sedangkan Tyler (1988) mengembangkan kriteria yang lebih luas untuk menilai *fairness* proses. Kajian kontemporer juga menghubungkan keadilan prosedural dengan rancangan mekanisme penyelesaian sengketa administratif dan pengalaman pengguna mediasi (Benson & Asaah-Junior, 2024; Wever & Ybema, 2024). Dalam artikel ini, *neutrality* berarti imparsialitas dalam substansi, sementara *procedural justice* menilai apakah struktur proses memungkinkan para pihak berpartisipasi secara bermakna.

Atas dasar itu, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) bagaimana desain kelembagaan mediator pemerintah dalam PPHI menimbulkan *structural risk* terhadap pemenuhan *procedural justice*; dan (2) bagaimana konstruksi hukum yang dapat menginkorporasikan mediator independen non-pemerintah ke dalam sistem PPHI secara terbatas, terukur, dan tetap menjamin akses keadilan?

Secara praktis, analisis ini ditujukan sebagai bahan pertimbangan bagi pembentuk kebijakan, instansi ketenagakerjaan, serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan pendamping hukum dalam merancang layanan mediasi yang dipercaya dan terjangkau. Kerangka tersebut juga dapat digunakan sebagai bahan edukasi hukum bagi pekerja dan pengusaha mengenai pilihan penyelesaian perselisihan. Karena penelitian ini bersifat normatif, manfaat tersebut merupakan implikasi yang diusulkan, bukan hasil kegiatan lapangan atau pengabdian masyarakat yang telah dilaksanakan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis-normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk memeriksa UU Nomor 2 Tahun 2004, regulasi mediator, dan putusan Mahkamah Konstitusi yang berdampak pada PPHI. Pendekatan konseptual digunakan untuk menilai hubungan netralitas, imparsialitas, pilihan para pihak, keadilan prosedural, dan desain kelembagaan. Pendekatan komparatif secara fungsional digunakan untuk mempelajari Acas di Inggris dan administrasi mediasi ketenagakerjaan oleh American Arbitration Association (AAA) di Amerika Serikat; praktik pembanding dipakai sebagai bahan analisis, bukan untuk memindahkan hukum asing secara langsung.

Bahan hukum primer meliputi UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, UU Nomor 2 Tahun 2004, Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014, Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2014, Permenaker Nomor 3 Tahun 2024, Kepmenaker Nomor 427 Tahun 2025 sejauh berkaitan dengan standar kompetensi hubungan industrial, serta Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015, Nomor 132/PUU-XXIII/2025, dan Nomor 125/PUU-XXIV/2026. UU Nomor 30 Tahun 1999 digunakan hanya sebagai konteks umum alternatif penyelesaian sengketa, bukan sebagai dasar langsung mekanisme PPHI.

Bahan hukum sekunder terdiri atas buku, artikel jurnal, laporan International Labour Organization (ILO), dan materi institusional Acas serta AAA. Analisis dilakukan secara deskriptif-preskriptif dengan memetakan hukum positif dan praktik pembanding, menguji ketegangan antara netralitas personal dan independensi kelembagaan melalui keadilan prosedural, lalu merumuskan model *de lege ferenda* beserta *safeguards*. Penelitian ini tidak menggunakan wawancara atau observasi lapangan; karena itu, istilah bias digunakan untuk menjelaskan risiko struktural atau temuan penelitian terdahulu, bukan sebagai generalisasi terhadap seluruh mediator pemerintah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1. Kedudukan Mediator Pemerintah dan Risiko Independensi Kelembagaan

UU Nomor 2 Tahun 2004 harus dibaca sebagai suatu sistem yang membedakan beberapa mekanisme penyelesaian sengketa, bukan sebagai satu jalur mediasi tunggal. Setelah bipartit gagal, perselisihan tertentu dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase berdasarkan pilihan yang dimungkinkan oleh jenis sengketa, sedangkan jalur mediasi diselenggarakan oleh mediator hubungan industrial pada instansi ketenagakerjaan. Dengan demikian, pusat persoalan artikel ini bukan “dominasi pemerintah atas ADR secara keseluruhan”, melainkan konfigurasi khusus pada jalur mediasi yang secara normatif menempatkan mediator pada struktur pemerintahan (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, 2004).

Pasal 17 sampai dengan Pasal 19 UU PPHI memperlihatkan kontras yang relevan. Konsiliator merupakan pihak yang terdaftar pada instansi ketenagakerjaan, tetapi penyelesaiannya dilakukan setelah para pihak meminta dan menyepakati konsiliator; nama calon konsiliator diketahui dari daftar yang dipasang oleh instansi terkait. Artinya, negara menyediakan daftar dan legitimasi, tetapi persetujuan para pihak tetap menjadi unsur pembentuk hubungan konsiliasi. Struktur ini penting bukan karena konsiliator otomatis bebas dari semua persoalan netralitas, tetapi karena hukum positif telah mengenal kombinasi antara registrasi publik dan pilihan pihak (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, 2004, Pasal 17–19).

