



Optimized using
trial version
www.balesio.com

DISERTASI

**REKONSTRUKSI PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

*RECONSTRUCTION OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE
SETTLEMENT AT THE INDUSTRIAL RELATIONS COURT*



OLEH;

**SURATNO
B013191053**

**PROGRAM DOKTOR ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

DISERTASI

**REKONSTRUKSI PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Doktor
Pada Program Studi Doktor Ilmu Hukum

Disusun dan Diajukan Oleh:

**SURATNO
B013191053**

**PROGRAM DOKTOR ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



DISERTASI

**REKONSTRUKSI PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Disusun dan diajukan oleh:

**SURATNO
B013191053**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Doktor Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Pada hari Jum'at Tanggal 5 Juli 2024 Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Promotor,



Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H.
NIP 195710291983031002

Co. Promotor,



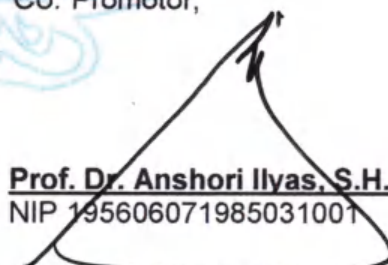
Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.
NIP 196408241991032002

Ketua Program Studi S3
Ilmu Hukum,



Riza, S.H., M.Si.
1032002

Co. Promotor,



Prof. Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H.
NIP 195606071985031001

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Hasanuddin,



Prof. Dr. Hamzan Halim, S.H., M.H., M.A.P.
NIP 197312041999031003

PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SURATNO
Nomor Induk Mahasiswa : B013191053
Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri tidak dibuatkan oleh orang lain dan bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa jika disertasi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 5 Juli 2024

Yang Menyatakan,


Suratno



PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur Penulis haturkan kepada Allah SWT karena telah memberikan Penulis proses yang luar biasa dalam penyelesaian Disertasi ini. Tempaan, pilihan, dan kesempatan yang telah Penulis dapatkan memberikan pelajaran hidup untuk selalu memperbaiki diri. Rasa syukur juga Penulis haturkan kepada Allah SWT atas terselesaikannya Disertasi yang berjudul **Rekonstruksi Penyelesaian Perselishan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial**, segala puji hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Terima kasih dan sembah sujud penulis lanturkan untuk kedua orang tua tercinta atas didikan do'a dan restu yang tulus selama ini.

Penulis juga menyadari bahwa Disertasi ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan dan bimbingan dari semua pihak. Untuk itu Penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat yang mendalam kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Razak, S.H., M.H. selaku promotor, Prof Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si dan Prof. Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H. selaku ko-promotor yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses menyelesaikan disertasi ini. Semoga Allah SWT. Memberikan rahmat dan Rahman-Nya kepada mereka.
2. Prof. Dr. Marthen Arie, S.H., M.H., Prof. Dr. Achmad Ruslan, S.H., M.H., Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P., dan Dr. Asri Lasatu, S.H.,



M.H. selaku tim penilai yang telah memberikan arahan dan saran-saran yang membuka cakrawala berpikir penulis.

3. Kepada para pimpinan institusi dan civitas akademik Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu keseluruhan proses perkuliahan.
4. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin atas dukungan yang diberikan selama menimba ilmu di program doktor Universitas Hasanuddin.
5. Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin atas persetujuan dan dukungan yang diberikan dalam proses pembelajaran di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
6. Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si. Selaku Ketua Program Studi S3 Ilmu Hukum yang selalu memberikan arahan serta dukungan moril dalam proses pembelajaran, penulisan, dan penyelesaian disertasi ini.
7. Kepada seluruh staff Program Doktoral Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu berbagai proses administrasi akademik.
8. Kepada seluruh kawan seperjuangan di program S3 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin atas semangat dan kerja keras yang ditularkan untuk menyelesaikan studi ini.

