

**KELEMAHAN PERATURAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

***SHORTCOMING OF MEDIATION REGULATIONS IN INDUSTRIAL RELATION
DISPUTE SETTLEMENT***

Pristika Handayani

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Batam
handayanipristika@yahoo.com

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial tidak bisa dihindari seiring berjalannya waktu. Hak dan kewajiban yang sudah ditetapkan ada kalanya terjadi dan tidak dapat dihindari. Pengaturan tentang penyelesaian hubungan industrial telah mengalami dinamika/perubahan. Pasca kemerdekaan RI perselisihan di tempat kerja diistilahkan sebagai perselisihan perburuhan Dengan adanya peraturan perundangan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah juga mempunyai kelemahan. Dengan adanya penelitian ini nantinya diharapkan agar berbagai aspek mengetahui sistem penyelesaian dan pemerintah membenahi dari kelemahan peraturan perundang-undangan ini. Metode penelitian yang digunakan adalah yudiris normarif dengan mendalami isi dari perundang-undangan dan aturan lain yang terkait. Terdapat berbagai kelemahan sistem mediasi hubungan industrial yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, dan PERMA Nomor 1 Tahun 2016, telah mengakibatkan ketidakadilan bagi kalangan buruh khususnya bagi kalangan buruh kontrak.

Kata Kunci: mediasi, sistem, pemerintah

ABSTRACT

Industrial relationship disputes are inevitable over time. Rights and obligations that have been set sometimes occur and cannot be avoided. Regulations regarding the settlement of industrial relations have undergone dynamics/changes. After the independence of the Republic of Indonesia, disputes in the workplace are termed as labor disputes. The existence of laws and regulations that have been set by the government also has weaknesses. With this research, it is hoped that various aspects will know the settlement system and the government will fix the weaknesses of this legislation. The research method used is normative juridical by exploring the contents of the legislation and other related rules. There are various weaknesses in the industrial relations mediation system contained in Law Number 13 of 2003, Law Number 2 of 2004, Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration Number 17 of 2014, and PERMA Number 1 of 2016, which have resulted in injustice for workers in particular. for contract workers.

Keywords: mediation, system, government

PENDAHULUAN

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengalami perubahan. Pasca kemerdekaan RI perselisihan di tempat kerja diistilahkan sebagai perselisihan perburuhan, hal ini diatur dalam dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-Undang ini membawa misi mengusung asas musyawarah mufakat dengan membuat mekanisme penyelesaian secara bertahap. Tahap pertama yaitu perselisihan diserahkan pada para pihak untuk melakukan perundingan secara damai, tahap berikutnya yaitu jika tidak terdapat kata sepakat dan para pihak memilih cara arbitrase (dewan pemisah) maka salah satu pihak dapat memberitahukan secara tertulis pada pegawai kementerian perburuhan untuk memberikan perantaraan seperti yang tertera pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.

Perantaraan yang akan dilaksanakan oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4) Daerah/Pusat. Apabila para pihak menyatakan memilih menyelesaikan secara sukarela menggunakan arbitrase atau dewan/juru pemisah maka maksud tersebut harus dituangkan secara tertulis. Pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menjelaskan bahwa kebijakan hukum pemerintah mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan secara musyawarah mufakat adalah dalam konteks mendorong peran aktif pekerja/buruh dan majikan/pengusaha agar melakukan perundingan damai terlebih dahulu sebelum melibatkan pemerintah. Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 ini berlaku Undang-Undang Darurat Nomor 1 Tahun 1951 bahwa penyelesaian perselisihan buruh dan majikan atau pengusaha yang berperkara dimana para pihak bersifat pasif dan cenderung menyerahkan penyelesaian kepada panitia (pemerintah).

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan tindak lanjut dari Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini dibuat sebagai bagian paket Reformasi Hukum Perburuhan yang dilaksanakan pemerintah Indonesia sejak Desember 1998 disamping beberapa Undang-Undang yang lain, yaitu seperti Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ¹.