Jalur mediasi tidak dibangun dengan pilihan yang sama. Definisi mediator dalam Pasal 1 angka 12 mengaitkan jabatan tersebut dengan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 mengatur pengangkatan, pemberhentian, syarat, tugas, dan tata kerja mediator. Pilihan ini dapat dipahami dari fungsi pelayanan publik negara, tetapi status organisatoris mediator tetap relevan bagi *procedural justice* karena struktur penunjukan dapat membentuk persepsi para pihak mengenai *neutrality* dan *trustworthiness* (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, 2014; Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, 2004).

Risiko tersebut berbeda dari tuduhan bahwa setiap mediator pemerintah memihak pengusaha. Penelitian ini tidak mempunyai dasar untuk membuat generalisasi demikian. Yang dapat dikaji adalah risiko struktural: mediator mempunyai mandat profesional yang menuntut netralitas, tetapi bekerja dalam organisasi pemerintah yang juga menjalankan fungsi pelayanan, pembinaan, dan administrasi ketenagakerjaan. Literatur mengenai netralitas mediasi dan penyelesaian konflik yang ditangani perantara menunjukkan bahwa struktur dan relasi kelembagaan merupakan variabel yang layak dikaji, tanpa otomatis membuktikan keberpihakan dalam setiap perkara (Cheevers, 2020; Corporaal & Lehdonvirta, 2025; De Girolamo, 2019). Karena itu, independensi perlu dibangun melalui desain institusi dan perilaku profesional.

2.2. Keadilan Prosedural sebagai Ukuran Keadilan Proses

Keadilan prosedural menyediakan kerangka untuk membaca mengapa desain independensi relevan. Penilaian *fairness* tidak hanya berkaitan dengan siapa yang menang, tetapi juga dengan pengalaman atas prosedur, termasuk kesempatan berpartisipasi, persepsi kejujuran, kepatuhan pada prinsip etis, representasi, kesempatan mengoreksi kesalahan, kualitas keputusan, dan kebebasan dari bias (Lind & Tyler, 1988; Tyler, 1988). Studi mengenai prosedur penyelesaian sengketa administratif dan pengalaman pengguna mediasi juga menempatkan persepsi keadilan proses sebagai dimensi yang perlu diperiksa (Benson & Asaah-Junior, 2024; Wever & Ybema, 2024). Dalam praktik mediasi, gagasan tersebut dapat diterjemahkan menjadi kebutuhan atas kesempatan bersuara, perlakuan yang hormat, persepsi netralitas, dan kepercayaan bahwa mediator mengelola proses secara adil.

Netralitas tidak identik dengan pasivitas. Mediator mungkin perlu mengatur urutan bicara, memperjelas isu, meminta penjelasan, memeriksa pemahaman para pihak, atau melakukan *caucus* agar satu pihak yang lebih dominan tidak menguasai proses. Literatur menempatkan mediator sebagai bagian dari proses negosiasi yang harus menyeimbangkan kebebasan para pihak dan intervensi prosedural. De Girolamo (2019) menganalisis tantangan konsep netralitas terhadap penyelenggaraan keadilan prosedural; Cheevers (2020) juga menunjukkan bahwa konsep netralitas dalam mediasi dapat memiliki pemaknaan yang berbeda. Ukuran yang digunakan di sini bukan "tidak campur tangan sama sekali", melainkan tidak memihak dalam substansi dan secara aktif menjamin *fairness* prosedural.

Dalam hubungan industrial, prinsip ini penting karena daya tawar pekerja dan pengusaha tidak selalu setara. Bingham et al. (2000) membandingkan model mediator internal dan pihak netral eksternal pada sengketa ketenagakerjaan di U.S. Postal Service. Kajian atas perantara di pasar kerja juga menelaah bagaimana struktur pasar dapat memengaruhi imparsialitas penanganan sengketa (Corporaal & Lehdonvirta, 2025). Literatur tersebut tidak membuktikan bahwa mediator eksternal selalu lebih baik; relevansinya adalah menunjukkan bahwa lokasi kelembagaan dan tata kelola mediator merupakan variabel yang patut diuji.

Independensi perlu dibangun pada dua tingkat. Pertama, imparsialitas kelembagaan (*institutional impartiality*), yaitu tidak adanya kepentingan organisasi atau hubungan profesional yang secara wajar menimbulkan keraguan atas keberpihakan mediator. Kedua, *safeguards* prosedural yang memungkinkan para pihak menguji independensi melalui pengungkapan konflik kepentingan, hak mengajukan keberatan, pengunduran diri atau penggantian mediator, kesempatan bicara yang setara, dan mekanisme pengaduan. Praktik dan kajian tentang netralitas mediasi menegaskan pentingnya membedakan konsep netralitas dari perangkat prosedural untuk mengujinya (American Arbitration Association [AAA], 2025; Cheevers, 2020). Dengan demikian, keadilan prosedural menjadi persyaratan desain, bukan sekadar konsep abstrak.

