



Aspek Keadilan Pancasila dalam Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo

Sukmajati Fajar¹, Rahayu Subekti²

^{1,2} Universitas Sebelas Maret

E-mail : sukmajatif@gmail.com, rahayusubekti0211@staff.uns.ac.id

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2021

Diterima: 12 Juli 2021

Terbit: 1 Agustus 2021

Keywords:

Industrial Relation
Disputes, Mediation,
Pancasila Justice

Kata kunci:

Perselisihan Hubungan
Industrial, Mediasi, dan
keadilan Pancasila

Corresponding Author:

Sukmajati Fajar, E-mail:
sukmajatif@gmail.com

Abstract

The purpose of writing this research is to find out about pancasila justice in the of industrial relations dispute mediation at the Departement of Industry and Manpower of Sukoharjo Regency. The writing of this research uses a normative juridicial legal research method by reviewing library materials or secondary data. The nature of the data research and the approach used are prescriptive and statute approach. Pancasila Justice has characteristic of humanizing humans in a fair and civilized manner according to their human rights and providing social justice for all Indonesian people. From the data dispute cases that have been analyzed, there are still procedures and recommendations that are not in accordance with Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Pancasila Justice. This legal fact causes dispute resolution through mediation to be unfair because it is not in accordance with Pancasila justice where Pancasila jutice has the characteristics of humanizing humans fairly and civilly according to their human rights and providing social justice for all Indonesian people.

Abstrak

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang keadilan pancasila dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial di Dinas perindustrian dan tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. Penulisan penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan mengkaji bahan-bahan pustaka atau data sekunder belaka. Sifat penelitian dan pendekatan yang digunakan yaitu preskriptif dan perundang-undangan (*Statute Approach*). Dari data kasus perselisihan yang telah dianalisis masih terdapat tata cara dan juga anjuran yang tidak sesuai dengan undang-Undang Nomor

2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keadilan Pancasila. Fakta hukum tersebut menyebabkan penyelesaian perselisihan melalui mediasi menjadi tidak adil karena tidak sesuai dengan keadilan pancasila dimana keadilan pancasila mempunyai karakteristik yaitu memanusiakan manusia secara adil dan beradab sesuai hak asasinya dan memberikan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

@Copyright 2021.

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa Hubungan Industrial (Hubungan Industri) yang dikenal selama ini merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Namun kenyataan di lapangan tidak selalu hubungan industri berjalan dengan baik dan lancar. Adanya/konflik kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan masalah yang lumrah terjadi. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 Perselisihan Hubungan Industri yang menyatakan hubungan industri adalah perbedaan pendapat yang berdampak antara pengusaha/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan hak, berdasarkan, pemutusan hubungan kerja, dan pengiriman antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Adanya antara pengusaha dan pekerja dapat disebabkan oleh beberapa permasalahan pokok seperti yang dijelaskan oleh Gunawi Kartasapoetra bahwa pangkal permasalahan antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada umumnya memuat masalah-masalah pengupahan, jaminan sosial, perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, adanya masalah pribadi (Zaeni Asyhadie, 2007:202).

Adapun di Kabupaten Sukoharjo pernah terjadi hubungan industri antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perselisihan tersebut terjadi pada tanggal 13 Mei 2020 yang melibatkan ratusan karyawan pabrik tekstil PT Tyfountex Indonesia yang berbondong-bondong mendatangi pabrik. Pada hari itu para karyawan sengaja tidak masuk kerja dan melakukan aksi damai untuk bertanya mengenai gaji tertunggak bulan April 2020 yang belum terbayarkan pada saat itu.

Bedasarkan catatan Solopos.com, perusahaan tekstil tersebut juga memiliki permasalahan dengan karyawan terkait pesangon 1.100 cara membuat pemutusan hubungan kerja (PHK) pada November 2019. PHK tersebut telah dilakukan oleh pihak perusahaan secara bergelombang sejak bulan Februari 2019. Berdasarkan kasus tersebut, dapat diketahui hal yang menyebabkan aksi tersebut adalah masalah pengupahan. Seorang pekerja wajib mendapatkan hak pengupahan atas pekerjaan, dan jika tidak dipenuhinya hak pekerja oleh perusahaan kesejahteraan