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi dan juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan juga keluarganya.²

Memperbaharui Undang-Undang perburuhan merupakan tugas yang penuh dengan tantangan. Kompleksitas pelaksanaan reformasi serta lingkungan yang tidak kondusif adalah sebagian penyebabnya, lebih lagi seperti tampak dalam perkembangan saat ini, reformasi perburuhan akan dapat mengundang banyak kontroversi. Hal ini tampak jelas dengan mengingat pengalaman Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor Tahun 1997 dan penundaan pemberlakuannya. Demikian halnya dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, yang sempat menjadi polemik nasional.³

PEMBAHASAN

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak lagi sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat, maka kedua Undang-Undang ini dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI). Pemberlakuan UU PPHI sempat ditunda, yakni berkenaan dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2005 Tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, alasan penundaannya karena belum siapnya institusi yaitu meliputi sarana, prasarana, dan sumber daya manusia, baik di lingkungan pemerintah maupun lembaga peradilan. UU PPHI secara *de jure*

¹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Aspek Peraturan dan Pelaksanaan)*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2015, hlm.1

² Laksanto Utomo, *Model Outsourse Di Indonesia*, Jakarta, Media Kampus Indonesia, 2015, hlm.36

³ Alan J. Boulton, *Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang*, Cetakan I, ILO/USA Declaration Project, Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2001, hlm. 3

berlaku terhitung sejak tanggal 14 Januari 2006, tetapi secara *de facto* baru beroperasi sejak tanggal 1 April 2006.⁴

Pengaturan tentang penyelesaian hubungan industrial telah mengalami dinamika/perubahan. Pasca kemerdekaan RI perselisihan di tempat kerja diistilahkan sebagai perselisihan perburuhan, ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU ini membawa misi mengusung asas musyawarah mufakat dengan membuat mekanisme penyelesaian secara bertahap. Tahap pertama yaitu perselisihan diserahkan pada para pihak untuk melakukan perundingan secara damai, kemudian tahap berikutnya apabila tidak tercapai kata sepakat antara kedua belah pihak dan para pihak tidak memilih arbitrase (dewan pemisah) maka salah satu pihak dapat memberitahukan secara tertulis pada pegawai Kementerian Perburuhan untuk memberikan perantaraan yaitu yang tercantum pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1975 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yaitu perantaraan mana dilaksanakan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) Daerah/Pusat. Apabila para pihak menyatakan memilih menyelesaikan secara sukarela menggunakan arbitrase atau dewan/juru pemisah maka maksud tersebut harus dituangkan secara tertulis.⁵

Penjelasan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 terlihat bahwa kebijakan hukum pemerintah mengatur tentang penyelesaian perselisihan perburuhan secara musyawarah mufakat adalah dalam konteks mendorong peran aktif pekerja/buruh dan majikan/pengusaha agar melakukan perundingan damai terlebih dahulu sebelum melibatkan pemerintah. Ini dikarenakan pengalaman sebelumnya saat berlakunya UU Darurat Nomor 16 Tahun 1951 (yang mencabut Peraturan Kekuasaan Militer (Pusat) Nomor 1 Tahun 1951) dimana para pihak bersifat pasif dan cenderung menyerahkan penyelesaian kepada panitia (pemerintah).⁶

Didalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 bahwa tahap awal penyelesaian perselisihan perburuhan seyogyanya dilakukan oleh para pihak yang berselisih dengan mengedepankan musyawarah mufakat. Apabila terjadi kegagalan atau tidak tercapai kata sepakat

⁴ Abdul Khakim, *Op Cit*, hlm.2

⁵ Agusmidah, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Efektif*, Simposium Nasional Hukum Ketenagakerjaan, Bandung, Universitas Katolik Parahyangan, Pada Tanggal 26-27 Juli 2018

⁶ *Ibid*

antara kedua belah pihak maka tahapan selanjutnya adalah menggunakan pemerintah sebagai media penyelesaiannya. Pada UU ini tidak diatur atau belum mengenal model litigasi (pengadilan) sebagaimana yang diperkenalkan seperti yang tertera pada Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, meskipun dikenal adanya arbitrase tetapi tidak sepenuhnya tunduk pada ketentuan-ketentuan arbitrase pada umumnya, seperti pada contohnya apabila para pihak yang bersengketa menyepakati bahwa arbiter bisa dari pegawai/panitia penyelesaian perselisihan.