2.3. Studi Komparatif: Acas, AAA, dan Pelajaran yang Dapat Diambil

Acas di Inggris tidak tepat diposisikan sebagai contoh privatisasi mediasi. Berdasarkan klasifikasi pemerintah Inggris, Acas merupakan badan publik nondepartemental berstatus Crown (Crown non-departmental public body/NDPB), bukan perusahaan penyedia jasa ADR swasta. Acas saat ini disponsori dan sebagian besar didanai oleh Department for Business, Innovation, Science and Trade (BIST), setelah Department for Business and Trade (DBT) diganti namanya pada Juli 2026. Tata kelolanya dijalankan melalui Council independen yang terdiri atas unsur pemberi kerja, pekerja, dan anggota independen. Acas menjalankan fungsi pelayanan hubungan kerja, termasuk pencegahan dan penyelesaian perselisihan. Cakupan layanannya tidak terbatas pada mediasi: nasihat ketenagakerjaan, early conciliation, dan collective conciliation termasuk layanan gratis, sedangkan layanan mediasi di tempat kerja, pelatihan, dan dukungan tertentu termasuk layanan berbayar. Dengan demikian, Acas menggabungkan status badan publik Crown, tata kelola melalui Council independen, akuntabilitas kepada pemerintah, dan skema layanan dengan pembiayaan yang berbeda (Acas, 2022, 2026a, 2026b, 2026c; Cabinet Office, 2026; Department for Business and Trade, 2026a).

Berbeda dari Acas, American Arbitration Association (AAA) merupakan organisasi nirlaba nonpemerintah yang menyediakan layanan administrasi penyelesaian sengketa melalui mekanisme

alternative dispute resolution (ADR). Dalam *Employment/Workplace Mediation Procedures*, para pihak yang menyepakati mediasi berdasarkan aturan tersebut menunjuk AAA sebagai administrator proses mediasi (M-1). Dengan demikian, AAA bukan mediator yang secara langsung memfasilitasi perundingan dan tidak menentukan substansi hasil sengketa. Para pihak dapat menelusuri profil mediator dalam panel AAA dan berupaya menyepakati pilihan; apabila tidak tercapai kesepakatan dan tidak ditentukan metode lain, mediator dipilih oleh AAA (M-5). Mediator wajib mematuhi standar perilaku yang dirujuk dalam aturan serta mengungkapkan keadaan yang dapat menimbulkan dugaan bias atau menghambat penyelesaian (M-6). Apabila keberatan para pihak atau konflik kepentingan dapat merusak integritas mediasi, mediator harus diganti; aturan juga mengatur penunjukan pengganti apabila mediator tidak dapat melanjutkan tugasnya (M-6 dan M-7). Mediator tetap wajib menghormati prinsip penentuan nasib sendiri oleh para pihak dan tidak berwenang memaksakan kesepakatan (M-8) (American Arbitration Association [AAA], n.d., 2025).

Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa Acas dan AAA tidak dapat diperlakukan sebagai dua lembaga dengan karakter kelembagaan maupun fungsi operasional yang sama. Acas merupakan bagian dari infrastruktur pelayanan publik ketenagakerjaan dengan mandat hubungan kerja yang luas, sedangkan AAA merupakan organisasi nirlaba yang mengadministrasikan proses ADR berdasarkan aturan dan kesepakatan para pihak. Bagi Indonesia, Acas memberi pelajaran mengenai kemungkinan menjaga independensi tata kelola dalam kerangka badan publik, sementara AAA memberi pelajaran mengenai administrasi pemilihan mediator, pengungkapan konflik kepentingan, dan penggantian mediator. Kedua model tersebut hanya menyediakan unsur perbandingan yang berbeda dan tidak dapat dipindahkan secara utuh ke dalam sistem PPHI Indonesia.

Bahan International Labour Organization (ILO) mengenai akses keadilan ketenagakerjaan juga menunjukkan pentingnya desain sistem, kejelasan prosedur, dan akses para pihak dalam penyelesaian perselisihan (International Labour Organization [ILO], 2023a, 2023b). Pertimbangan tersebut relevan untuk memastikan bahwa pilihan kelembagaan tidak hanya memperluas alternatif penyelesaian, tetapi juga mempertahankan keterjangkauan, kepastian prosedur, dan perlindungan hak pekerja.

Komparasi ini tidak menghasilkan kesimpulan bahwa lembaga nonpemerintah selalu lebih netral daripada lembaga pemerintah. Roche (2021) membahas perkembangan penyelesaian sengketa privat dalam hubungan industrial Irlandia, sementara Corporaal dan Lehdonvirta (2025) menyoroti pengaruh struktur perantara terhadap imparsialitas penanganan sengketa. Literatur tersebut memperlihatkan bahwa desain kelembagaan perlu dinilai berdasarkan konteks dan perangkat pengawasannya. Oleh sebab itu, model Indonesia sebaiknya mengambil unsur yang kompatibel dengan sistem nasional, bukan menyalin yurisdiksi asing secara utuh.