buruh akan menurun dan menciptakan konflik hubungan industri. Sengketa bidang hubungan industri dapat diselesaikan oleh instansi ketenagakerjaan setempat. Salah satu jenis penyelesaiannya adalah melalui mediasi. Pasal 1 ayat 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menegaskan bahwa mediasi industri yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian hak, berdasarkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja, dan hubungan kerja antar pekerja/serikat hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Penyelesaian melalui mediasi penyelesaian di luar kewenangan yudikatif dimana hal tersebut merupakan produk hukum dari mediasi tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan di dalam prosesnya dapat menyesuaikan, berbeda dengan produk dari pengadilan dimana hasil mengikat kepada semua pihak yang bersengketa dan berkekuatan hukum tetap bagi para pihak. Proses berjalannya persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung ditentukan oleh para Hakim, yaitu hakim karir dan hakim ad hoc (Mashari, 2016:117-118).

Oleh karena itu dalam kekuatan penyelesaian melalui mediasi dimana produk penyelesaiannya tidak memiliki hukum yang mengikat karena dilakukan di luar kewenangan yudikatif hal tersebut mengakibatkan adanya potensi penyelesaian mediasi tersebut tidak ada penyelesaian yang diharapkan oleh pihak yang bersengketa. Eksistensi keadilan pancasila memang relatif terwujud dan hal tersebut bukan berarti tidak mungkin dapat diimplementasikan. Hal tersebut dapat diimplementasikan melalui profesionalisme seorang mediator, semua pihak pasti mengharapkannya suatu keadilan agar dapat tercapai keadilan hukum. Hal tersebut disebabkan karena keadilan merupakan salah satu tujuan hukum disamping kebenaran. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji mengenai keadilan dalam pelaksanaan mediasi hubungan industri di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja di Kabupaten Sukoharjo.

Perumusan Masalah

Adapun masalah yang dikemukakan dalam jurnal ini antara lain:

1. Apakah pelaksanaan mediasi hubungan industri di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Sukoharjo sudah memenuhi keadilan pancasila?.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Mengenai Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara buruh dan pemberi kerja yang tidak memiliki kekurangan pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan atau pemberi kerja (Wijayanti Asri, 2009 : 98). Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kaidah hukumnya menjelaskan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (Adrian Sutedi, 2009 : 45). Dari penjelasan diatas dapat ditarik unsur-unsur hubungan kerja yaitu adanya unsur pekerjaan; adanya perintah; adanya upah; waktu yang ditentukan.

2. Tinjauan Mengenai Hubungan Industrial

Pengertian hubungan industri diatur dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang suatu aturan hukumnya menjelaskan hubungan industri adalah sistem hubungan yang terbentuk

antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dari pengertian-pengertian mengenai hubungan industri dapat diuraikan menjadi unsur-unsur dari hubungan industri yaitu adanya suatu sistem hubungan industri, adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, adanya proses produksi barang dan/atau jasa (Asri Wijayanti, 2009:56).

3. Tinjauan Mengenai Perselisihan Hubungan Industrial

Adakalanya hubungan tersebut berubah menjadi kerugian bagi para pelaku hubungan industri. Perselisihan di bidang hubungan industri yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan (Asri Wijayanti, 2009 : 178) . Suatu keputusan pasti yang telah dipertimbangkan dalam bentuk kebijakan akan diterima oleh para pekerja dengan dua rasa puas dan rasa kurang puas. Mereka yang kurang merasa puas ini menikmati benih-benih puas antara pemberi dengan mereka, dan jika kurang puas diekspos serta dikembangkan akan terjadi kegoncangan dalam perusahaan yang mana kegoncangan ini harus segera diatasi dengan jalan musyawarah.

4. Tinjauan Mengenai Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan ide-ide tentang hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang berdampak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya hal tersebut kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan kerjasama antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan dua jalur, yaitu penyelesaian diluar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) dan penyelesaian melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Adapun jenis-jenis hubungan hubungan industri di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) dapat dilakukan dengan empat cara, yaitu :

- a. Penyelesaian melalui Bipartit
- b. Penyelesaian melalui Mediasi
- c. Penyelesaian melalui Konsiliasi
- d. Penyelesaian melalui Arbitrase