Akhirnya, terima kasih yang tulus penulis haturkan kepada Istriku



wati S.Pd. atas kesabaran dan dukungan moril serta materil yang diberikan kepada Penulis selama ini. Terima kasih yang tulus juga

penulis haturkan kepada anak-anak (Ayudhia, Aditya, dan Adyarta) yang selalu menyemangati penulis. Semoga Kesehatan, kebaikan, dan keberkahan Allah SW, selalu dilimpahkan untuk Kami.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa karya ini belum sempurna. Namun penulis berharap disertasi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 5 Juli 2024

Suratno



ABSTRAK

SURATNO. *Rekonstruksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial* (dibimbing oleh **Abdul Razak, Marwati Riza, dan Anshori Ilyas**)

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menjabarkan tentang konstruksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut ketentuan yang berlaku di Indonesia, (2) Menjelaskan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial, dan (3) Menemukan dan menjabarkan konsep ideal (rekonstruksi) penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial melalui gugatan sederhana untuk mewujudkan tercapainya penyelesaian yang cepat, tepat, adil, murah dan sederhana.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *hukum normatif* atau *Doktrinal* yang bersifat *kualitatif*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (conceptual approach), pendekatan perbandingan (*comparative approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Sumber data penelitian merupakan Data Sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Data dianalisis secara kualitatif yang menghasilkan data deskriptif.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Berdasarkan ketentuan umum yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial saat ini yang berlaku di Indonesia terbagi menjadi penyelesaian melalui jalur diluar pengadilan (*non yudikatif*) dan melalui pengadilan (*yudikatif*). (2) Berdasarkan penjabaran konstruksi penyelesaian dan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) ditemukan berbagai hal sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan konsep/asas cepat, tepat, adil, murah dan sederhana belum terwujud. (3) Rekonstruksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditawarkan dalam disertasi ini berlandaskan pada proses gugatan sederhana menurut Perma Nomor 4 Tahun 2019. Gugatan Sederhana dalam ruang lingkup litigasi dirumuskan sebagai suatu upaya rekonstruksi untuk menyelesaikan masalah inefisiensi yang ada di lingkup Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Metode rekonstruksi yang ditawarkan dalam disertasi ini ditempuh melalui metode *legislative drafting* yang disusun berdasarkan formula penyesuaian kontekstual dan proporsional.

Kata Kunci: *Rekonstruksi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial*



ABSTRACT

SURATNO. *Reconstruction of Industrial Relations Dispute Settlement at the Industrial Relations Court (supervised by **Abdul Razak, Marwati Riza and Anshori Ilyas**)*

This study aims to: (1) Describe the construction of industrial relations dispute resolution according to the provisions in force in Indonesia, (2) Explain the implementation of industrial relations dispute settlement through the Industrial Relations Court, and (3) Find and describe the ideal concept (reconstruction) of settlement industrial relations disputes through the Industrial Relations Court to achieve a quick, precise, fair, inexpensive settlement and simple.

This study uses a type of normative or doctrinal legal research that is qualitative in nature. The research approach used is a statute approach, a conceptual approach, a comparative approach and a case approach. Sources of research data are secondary data in the form of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The data were analyzed qualitatively which produced descriptive data.

The results of this study indicate that (1) Based on the general concept that applies in settlement of industrial relations disputes currently in effect in Indonesia, it is divided into settlements out of court (non-judicial) and through court (judicial). (2) Based on the elaboration of the general concept and practical implementation of the settlement of industrial relations disputes within the Industrial Relations Court (PHI), various obstacles have been found that have prevented the realization of the principles of a quick, precise, fair, inexpensive settlement and simple. (3) The reconstruction of the settlement of industrial relations disputes offered in this dissertation is based on a simple claim process according to Perma No. 4 of 2019. A simple lawsuit in the scope of litigation is formulated as a reconstruction effort to resolve inefficiencies that exist within the scope of the Industrial Relations Court (PHI). The reconstruction method offered in this dissertation is pursued through the legislative drafting method which is prepared based on contextual and proportional adjustment formulas.