2.4. Rekonstruksi Hukum: Model Mediator Independen Non-Pemerintah

Artikel ini mengusulkan bukan penghapusan mediator pemerintah, melainkan penambahan opsi Mediator Hubungan Industrial Independen melalui perubahan terbatas terhadap UU Nomor 2 Tahun 2004. Mediator pemerintah tetap menjadi layanan publik; mediator independen menjadi pilihan tambahan setelah perselisihan memenuhi syarat masuk jalur mediasi dan para pihak menyepakatinya. Jika tidak tercapai kesepakatan mengenai mediator independen, perkara kembali ke mediator pemerintah atau mekanisme lain yang sah sesuai jenis perselisihan. Usulan ini berangkat dari persoalan implementasi dan ketiadaan pengakuan eksplisit yang juga dibahas oleh Aditiarman et al. (2026), tetapi menitikberatkan rancangan *safeguards* berbasis keadilan prosedural.

Safeguards yang diusulkan mencakup pemilihan bersama (*joint appointment*) dari daftar mediator terdaftar, mekanisme *fallback* jika para pihak tidak sepakat, standar kompetensi, pengungkapan konflik kepentingan dan *recusal*, pengaturan biaya transparan, perlindungan hak normatif, kesinambungan Perjanjian Bersama, serta pengawasan etik dan administratif. Komponen ini merupakan rancangan normatif yang perlu diuji dan diatur, bukan gambaran bahwa seluruhnya sudah tersedia dalam hukum positif (AAA, 2025; ILO, 2023a).

Model *joint appointment* dapat dikombinasikan dengan *roster*. Para pihak memilih bersama dari daftar mediator yang memenuhi standar. Jika tidak tercapai kesepakatan, mekanisme pengganti harus ditentukan terlebih dahulu, misalnya penunjukan administratif oleh pengelola *registry* berdasarkan urutan yang transparan. *Fallback* diperlukan agar kebebasan memilih tidak berubah menjadi kebuntuan yang memperpanjang sengketa; ketiadaan dasar hukum dan mekanisme akreditasi juga telah diidentifikasi sebagai hambatan implementasi mediator independen (Aditiarman et al., 2026).

Disclosure dan *recusal* perlu menjadi syarat nyata independensi. Calon mediator dapat diwajibkan mengungkapkan konflik kepentingan aktual atau potensial sebelum penunjukan, kemudian para pihak diberi kesempatan mengajukan keberatan. Konflik material yang tidak dapat dikesampingkan harus berujung pada penggantian mediator. Aturan AAA tentang pengungkapan hubungan dan konflik kepentingan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan, sedangkan rumusan domestik harus ditetapkan melalui peraturan Indonesia (AAA, n.d., 2025; Cheevers, 2020). Dengan demikian, keberatan atas netralitas memiliki saluran prosedural yang dapat diverifikasi.

Kompetensi perlu dirancang hati-hati. Permenaker Nomor 3 Tahun 2024 mengatur uji kompetensi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial, sedangkan Kepmenaker Nomor 427 Tahun 2025 menetapkan SKKNI bidang hubungan industrial. Kedua instrumen itu tidak otomatis menciptakan profesi mediator independen. Untuk *de lege ferenda*, keduanya dapat dijadikan rujukan dalam menyusun standar kompetensi; legalitas profesi independen tetap memerlukan norma dan registrasi yang ditetapkan regulator (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2024, 2024; Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 427 Tahun 2025, 2025).

Independensi pembiayaan harus berjalan bersama independensi penunjukan. Namun, Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2014 tidak dapat dibaca sebagai dasar hukum untuk membayar mediator hubungan industrial independen: materi pokoknya adalah honorarium atau imbalan jasa bagi konsiliator serta penggantian biaya saksi dan saksi ahli dalam sidang mediasi atau konsiliasi. Karena itu, ketentuan tersebut hanya merupakan analogi terbatas bahwa hukum PPHI mengenal pengaturan biaya

pihak tertentu; skema biaya mediator independen harus memiliki dasar hukum tersendiri, batas tarif yang transparan, pembagian biaya yang adil, serta pembebasan atau subsidi bagi pekerja yang tidak mampu (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2014, 2014).