Dalam penyelesaian hubungan industrial dapat diselesaikan melalui mediasi dimana dalam mediasi ditengahi oleh seorang mediator. "Mediator ini untuk mampu menciptakan kondisi yang kondusif agar bisa menjamin terciptanya suatu kompromi diantara pihak-pihak yang bersengketa. Sehingga para pihak yang berselisih tersebut, memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan" (Aditya T dan Rahayu S, 2021:481). Jika dalam perjanjian hubungan industrial melalui mediasi telah tercapai kesepakatan, maka akan dibuat Perjanjian Bersama sesuai dengan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Tinjauan Mengenai Keadilan Pancasila

Keadilan Pancasila memiliki karakteristik tersendiri, salah satunya adalah memanusiakan manusia secara adil dan beradab sesuai hak asasinya. Karakteristik

tertuang dalam sila kedua Pancasila dan di dalam sila kedua tentang hak asasi manusia yang telah melekat sejak manusia di dalam kandungan. Hak asasi manusia harus selalu dilindungi karena hukum ada untuk mengatur masyarakat.

Selain memanusiakan manusia, karakteristik Keadilan Pancasila adalah memberikan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Nilai keadilan yang terkandung dalam sila kemanusiaan yang adil dan beradab harus merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama kenegaraan untuk mewujudkan tujuan negara yaitu mewujudkan seluruh warga negara serta melindungi seluruh warga dan wilayahnya, serta mencerdaskan seluruh warganya (Surajiyo, 2018). : 21-28). Menurut Zabda sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, diwujudkan dalam bentuk perilaku hak orang lain, karya cipta orang lain, dan kewajiban kemudian dilaksanakan secara seimbang (S Zabda, 2016:112-113).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2001:13). Penelitian dalam penulisan hukum ini bersifat preskriptif. Penulisan hukum tidak didahului oleh sebuah hipotesis (Peter Mahmud Marzuki, 2011:59). Adapun pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan undang-undang (Peter Mahmud Marzuki, 2011:133). Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data sekunder. Teknik analisis bahan hukum dalam penulisan jurnal ini dilakukan dengan silogisme melalui pola pikir yang bersifat deduktif. Pola berpikir deduksi ini terdapat 2 (dua) premis untuk membangun analisis terhadap isu hukum yaitu premis mayor dan premis minor. Premis mayor dalam penulisan ini adalah aturan hukum, sedangkan premis minor dalam penulisan ini adalah prinsip keadilan. "Dari premis kedua tersebut kemudian dapat ditarik kesimpulan". (Peter Mahmud Marzuki, 2011:89-90).

D. PEMBAHASAN

1. Keadilan Pancasila dalam Proses Mediasi Perselisihan Hubungan industrial di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo

Mediasi dalam hubungan hubungan industri merupakan salah satu dari beberapa jalur yang ditempuh oleh pihak yang bersengketa dalam pelaksanaan hubungan industri. Menurut Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menegaskan mediasi hubungan industri yang selanjutnya disebut Mediasi adalah tidur hak, tidak ada liburan, dan liburan antar pekerja/serikat hanya dalam satu jam perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Demi terciptanya keadilan dalam mediasi, seorang mediator harus ada pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keadilan Pancasila. Berikut adalah kasus yang diselesaikan melalui mediasi.

Seorang karyawan dengan inisial E H, M N H, dan 3 orang lainnya merupakan karyawan Perusahaan CV. U T yang bergerak di bidang Perbaikan AC dan CCTV. E H merupakan karyawan di bidang keuangan Perusahaan CV. U T dengan masa kerja ± 1 tahun dan menerima upah per bulan sebesar Rp1.850.000,00 (Satu juta delapan

ratus lima puluh ribu rupiah). EH di PHK secara lisan pada tanggal 22 Agustus 2020 dengan alasan tidak masuk sehari tanpa diberi pesangon. Selain itu gaji bulan Juli dan Agustus 2020 belum diberikan kepada E H. Pihak perusahaan meminta agar E H membuat surat pengunduran diri agar bisa menerima Gaji bulan Juli 2020 dan Agustus 2020. M N H adalah seorang karyawan Perusahaan CV. U T dengan masa status percobaan/pelatihan dengan jabatan Sales Motoris. MNH masuk kerja sejak tanggal 15 Juli 2020 sampai 21 Agustus 2020 dengan masa kerja ± 1 bulan + 6 hari dengan menerima upah menurut pihak termohon sebesar Rp1.650.000,00. M N H membuat surat pengunduran diri dan juga menuntut gaji yang belum terbayarkan.

a. Proses Mediasi :