The International Labour Organization (ILO) mempromosikan adanya 4 (empat) pendekatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:⁷

1. *Avoidance* (pengelakan, penghindaran)
2. *Power* (kekuatan, kekuasaan)
3. *Rights* (hak, melalui lembaga/badan yang tersedia, contohnya Pengadilan)
4. *Consensus* (kesepakatan, perbaikan, berkompromi).

Didalam pelaksanaan mediasi yang dilaksanakan oleh para pihak yang sebelumnya dilakukan secara bipartite yaitu dalam hal ini pihak pekerja dan pihak pengusaha apabila tidak mendapatkan hasil seperti yang diharapkan oleh pekerja maka langkah selanjutnya yang harus ditempuh adalah tahap mediasi yang dilakukan di dinas ketenagakerjaan setempat. Mediator dalam hal ini adalah pihak Dinas ketenagakerjaan (sering disingkat dengan disnaker). Dalam tahapan ini mediator yaitu pihak penengah akan mengeluarkan surat panggilan mediasi kepada masing-masing pihak yang berperkara. Dimana didalam melakukan mediasi tersebut minimal dilakukan 3 (tiga) kali pertemuan, yang jadwal pertemuannya ditentukan oleh Mediator. Dalam proses mediasi tersebut masing-masing pihak dimintai keterangan oleh Mediator, sekaligus pihak-pihak yang berperkara memperlihatkan bukti-bukti yang dimiliki, yang menguntungkan para pihak, kemudian ditindaklanjuti oleh Mediator dengan mengeluarkan Surat Anjuran yang berisikan hak dan kewajiban masing-masing para pihak, kemudian para pihak atau salah satu pihak yang keberatan dengan surat anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada

⁷ *International Training Center of The International Labor Organization*, 2013, hlm.19

Pengadilan Negeri setempat sesuai dengan pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator dalam hal ini tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan sengketa antara para pihak namun para pihak menguasakan kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan diantara mereka. *“The assumption.....is that a third party will be able to alter the power and social dynamic of the conflict relationship by influencing the beliefs and behaviors of individual parties, by providing knowledge or information, a more effective negotiation process and thereby helping the participants to settle contested issues”* (asumsinya adalah pihak ketiga akan mampu mengubah kekuatan dan dinamika sosial hubungan konflik dengan cara mempengaruhi kepercayaan dan tingkah laku pribadi/individual para pihak, dengan memberikan pengetahuan atau informasi, atau dengan menggunakan proses negosiasi yang lebih efektif dan dengan demikian membantu para peserta untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang bersengketa).⁸

Penyelesaian sengketa ditempatkan sebagai alternative dari pengadilan untuk menyelesaikan sengketa. Dengan memilih mediasi sebagai cara penyelesaian sengketa perdata, maka para pihak berarti mengesampingkan kewenangan pengadilan untuk menyelesaikan sengketa tersebut. Seperti yang tercantum dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu sebagai berikut:

- (1) Sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri.
- (2) Penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselesaikan dalam pertemuan langsung oleh para pihak dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis.
- (3) Dalam hal sengketa atau beda pendapat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diselesaikan, maka atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa atau beda

⁸ Garry Goodpaster, *Arbitrase di Indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1995, hlm. 12

pendapat diselesaikan melalui bantuan seorang atau lebih penasehat ahli maupun melalui seorang mediator.