Keywords: Reconstruction, Industrial Relations Dispute Settlement, Industrial Relations Court



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGANTAR DISERTASI	ii
HALAMAN PENGESAHAN DISERTASI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI.....	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	38
C. Tujuan Penelitian.....	39
D. Kegunaan Penelitian	40
E. Originalitas Penelitian.....	40
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	46
A. Kajian Pustaka	46
1. Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial.....	46
2. Asas Peradilan Cepat, Tepat, Adil, Murah dan Sederhana di Pengadilan Hubungan Industrial	56
B. Kerangka Teoretis	73
1. Grand Theory.....	75
a. Teori Keadilan	75
1) Pengertian Teori Keadilan	75
2) Jenis-jenis Keadilan.....	83
b. Teori yang Menganalisis tentang Keadilan.....	85
1) Teori Keadilan menurut E. Utrecht.....	89
2) Teori Keadilan menurut Aristoteles	89
3) Teori Keadilan menurut John Stuart Mill	93
4) Teori Keadilan menurut John Rawls	97
5) Teori Keadilan Bermartabat.....	101



2. Middle Teori.....	110
a. Teori negara hukum.....	111
b. Teori penegakan hukum.....	121
3. Applied Theory.....	133
a. Teori penyelesaian sengketa.....	133
b. Cara penyelesaian sengketa.....	139
c. Analisis tentang penyelesaian sengketa.....	142
C. Kerangka Konseptual	147
1. Undang-Undang Dasar 1945.....	147
2. Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003	148
3. Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004.....	149
4. Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana.....	152
D. Kerangka Pemikiran Konseptual (Conceptual Framework).....	152
E. Definisi Operasional.....	160
BAB III METODE PENELITIAN	166
A. Tipe Penelitian.....	168
B. Pendekatan Masalah	169
C. Bahan Hukum dan Sumbernya.....	172
D. Analisis Bahan Hukum	173
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	174
A. Konstruksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia Pada Waktu Sekarang.....	174
1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan (<i>Non Yudikatif</i>).....	176
a. Penyelesaian secara bipartite.....	176
b. Penyelesaian melalui mediasi.....	186
c. Penyelesaian melalui konsiliasi.....	204
d. Penyelesaian melalui Arbitrase.....	218
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (<i>Yudikatif</i>).....	235
a. Pengertian dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.....	235
b. Tata cara / Mekanisme penyelesaian melalui PHI.....	239
. Penyelesaian Perselisihan Hak dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial.....	259
1. Pengadilan Hubungan Industrial.....	260



2. Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial.....	265
3. Pemanggilan Pihak-Pihak Berperkara.....	273
4. Proses Pemeriksaan Perkara di PHI.....	278
5. Upaya Hukum di PHI.....	288
C. Konsep Ideal (Rekosntruksi) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.....	293
1. Teknik Penyelesaian Melalui Gugatan Sederhana.....	294
2. Syarat dan Ketentuan Gugatan Sederhana.....	296
3. Alur dan Mekanisme Penyelesaian Gugatan Sederhana...	304
4. Upaya Hukum dalam Gugatan Sederhana PHI.....	310
5. Konsep Gugatan Sederhana Perkara Hubungan Industrial.	313
a. Materi muatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui gugatan sederhana.....	313
b. Aktualisasi Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Gugatan Sederhana.....	326
c. Implementasi/Penerapan Gugatan Sederhana di Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Konsep/Asas Cepat, Tepat, Adil, Murah dan Sederhana.....	332
6. <i>Novelty</i> / Keterbaruan.....	338
BAB V PENUTUP	340
A. Kesimpulan.....	340
B. Saran.....	342
DAFTAR PUSTAKA	345
A. Daftar Buku-Buku	345
B. Daftar Jurnal, Majalah, Artikel, Hasil Seminar	353
C. Peraturan Perundang-Undangan;.....	354



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Perkara dengan Nilai Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Kurang Dari 50 juta di PN Palu.....	42
Tabel 2. Penyesuaian Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Gugatan Sederhana terhadap Perma Nomor 4 Tahun 2019.....	315
Tabel 3. Daftar Inventarisasi Masalah.....	327
Tabel 4. Metode ROCCIPI Pembentukan Naskah Akademik Undang-Undang Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	329



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Conceptual Framework,	160
Gambar 2. Skema/Proses Penyelesaian Perselisihan melalui Bipartit,..	186
Gambar 3. Skema/Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi,	204
Gambar 4. Skema/Mekanisme Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliasi,	218
Gambar 5. Skema/Mekanisme Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase,	234
Gambar 6. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU. No. 2 Tahun 2004,	259
Gambar 7. Alur Penyelesaian Gugatan Sederhana oleh Hakim Tunggal.....	304
Gambar 8. Alur Penyelesaian Gugatan Sederhana pada Tahap Keberatan.....	311