- (1) Pemohon M N H dan perwakilan 4 orang lainnya melakukan permohonan pencatatan dan permohonan mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo pada tanggal 22 Oktober 2020.
- (2) Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo memberikan disposisi Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada mediator pada tanggal 3 November 2020.
- (3) Mediator melakukan pemanggilan kedua pihak untuk melakukan klarifikasi kepada sidang mediasi pertama. Klarifikasi sidang mediasi pertama dilaksanakan pada tanggal 15 Desember 2020.
- (4) Mediator kembali melakukan pemanggilan kepada pihak kedua pada tanggal 22 Desember 2020 untuk melakukan sidang mediasi kedua.
- (5) Mediator kembali melakukan pemanggilan kepada kedua belah pihak pada tanggal 29 Desember 2020 untuk melakukan sidang mediasi ketiga.
- (6) Pada tanggal 4 Januari 2021, mediator mengeluarkan anjuran karena tidak ada titik temu selama sidang mediasi dilaksanakan.
- (7) Pada tanggal 9 Januari 2021, pihak pemohon memberikan jawaban atas rekomendasi yang dikeluarkan oleh mediator dan pihak termohon tidak memberikan tanggapan mengenai hal tersebut.

b. Dalam usulan yang dikeluarkan oleh mediator, isi kesimpulan sebagai berikut :

- (1) Kepada pihak pengusaha CV. UT yang agar memberikan hak upah/gaji EH Bulan Juli 2020 dan Agustus 2020 sebesar Rp3.876.000,00 (Tiga juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu rupiah) dan MNH sebesar Rp1.938.000,00 (Satu juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu rupiah) dan MNH sebesar Rp1.938.000,00 (Satu juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu rupiah).
- (2) Agar kedua pihak memberikan jawaban seperti itu selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (Sepuluh) hari setelah menerima surat ini.

c. Analisa kesepakatan bersama, berdasarkan rencana yang dikeluarkan oleh mediator pada tanggal 4 Januari 2021, penulis memperkirakan dalam beberapa poin sebagai berikut :

- Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/58 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020, upah minimum Kabupaten Sukoharjo Tahun 2020 adalah sebesar Rp1.938.000,00 (Satu juta sembilan ratus tiga puluh delapan ribu rupiah).
- Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan larangan membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

- Berdasarkan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan barang siapa yang melanggar sebagaimana dimaksud Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (Seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (Empat ratus juta rupiah).
- Berdasarkan isi yang ditegaskan bahwa pihak perusahaan CV. UT agar memberikan hak upah/ gaji kepada EH Bulan Juli 2020 dan Agustus 2020 sebesar Rp3.876.000,00 (Tiga juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu rupiah) dan MNH sebesar Rp1.938.000,00 (Satu juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu rupiah) dan MNH sebesar Rp1.938.000,00 (Satu juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu rupiah), menurut penulis tidur upah EH selain kewajiban pembayaran upah Bulan Juli dan Agustus, Perusahaan CV. Anda harus membayarkan semua kekurangan upah yang diterima EH dari Bulan Januari hingga Bulan Juni dengan perhitungan yaitu $(Rp1.938.000,00 - Rp 1.850.000,00) \times 6 = Rp528.000,00..$

Pada tanggal 11 Januari 2021, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo mengajukan permohonan penyidikan dan penyelesaian kasus Ketenagakerjaan kepada Kepala SATWASKER Wilayah Surakarta (Bakorwil) untuk menindak tegas Perusahaan CV. U T karena dalam sidang mediasi yang dilaksanakan sebanyak 3 kali tidak pernah dihadiri oleh mediasi tersebut oleh pihak termohon.

Berdasarkan telaah hal diatas, pemanggilan sidang mediasi membuktikan tidak adanya hal yang baik dari termohon, sehingga Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo berinisiatif membuat surat penyelidikan dan penyelesaian kasus kepada Kepala Satwasker Wilayah Surakarta (Bakorwil).