- (4) Apabila para pihak tersebut dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari dengan bantuan seorang atau lebih penasehat ahli maupun melalui seorang mediator tidak berhasil mencapai kata sepakat, atau mediator tidak berhasil mempertemukan kedua belah pihak, maka para pihak dapat menghubungi sebuah lembaga arbitrase atau lembaga alternatif penyelesaian sengketa untuk menunjuk seorang mediator.

Meskipun Undang-Undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, telah lebih mempertegas keberadaan lembaga mediasi sebagai lembaga alternatif penyelesaian sengketa. Dalam pasal 1 angka 10 dinyatakan: “Alternatif penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian sengketa di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli”. Akan tetapi, Undang-Undang ini tidak mengatur dan memberikan definisi lebih rinci dari lembaga-lembaga alternatif tersebut, sebagaimana pengaturannya tentang Arbitrase.⁹

Selanjutnya selain kelemahan di atas, kelemahan juga terdapat pada Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 1 Tahun 2016 tentang mekanisme pelaksanaan mediasi dalam peradilan. Hal ini dapat terlihat dalam Pasal 7, Pasal 22, dan Pasal 23 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 hanya menitikberatkan pada etiket baik para pihak yang bersengketa termasuk dalam hal sengketa hubungan industrial. Selanjutnya pada Pasal 22, dan Pasal 23 PERMA Nomer 1 Tahun 2016 terlihat bahwa sanksi yang diberikan hanyalah sanksi denda akibat tidak adanya etiket baik kedua belah pihak yang bersengketa. Artinya bahwa Pasal 22, dan Pasal 23 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 hanya bertumpu pada etiket baik para pihak dalam memenuhi persyaratan mediasi semata, sementara apabila sengketa hubungan industrial salah satu atau kedua pihak tidak mengikuti hasil mediasi maka tidak ada sanksi terkait hal tersebut. Sehingga ketentuan Pasal 22, dan Pasal 23 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 hanya berkaitan pada upaya pemenuhan persyaratan etiket baik dalam bermediasi bukan bertitik pangkal pada hasil mediasi.

⁹ Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta: PT. Telaga Ilmu Indonesia, 2009, hlm. 164-165

Kemudian berdasarkan Pasal 1 butir 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (selanjutnya disingkat PERMA No.1 Tahun 2016 menyebutkan bahwa Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan Para Pihak dengan dibantu oleh Mediator. Selanjutnya Pasal 1 butir 2 PERMA No.1 Tahun 2016 menyatakan bahwa Mediator adalah Hakim atau pihak lain yang memiliki Sertifikat Mediator sebagai pihak netral yang membantu Para Pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

Unsur-unsur yang terkandung dari pengertian mediasi diatas adalah sebagai berikut:

- a. Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan
- b. Mediator terlibat dan diterima oleh pihak yang bersengketa didalam perundingan
- c. Mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari penyelesaian.
- d. Mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama perundingan berlangsung
- e. Tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghadirkan kesepakatan yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa.

Mediasi merupakan suatu proses informal yang ditujukan untuk memungkinkan para pihak yang bersengketa mendiskusikan perbedaan-perbedaan mereka secara pribadi dengan bantuan pihak ketiga yang netral (mediator). Pihak yang netral tersebut tugas utamanya adalah menolong para pihak untuk memberikan pandangan kepada pihak lain sehubungan dengan masalah-masalah yang disengketakan dan selanjutnya membantu mereka melakukan penilaian yang objektif dari keseluruhan situasi.

Keputusan yang diambil dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi didasarkan atas kehendak para pihak yang bersengketa, jadi bukan atas kehendak pihak ketiga (mediator). Mediator tersebut tetap bersikap netral dan selalu membina hubungan baik dengan kedua belah pihak, berbicara dengan bahasa para pihak, mendengarkan secara katif, memebrikan saran-saran, menekankan pada keuntungan potensial serta meminimalisir perbedaan-perbedaan dengan menitikberatkannya pada persamaan. Oleh sebab itu, tujuan mediasi adalah untuk membantu para pihak bernegosiasi secara lebih baik terhadap penyelesaian suatu sengketa.