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah perburuhan yang seringkali dikaitkan dengan ketidakadilan, kesukaran hidup, ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan akan bahan pokok yang dialami oleh banyak orang. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan timbulnya kegelisahan sosial yang dapat mengancam perdamaian dan ketentraman dalam kehidupan masyarakat.¹

Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) dibentuk, disahkan dan diberlakukan secara universal, bahkan mendapat jaminan dan perlindungan dari Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB), agar hukum perburuhan yang berlaku di setiap negara dapat ditegakan secara tegas.² Hal itu sebab perburuhan (ketenagakerjaan) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Labour* merupakan kelompok warga masyarakat yang dalam kehidupan berada dalam posisi yang lemah baik dalam jaminan dan perlindungan hukum maupun hak hidup untuk mencari nafkah dalam memenuhi kebutuhan agar dapat hidup secara layak.

Untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup tersebut setiap manusia perlu melakukan hubungan dengan orang lain, hal itu



¹Organisasi Perburuhan Internasional (Konvensi ILO) bagian Pembukaan hlm 5.
²m, 2009, "Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang Telah Direvisi", Restu Agung, n 1.

tentunya terjadi pula pada kehidupan kalangan pekerja dan pengusaha yang menjalin dalam suatu hubungan yakni berupa hubungan kerja.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan, adapun subyek yang melakukan tersebut adalah pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh sehingga hubungan tersebut merupakan inti dari pada suatu hubungan industrial.³

Hubungan pekerja dan pengusaha adalah suatu hubungan ketergantungan, namun ketergantungan tersebut senantiasa berat sebelah, dalam relasi pekerja dan pengusaha tidak akan terlepas dari adanya hubungan kekuasaan. Hubungan tersebut berada antara yang menguasai dan yang dikuasai. Pihak pengusaha merupakan pihak yang menguasai dikarenakan memiliki akses penuh terhadap sumber daya (Modal, kekuasaan dan sebagainya). Sementara itu, pihak pekerja merupakan pihak yang dikuasai dikarenakan memiliki keterbatasan sumber-sumber daya tersebut.⁴ Kondisi demikian menjadikan pekerja sebagai pihak yang lemah dan rentan terhadap tindakan yang bersifat sepihak seperti eksploitasi, diskriminasi dan sebagainya. Kesenjangan tersebut berpeluang menimbulkan permasalahan sebab disatu sisi memunculkan resistensi dari kelompok pekerja dan disisi lain masih ada keinginan pengusaha untuk

pertahankan posisi atau kondisi tersebut.



nti, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan VI, Sinar Grafika Offset, Jakarta, van, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press, Yogyakarta, hlm 13.

Dalam perspektif Negara atau pemerintah dengan kondisi yang timpang tersebut, harmonisasi dalam hubungan industrial menjadi sebuah kebutuhan. Harmonisasi hubungan menyebabkan terbinanya hubungan industrial yang baik antara pekerja dan pengusaha. Suasana harmonis dapat menciptakan ketentraman di tempat kerja yang membawa ketenangan bagi pekerja dan ketenangan usaha bagi pengusaha. Demi mencapai keadaan tersebut, perlu dilakukan perbaikan dari berbagai segi dalam aspek kehidupan termasuk kondisi kerja mutlak untuk dilakukan. Keberhasilan suatu bangsa dalam menjaga iklim usaha sejalan dengan upaya menciptakan kemajuan dan kesejahteraan bagi bangsa dan negara.