Berdasarkan keadilan Pancasila yang penulis gunakan dalam proses penyelesaian hubungan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo dan Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Di dalam mediasi, Perusahaan CV. U T tidak senang karena tidak memperhatikan atau memenuhi panggilannya tanpa alasan yang jelas di sidang mediasi. Fakta hukum tersebut dijelaskan bahwasanya Perusahaan CV. U T berusaha tidak mengakui adanya hak upah/gaji yang belum terbayarkan kepada M NH dan 4 (empat) orang lainnya, hal tersebut bertentangan dengan keadilan pancasila. "Karakteristik keadilan Pancasila yaitu memanusikan manusia secara adil dan beradab sesuai hak asasinya" (Febriansyah, 2017:8). Selain itu, akibat dari tidak adanya itikad baik dari Perusahaan CV. U T dijelaskan untuk menghadiri sidang mediasi juga bahwa pihak perusahaan tidak menginginkan penyelesaian secara musyawarah dimana musyawarah dapat menciptakan sebuah kesepakatan bersama antar pihak yaitu permufakatan bersama yang dapat menghadirkan keadilan sosial yang tercipta bersama dan hal tersebut juga bertentangan dengan keadilan Pancasila. "Karakteristik keadilan pancasila juga memberikan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia" (Febriansyah, 2017:9). Berdasarkan telaah yang tidak sesuai dengan hubungan industri dapat dikatakan Tidak Adil karena

tidak sesuai dengan karakteristik Keadilan Pancasila. bila kita melaksanakan Sidang Mediasi pastilah bertujuan untuk mengakhiri hubungan industri. Hal tersebut telah sesuai dengan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut keadilan Pancasila bahwasanya suatu permasalahan di Indonesia diterapkan dan sejatinya kedua pihak yang berselisih datang melaksanakan sidang mediasi tersebut.

E. SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah penulis analisis, proses pelaksanaan pembayaran hubungan industri melalui mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo masih terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa dalam proses mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo tidak sesuai dengan keadilan pancasila, hal tersebut ditunjukkan dalam hal mediasi hubungan industri melalui mediasi pihak-pihak yang tidak memiliki hubungan baik dalam menyelesaikan kesepakatan industri. "Hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan keadilan dan kesejahteraan masyarakat, serta pembuktian dan tanggung jawab atas kehadiran negara dalam menangani permasalahan masyarakat" (Suniaprily F dan Rahyu S, 2021:169). Berdasarkan analisis mediasi dan yang telah penulis lakukan bahwasanya dalam mediasi dan anjuran tidak sesuai dengan keadilan pancasila. Berdasarkan keadilan pancasila yang digunakan dalam mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo dapat dikatakan Tidak Adil.

SARAN

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo agar lebih mengutamakan keadilan dalam segala hal yang berhubungan dengan industri, keadilan dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dan keadilan Pancasila, selain itu Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo Membuat Peraturan Pelaksana mediasi tingkat daerah mengenai penindakan tegas kepada pihak-pihak yang mempermasalahkan panggilan mediator.

DAFTAR REFERENSI

- Asyhadie Z. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo.
- Febriansyah, Ferry Irawan. 2017. "Keadilan Berdasarkan Pancasila Sebagai Dasar Filosofis Dan Ideologi Bangsa". *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol 13, No. 25.
- Marzuki Peter Mahmud. 2011. *Penulisan Hukum*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media.
- Mashari. 2016. "Membangun Sistem Peradilan Hubungan Industrial Yang Berwibawa". *Jurnal Ilmiah "Dunia Hukum"*. Vol 1, No. 1.
- Surajiyo. 2018. "Keadilan Dalam Sistem Hukum Pancasila". *Jurnal IKRAITH-Humanira*. Vol 2, No. 3.
- Soekanto Soerjono dan Mamudji Sri. 2001. *Penulisan Hukum Normatif*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo.
- Suniaprily F and Rahayu S. 2021. "Comparison Of Law Number 13 Year 2003 Concerning Labor With Law Number 11 of 2020 Concerning Working Creation

Toward Severance Pay For Labor". *International Journal of Bussiness, Economics and Law*.

Sutedi Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Penerbit Sinar Grafika.

<https://www.solopos.com/ratusan-karyawan-tyfountex-sukoharjo-ramai-ramai-mengundurkan-diri-ada-apa-1068515> diakses 17 Januari 2021.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Wijaya, Aditya T & Rahayu S. 2021. "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator". *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*. Vol 9 No. 2.

Wijayanti Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Penerbit Sinar Grafika.

Zabda, Sutan Syahrir. 2016. "Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila Sebagai Dasar Falsafah Negara dan Implementasinya Dalam Pembangunan Karakter Bangsa". *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. Vol 26, No. 2.