Selanjutnya kelemahan juga dapat terlihat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Hal ini ditunjukkan juga dengan tidak adanya upaya nyata dalam hal memkasimalkan penyelesaian sengketa hubungan industrial dengan jalan mediasi melalui sanksi bagi pihak yang dinyatakan bersalah, sehingga pelaksanaan dari hasil mediasi kembali kepada etika baik para pihak yang sangat dimungkinkan untuk dilanggar.

Berbagai kelemahan yang telah dijelaskan di atas jelas akan mengakibatkan terkesampingkannya hak buruh atau pekerja yang pada dasarnya hal tersebut juga telah melanggar amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada dasarnya sila pertama Pancasila yakni terkait Ketuhanan Yang Maha Esa, menghendaki untuk adanya keseimbangan dalam dunia hukum, yaitu harmonisasi dan sinkronisasi antara keadilan yang bersifat spritual dengan kepastian hukum materil, dan untuk itu perlu adanya hukum yang mampu melindungi dan menjamin terpenuhinya Hak Asasi Manusia setiap golongan masyarakat Indonesia termasuk golongan pekerja atau buruh yang selama ini hak-haknya lebih banyak termarjinalkan. Sehingga sudah barang tentu hukum yang ada juga harus mampu mewujudkan keadilan bagi seluruh golongan masyarakat.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas terlihat bahwa adanya kelemahan sistem mediasi hubungan industrial yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, dan PERMA Nomor 1 Tahun 2016, telah mengakibatkan ketidakadilan bagi kalangan buruh khususnya bagi kalangan buruh kontrak. Keadaan ini jelas juga telah melanggar amanat Pancasila, Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Maka di dalam persoalan efektifitas mediasi sebagai sarana dalam melindungi kedudukan penggugat yang sebagian besar adalah pekerja telah terjadi ketidakharmonisan hukum.

Hans Nawiasky mengembangkan teori dari Kelsen dengan konsep baru yang dinamainya dengan *die theorie vom stufenordnung der rechtsnormen*.¹⁰ Pada teorinya tersebut, Nawiasky menyatakan bahwa hierarki norma hukum terbagi menjadi:¹¹

1. Norma fundamental negara atau *staatsfundamentalnorm*;
2. Aturan dasar negara atau *staatsgrundgesetz*;
3. Undang-undang formil atau *formell gesetz*;
4. Peraturan pelaksana dan peraturan otonom atau *verordnung en autonome satzung*.

Berkaitan dengan posisi Pancasila sebagai *Philosophische Grondslag* dan sekaligus sebagai sumber dari segala sumber hukum, A. Hamid S. Attamimi dengan menggunakan *die theorie vom stufenordnung der rechtsnormen* milik Nawiasky menyatakan bahwa struktur hierarki hukum di Indonesia terdiri dari:¹²

1. Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Keastuan Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai *staatsfundamentalnorm*;¹³
2. Batang tubuh Undang-Undang Dasar Negara Keastuan Republik Indonesia Tahun 1945, Ketetapan MPR serta Konvensi Ketatanegaraan merupakan *staatsgrundgesetz*;
3. Peraturan Perundang-undangan merupakan *formell gesetz*;
4. Secara hierarki mulai dari Peraturan Pemerintah hingga Peraturan Daerah Provinsi serta Peraturan Daerah Kabupaten/Kota merupakan *verordnung en autonome satzung*.

Kedudukan Pancasila sebagai *Philosophische Grondslag* atau oleh Nawiasky disebut dengan *Staatsfundamentalnorm* sekaligus sebagai *rechtsidee* atau cita hukum, menimbulkan konsekuensi bahwa pembuatan segala peraturan hukum hingga pelaksanaannya harus sesuai dengan segala nilai yang terkandung dalam setiap sila Pancasila sebagaimana telah dijelaskan di atas.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 44.