Perlindungan akses keadilan juga harus menyentuh substansi kesepakatan. Otonomi para pihak tidak berarti mereka bebas menyepakati apa saja; hak normatif dan ketentuan yang bersifat memaksa tetap membatasi isi kesepakatan. Mediator independen tidak boleh menjadi fasilitator *settlement at any cost*, melainkan perlu memastikan pemahaman, kesukarelaan, dan kesesuaian hasil dengan hukum yang berlaku. Kerangka ILO tentang akses keadilan ketenagakerjaan dapat membantu menilai desain akses dan perlindungan tersebut (ILO, 2023a, 2023b). Secara lebih terbatas, Apriani et al. (2026) mendukung poin bahwa pemanfaatan jalur alternatif berkaitan dengan literasi hukum masyarakat; artikel itu tidak digunakan sebagai bukti langsung mengenai netralitas mediator.

2.5. Produk Mediasi, Putusan MK, dan Hubungan dengan Pengadilan

Rekonstruksi mediator independen harus tetap berada dalam arsitektur hasil penyelesaian yang sama. Apabila mediasi berhasil, kesepakatan dituangkan dalam Perjanjian Bersama dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial sesuai UU PPHI. Mediator independen tidak memperoleh kewenangan mengadili atau mengeluarkan putusan; ia hanya menjadi pihak ketiga fasilitatif pada tahap mediasi. Karena itu, mekanisme eksekusi putusan arbitrase tidak perlu diimpor ke jalur mediasi PPHI (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, 2004; Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999, 1999).

Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 relevan bagi analisis produk mediasi. Mahkamah memaknai frasa “anjuran tertulis” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI sehingga, apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi. Putusan tersebut juga memaknai ketentuan terkait anjuran dalam konsiliasi. Oleh sebab itu, analisis produk mediasi harus membaca ketentuan undang-undang bersama pemaknaan konstitusional tersebut (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XIII/2015, 2015).

Pada 17 September 2025, Putusan MK Nomor 132/PUU-XXIII/2025 mengabulkan permohonan sebagian dan memaknai Pasal 82 UU PPHI bahwa gugatan pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan paling lambat satu tahun sejak tidak tercapainya kesepakatan perundingan mediasi atau konsiliasi. Perkembangan ini menjadikan ketepatan proses pralitigasi penting bagi perlindungan hak pekerja (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025, 2025).

Pada 12 Mei 2026, Putusan MK Nomor 125/PUU-XXIV/2026 menolak seluruh permohonan pengujian terhadap Pasal 1 angka 12 dan Pasal 15 UU PPHI. Putusan ini tidak membentuk jalur mediator independen; Mahkamah menilai dalil pemohon terkait batas waktu sebagai persoalan penerapan norma dan mempertahankan keberlakuan ketentuan yang diuji. Karena itu, model yang diusulkan harus tunduk pada batas waktu dan kewajiban produk mediasi dalam hukum positif, bukan membentuk jalur pralitigasi tanpa batas (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 125/PUU-XXIV/2026, 2026).

Model mediator independen karenanya perlu terintegrasi dengan administrasi PPHI: *registry*, pencatatan perkara, waktu penunjukan, waktu berakhirnya mediasi, produk akhir, dan pendaftaran Perjanjian Bersama. Negara tetap mengendalikan standar dan pengawasan, sedangkan para pihak memperoleh pilihan terhadap mediator non-pemerintah yang memenuhi syarat (ILO, 2023b; Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, 2004).

2.6. Rancangan Norma De Lege Ferenda

Agar rekonstruksi tidak berhenti sebagai rekomendasi umum, berikut contoh rumusan *de lege ferenda*. Rumusan ini bukan hukum yang sedang berlaku atau kutipan dari peraturan yang telah disahkan; ia merupakan model akademik untuk dipertimbangkan dalam perubahan UU PPHI.

Contoh rumusan norma:

1. "Para pihak dapat, berdasarkan kesepakatan bersama, menggunakan Mediator Hubungan Industrial Independen yang memenuhi persyaratan kompetensi dan terdaftar pada daftar mediator yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan."
2. "Penunjukan Mediator Hubungan Industrial Independen dilakukan secara bersama oleh para pihak setelah para pihak memperoleh informasi mengenai kualifikasi dan potensi konflik kepentingan mediator."
3. "Apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan mengenai Mediator Hubungan Industrial Independen, penyelesaian dilanjutkan melalui Mediator Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini atau mekanisme lain yang tersedia menurut jenis perselisihan."
4. "Mediator wajib mengungkapkan setiap hubungan atau keadaan yang secara wajar dapat menimbulkan keraguan mengenai independensi atau imparsialitasnya dan wajib mengundurkan diri apabila konflik kepentingan material tidak dapat dikesampingkan."
5. "Mediator dilarang memfasilitasi kesepakatan yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa."
6. "Ketentuan mengenai biaya jasa Mediator Hubungan Industrial Independen, batas tarif, pembagian biaya, dan skema pembebasan atau subsidi bagi pekerja yang tidak mampu diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri."
7. "Kesepakatan yang dicapai melalui Mediator Hubungan Industrial Independen dituangkan dalam Perjanjian Bersama dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini."
8. Pengawasan: "Mediator Hubungan Industrial Independen tunduk pada standar etik, pemeriksaan pengaduan, audit kepatuhan, dan sanksi administratif atau profesional sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan."