¹¹ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, 2012 hlm. 170

¹² *Loc, cit.*

¹³ Walaupun Nawiasky dengan teorinya tidak secara tegas mengatakan bahwa Pancasila yang merupakan *Staatsfundamentalnorm* berkaitan dengan konstitusi Indonesia, namun hubungan antara Pancasila dengan konstitusi hingga berbagai aturan yang ada di bawah konstitusi dapat dijelaskan dengan menggunakan teori validitas Kelsen. Berdasarkan teori Kelsen tersebut dapat dinyatakan bahwa konstitusi Indonesia merupakan dokumen valid dikarenakan pada Pancasila yang merupakan postulat akhir yang bersifat final. Postulat tersebut kemudian menjadi tempat bergantung bagi setiap norma di bawahnya sehingga membentuk suatu presuposisi yang dinamai oleh Kelsen sebagai *trancendental logical pressuposition*. Lihat: *Ibid*, hlm. 172.

Berdasarkan teori Nawiasky di atas terlihat jelas bahwa dengan tidak efektifnya mediasi dalam mewujudkan keadilan dalam sengketa hubungan industrial telah mengakibatkan terlanggarnya amanat Pancasila dan Amanat Alinea Keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai *Staatsfundamentalnorm* yang sekaligus juga merupakan sekaligus sebagai *rechtsidee*. Hal ini jelas juga telah melanggar amanat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang merupakan *staatsgrundgesetz*.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kelemahan juga dapat terlihat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Hal ini ditunjukkan juga dengan tidak adanya upaya nyata dalam hal memkasimalkan penyelesaian sengketa hubungan industrial dengan jalan mediasi melalui sanksi bagi pihak yang dinyatakan bersalah, sehingga pelaksanaan dari hasil mediasi kembali kepada etiket baik para pihak yang sangat dimungkinkan untuk dilanggar.

Kelemahan sistem mediasi hubungan industrial yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014, dan PERMA Nomor 1 Tahun 2016, telah mengakibatkan ketidakadilan bagi kalangan buruh khususnya bagi kalangan buruh kontrak. Keadaan ini jelas juga telah melanggar amanat Pancasila, Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Maka di dalam persoalan efektifitas mediasi sebagai sarana dalam melindungi kedudukan penggugat yang sebagian besar adalah pekerja telah terjadi ketidakharmonisan hukum.

SARAN

Dari berbagai aspek yang ada di Indonesia menyadari bahwa hubungan yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha yang merupakan satu kesatuan yang utuh didalam suatu perusahaan

diharapkan keduanya saling menjaga hubungan tersebut dengan baik. Hubungan industrial yang terjadi akibat adanya perjanjian yang kedua belah pihak menyepakatinya dalam hal ini terjadilah hubungan antara kedua belah pihak. Para pihak diharapkan saling menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan, baik itu yang ditetapkan oleh perusahaan maupun peraturan pemerintah atau perundang-undangan. Pemerintah juga harus mendukung para pihak agar tidak terjadi berat sebelah atau ketidakadilan, karena pada dasarnya pekerja membutuhkan pengusaha dan pengusaha juga membutuhkan pekerja. Apabila keduanya tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka perusahaan akan terkendala.

REFERENSI

Buku

Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Aspek Peraturan dan Pelaksanaan)*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2015

Agusmidah, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Efektif*, Simposium Nasional Hukum Ketenagakerjaan, Bandung, Universitas Katolik Parahyangan, Pada Tanggal 26-27 Juli 2018

Alan J. Boulton, *Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang*, Cetakan I, ILO/USA Declaration Project, Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2001

Garry Goodpaster, *Arbitrase di Indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1995

International Training Center of the International Labor Organization, 2013

Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, 2012

Laksanto Utomo, *Model Outsourcing Di Indonesia*, Jakarta, Media Kampus Indonesia, 2015

Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta: PT. Telaga Ilmu Indonesia, 2009

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Menteri Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.