Rancangan tersebut menempatkan mediator independen bukan sebagai mediator privat yang bebas dari pengaturan, melainkan sebagai pihak ketiga yang legalitasnya harus dibangun melalui standar kompetensi, registrasi, dan pengawasan negara. Pilihan para pihak menjadi dasar penunjukan, sedangkan pengawasan publik menjaga kualitas dan mengurangi risiko komersialisasi akses keadilan. Usulan ini sejalan dengan isu pengakuan hukum, akreditasi, dan desain implementasi yang diidentifikasi dalam kajian mediator independen, tetapi tetap memerlukan pembuktian dan perancangan regulasi (Aditiarman et al., 2026; ILO, 2023a).

Implementasi sebaiknya bertahap melalui *regulatory impact assessment* dan proyek percontohan yang terbatas. Indikator evaluasi dapat mencakup waktu penyelesaian, tingkat kesepakatan, biaya, keluhan konflik kepentingan, kepatuhan pengungkapan, akses pekerja tidak mampu, dan jumlah perkara yang berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pendekatan diagnostik ILO tentang sistem pencegahan dan penyelesaian perselisihan dapat menjadi salah satu rujukan untuk menyusun indikator, tetapi tidak menggantikan evaluasi empiris khusus terhadap model yang diusulkan (ILO, 2023a).

Model ini tidak perlu menghapus mediator pemerintah. Jalur publik tetap diperlukan agar pilihan tidak berubah menjadi ketergantungan pada kemampuan ekonomi. Mediator independen ditempatkan sebagai jalur kelembagaan pelengkap: negara menjamin ketersediaan layanan dan pengawasan, sedangkan para pihak memperoleh opsi pihak ketiga non-pemerintah yang memenuhi standar. Jika pilihan tersebut tidak terbentuk atau tidak disepakati, perkara tetap memiliki jalur penyelesaian yang sah sesuai UU PPHI (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, 2004).

SIMPULAN

Dilema netralitas mediator pemerintah dalam PPHI tidak tepat dirumuskan sebagai kesimpulan bahwa mediator Disnaker pada umumnya berpihak. Temuan yang lebih dapat dipertanggungjawabkan adalah adanya risiko struktural antara tuntutan imparsialitas personal dan posisi kelembagaan mediator sebagai pegawai instansi pemerintah. Dalam perspektif keadilan prosedural, legitimasi proses dipengaruhi kesempatan bersuara, perlakuan yang setara, persepsi netralitas, dan kepercayaan terhadap mediator (De Girolamo, 2019; Tyler, 1988). Karena itu, independensi mediator perlu dipahami sebagai persoalan desain kelembagaan sekaligus perilaku profesional.

Kontribusi artikel bukan klaim sebagai penelitian pertama yang mengusulkan mediator independen. Aditiarman et al. (2026) telah mengkaji kebijakan dan hambatan implementasinya. Artikel ini menawarkan elaborasi normatif melalui model tambahan yang menghubungkan pilihan pihak, registrasi publik, standar kompetensi, pengungkapan konflik kepentingan, recusal, biaya, perlindungan hak normatif, pengawasan etik, dan kesinambungan mekanisme Perjanjian Bersama dalam sistem PPHI.

Komparasi Acas dan AAA menunjukkan dua pelajaran yang saling melengkapi. Acas memperlihatkan bahwa tata kelola melalui Council independen dapat dijalankan dalam badan publik yang tetap didanai dan akuntabel kepada pemerintah, sedangkan AAA menunjukkan bagaimana pemilihan mediator, pengungkapan konflik kepentingan, dan administrasi proses ADR dapat diatur melalui panel serta prosedur organisasi nirlaba. Karena itu, desain Indonesia tidak perlu memilih secara biner antara pemerintah dan pasar jasa mediasi. Model yang diusulkan adalah sistem hibrida: negara tetap menjamin layanan publik dan mengatur pengawasan, sedangkan mediator independen non-pemerintah menjadi opsi tambahan yang dibatasi hukum dan safeguards (American Arbitration Association [AAA], n.d., 2025; Acas, 2022, 2026a, 2026b, 2026c).

Hubungan dengan pengadilan juga harus tetap berada dalam kerangka UU PPHI. Mediator independen tidak memperoleh kewenangan adjudikatif; apabila tercapai kesepakatan, hasilnya tetap dituangkan dalam Perjanjian Bersama dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XIII/2015, Nomor 132/PUU-XXIII/2025, dan Nomor 125/PUU-XXIV/2026 menegaskan pentingnya membaca produk mediasi, tenggat proses, dan hubungan dengan

litigasi secara bersama (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XIII/2015, 2015; Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025, 2025; Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 125/PUU-XXIV/2026, 2026). Penambahan mediator independen harus memperluas pilihan tanpa mengurangi kepastian waktu dan jalur hukum.

Pembentuk undang-undang dapat mempertimbangkan perubahan UU PPHI dengan memasukkan Mediator Hubungan Industrial Independen sebagai opsi tambahan dalam jalur mediasi. Perubahan tersebut perlu mengatur ruang kewenangan, jenis perselisihan, pilihan dan penunjukan bersama, mekanisme pengganti bila para pihak tidak sepakat, kompetensi, registrasi, pengungkapan konflik kepentingan, pengunduran diri, biaya, perlindungan hak normatif, pengawasan, dan kesinambungan Perjanjian Bersama serta pendaftarannya. Aturan pelaksana kemudian perlu menjabarkan standar kompetensi dan prosedur administrasi.

Sebelum diterapkan secara nasional, pemerintah sebaiknya menjalankan proyek percontohan dan *regulatory impact assessment* dengan indikator yang dapat diaudit. Evaluasi perlu mencakup waktu penyelesaian, tingkat kesepakatan, biaya, akses pekerja berpenghasilan rendah, konflik kepentingan, kepatuhan pada pengungkapan, dan keberlanjutan kesepakatan. Dengan demikian, usulan mediator independen diuji sebagai kebijakan hukum berbasis bukti, bukan diposisikan sebagai asumsi bahwa satu bentuk kelembagaan pasti lebih netral atau efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Acas. (2022, September 20). What we do. https://www.acas.org.uk/about-us/what-we-do

Acas. (2026a, July 3). *Annual report and accounts* 2025 to 2026. https://www.gov.uk/government/publications/acas-annual-report-and-accounts-2025-to-2026

Acas. (2026b, August 5). *Acas framework document* 2026 to 2030. https://www.acas.org.uk/about-us/how-we-work/acas-framework-document-2026-to-2030

Acas. (2026c, May 27). *Our leadership team.* https://www.acas.org.uk/about-us/how-we-work/our-leadership-team

Aditiarman, Fauzi Syam, Ana Ramadhona, Ratna Dewi, & Syurpana Nofanda. (2026). Evaluasi kebijakan dan hambatan implementasi mediator independen dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Indonesian Journal of Law and Justice,* 3(3), 1–14. https://doi.org/10.47134/ijlj.v3i3.5521

American Arbitration Association. (n.d.). About AAA-ICDR. Retrieved November 8, 2026, from https://www.adr.org/about-us/

American Arbitration Association. (2025). *Employment/workplace arbitration rules and mediation procedures.* https://www.adr.org/media/0vrpbnm0/2025_employment_arbitration_rules.pdf

Apriani, R., Marpaung, D. S. H., Rozali, A., Sidik, J., & Taryono, K. S. (2026). Mengenal dan memanfaatkan jalur alternatif penyelesaian sengketa untuk meningkatkan literasi hukum masyarakat. *GERVASI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat,* 10(1), 445–458. https://doi.org/10.31571/gervasi.v10i1.9973

Atmanegara, F. R., & Wahyudi, E. (2024). Penerapan anjuran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum,* 8(2), 453–466. https://doi.org/10.24269/ls.v8i2.9291

Benson, G. H., & Asaah-Junior, S. K. (2024). Mediation as a 21st century conflict resolution mechanism: Exploring procedural fairness experiences of mediation users in Ghanaian courts. *Conflict Resolution Quarterly*, 42(1), 43–72. https://doi.org/10.1002/crq.21429

Bingham, L. B., Chesmore, G., Moon, Y., & Napoli, L. M. (2000). Mediating employment disputes at the United States Postal Service: A comparison of in-house and outside neutral mediator models. *Review of Public Personnel Administration,* 20(1), 5–19. https://doi.org/10.1177/0734371X0002000102

Cabinet Office. (2026, July 27). Machinery of government changes: Fact sheet. https://www.gov.uk/government/news/machinery-of-government-changes-fact-sheet

Cheevers, A. (2020). Neutrality in Irish mediation, one concept, different meanings. *Conflict Resolution Quarterly*, 37(3), 253–272. https://doi.org/10.1002/crq.21273

Christo, J., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2025). Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities,* 5(1), 146–152. https://journal.publication-center.com/index.php/ijssh/article/view/1788

Corporaal, G. F., & Lehdonvirta, V. (2025). Resolving disputes in mediated "gig" work: How marketplace structure influences the impartiality of dispute handling by labor market intermediaries. *New Technology, Work and Employment,* 40(2), 285–308. https://doi.org/10.1111/ntwe.12309

Dananjaya, N. S., Shi, L., Sudiarawan, K. A., Martana, P. A. H., & Tjung, M. S. (2022). Industrial relation problematics during the COVID-19 pandemic: Assessing the effectiveness of mediation as dispute settlement process. *Jurnal Bina Mulia Hukum,* 7(1), 127–141. https://doi.org/10.23920/jbmh.v7i1.1071

De Girolamo, D. (2019). The mediation process: Challenges to neutrality and the delivery of procedural justice. *Oxford Journal of Legal Studies,* 39(4), 834–855. https://doi.org/10.1093/ojls/gqz011

Department for Business and Trade. (2026a, April 29). DBT: *workforce management information January 2026.* https://www.gov.uk/government/publications/dbt-workforce-management-information-january-2026

Harianto, A., Ghufron, N., Susanti, D. O., & Iriyanto, E. (2018). Government neutrality as mediator of industrial relations dispute settlement in state-owned enterprises of Indonesia. *Journal of Law, Policy and Globalization,* 69, 33–45. https://www.iiste.org/Journals/index.php/JLPG/article/view/40839

International Labour Organization. (2023a). *Access to labour justice: A diagnostic tool for self-assessing the effectiveness of labour dispute prevention and resolution.*

https://www.ilo.org/publications/access-labour-justice-diagnostic-tool-self-assessing-effectiveness-labour

International Labour Organization. (2023b). *Access to labour justice: Comparative law and practice on labour disputes prevention and resolution.* https://www.ilo.org/publications/access-labour-justice-comparative-law-and-practice-labour-disputes

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 427 Tahun 2025 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Aktivitas Penyewaan dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan dan Penunjang Usaha Lainnya Golongan Pokok Aktivitas Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial. (2025). https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/2798/keputusan-menteri-ketenagakerjaan-nomor-427-tahun-2025

Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice.* Plenum Press. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2115-4

Marjito, & Patrianto, B. (2026). Beyond litigation: A partnership approach to industrial relations dispute resolution from the perspective of justice and utility. *Contemporary Readings in Law and Social Justice,* 18(1), 971–982. https://crlsj.com/index.php/journal/article/view/889

Megabriella, R., Karsona, A. M., & Putri, S. A. (2025). Implementing combined process (mediation-arbitration) in industrial relations dispute resolution: A legal justice perspective. *Eduvest—Journal of Universal Studies,* 5(12), 14674–14684. https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i12.51801

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial. (2024). https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/2456/peraturan-menteri-nomor-3-tahun-2024

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. (2014). https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/557/peraturan-menteri-nomor-17-tahun-2014

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2014 tentang Honorarium/Imbalan Jasa bagi Konsiliator dan Penggantian Biaya bagi Saksi dan Saksi Ahli dalam Sidang Mediasi atau Konsiliasi. (2014). https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/554/peraturan-menteri-tenaga-kerja-dan-transmigrasi-nomor-18-tahun-2014

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 125/PUU-XXIV/2026. (2026, 12 Mei). https://www.mkri.id/perkara/persidangan/putusan?jenis=PUU&page=1&perPage=50&search=125%2FPUU-XXIV%2F2026

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025. (2025, 17 September). https://www.mkri.id/perkara/persidangan/putusan?jenis=PUU&page=1&perPage=50&search=132%2FPUU-XXIII%2F2025

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XIII/2015. (2015, 29 September). https://jdih.mkri.id/produk-hukum/putusan?frase=68%2FPUU-XIII%2F2015&jenis=PUU&page=1

Rahmawati, I. R. (2022). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Negara dan Keadilan,* 11(2), 137–148. https://doi.org/10.33474/hukum.v11i2.18649

Riana, A., Winadi, E., & Purnairawan, R. E. (2026). Labor dispute mediation: A constitutional perspective to realize social justice in the 1945 Constitution. *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law,* 6(1), 43–56. https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v61.30306

Roche, W. K. (2021). The genesis of private dispute resolution in Irish industrial relations. *Industrial Relations Journal*, 52(1), 82–106. https://doi.org/10.1111/irj.12318

Setiawan, I. W., & Karyoto. (2026). Efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum,* 15(1), 234–237. https://doi.org/10.32503/mizan.v15i1.8929

Sugiyanto. (2021). The effectiveness of the role of the mediator in the equitable settlement of industrial relations disputes. *Journal Philosophy of Law,* 2(1), 1–12. https://doi.org/10.56444/JPL.V2I1.2574

Syamsu, S., Prayoga, S., Prastyo, A. B., & Rifai, A. (2025). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pendekatan alternative dispute resolution. *Jurnal Education and Development,* 13(1), 234–247. https://doi.org/10.37081/ed.v13i1.6591

Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis.* L. Erlbaum Associates.

Tyler, T. R. (1988). What is procedural justice? Criteria used by citizens to assess the fairness of legal procedures. *Law & Society Review,* 22(1), 103–135. https://doi.org/10.2307/3053563

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (1945). https://jdih.mkri.id/

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (2004). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356. https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/1237/undang-undang-nomor-2-tahun-2004

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. (1999). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 138.

Wever, M., & Ybema, J. F. (2024). Procedural justice and the design of administrative dispute resolution procedures. *Social Justice Research,* 37, 76–99. https://doi.org/10.1007/s11211-023-00428-4