Guna menumbuhkembangkan hubungan industrial yang sehat dan dinamis dibutuhkan serikat pekerja/buruh yang bertanggung jawab, demokratis dan dikelola oleh pimpinan perusahaan yang professional.⁵ Dalam memperjuangkan kepentingan masing-masing diharapkan agar kedua belah pihak saling menghormati satu sama lainnya dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang ada dengan tetap memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh sehingga mereka merasa ikut memiliki dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Kondisi tersebut merupakan bentuk hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu

ngan kerja, namun hubungan kemitraan tersebut harusnya yang



⁵edi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Cetakan 1, Sinar Grafika Offset, Jakarta, hlm 3.

mengandung unsur CSR (care, share, and respect)⁶ dalam artian peduli, suka berbagi dan saling menghormati dalam hubungan kerja demi terwujudnya hubungan industrial yang berkeadilan. Pendapat tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Aloysius Uwiyono bahwa untuk tercapainya hubungan industrial yang optimal maka harus tertumpu pada 3 (tiga) asas yang digunakan yakni:⁷ *asas partner in production* bahwa pekerja dan pengusaha wajib bekerja sama dalam peningkatan produktifitas, *asas partner in profit* bahwa pekerja dan pengusaha wajib mengusahakan kemajuan keuntungan perusahaan dan dinikmati bersama secara proposional, dan *asas partner in responsibility* bahwa pekerja dan pengusaha wajib bertanggung jawab atas apa yang menjadi kewajibannya.

Disamping hal-hal tersebut diatas kondisi di tempat kerja senantiasa harus juga tetap diperhatikan dengan memenuhi dan berpedoman pada prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal tersebut dimaksudkan untuk menjamin kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja (pekerja/buruh) serta hasil karya pekerjaannya.⁸ Pemenuhan konsep K3 juga bertujuan agar setiap tenaga kerja, pekerja dan orang lain di tempat kerja dalam keadaan selamat sehingga sumber produksi dapat digunakan dengan aman dan efisien, dan proses produksi dapat berjalan dengan baik. Kondisi yang tercipta



⁶U., 2016, *Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Hubungan Industrial*, Hasil Penelitian, hlm 337-338.
⁷Uwiyono, et al., 2018, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Cetakan ke 3, PT Raja Grafindo Persada, hlm 69-70.
⁸Utra Tunggal, 2009, *Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta,

pada lingkungan kerja tersebut sejalan dengan peningkatan produktivitas kerja. Apabila lingkungan baik akan meningkatkan produktivitas kerja dan apabila kondisi lingkungan kerja buruk akan menurunkan produktivitas kerja yang memicu banyak permasalahan dari sisi pengusaha maupun pekerja/buruh.

Masalah perburuhan dilihat dari sejarahnya sudah ada sejak zaman Belanda, dimana pada masa itu buruh tidak lebih dari seorang budak yang diperlakukan sewenang-wenang dan hidup matinya berada di tangan pemilik modal/majikanya.⁹ Pada saat itu buruh dipandang atau dianggapnya hanya sebagai alat produksi untuk mencapai tujuan majikan. Permasalahan tersebut berhubungan erat dengan rasa keadilan bagi para pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Relasi kuasa yang terbentuk mempertegas bahwa keadilan dalam hukum ketenagakerjaan menempati ruang tersendiri bagi para pihak dan mustahil hadir dalam satu sisi yang sama. Ruang tersendiri tersebut menyebabkan munculnya versi keadilan masing-masing antara pengusaha dan pekerja/buruh.¹⁰ Keadaan tersebut seolah hendak menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan menempatkan keadilan dalam ketidakpastian.

Saat ini hukum ketenagakerjaan seolah hendak menyatakan bahwa keadilan akan terwujud sebab hadirnya hukum yang



in dan Agusfian Wahab, 2005, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 1.
hammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan (Hakekat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan)*, Cetakan pertama, Refika Aditama PT, Bandung, hlm 2-3.

menaunginya yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹¹ Pandangan tersebut hendak menggambarkan bahwa hukum itu identik dengan keadilan, namun hal itu tentunya tidak sejalan dengan yang ditegaskan dalam Undang-Undang Kehakiman No.14 Tahun 1970 (UUKK), bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan Negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan *hukum* dan *keadilan* berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya Negara hukum Republik Indonesia.¹² Dengan uraian ketentuan tersebut dapatlah disimpulkan bahwa hukum tidak identik dengan keadilan, bahkan hukum dalam artian Undang-undang belum tentu adil. Kenyataan lain menunjukkan adanya disparitas antara keadilan dan hukum itu terasa semakin mendapat dukungan bagi keberlangsungan keadaan yang beragam dengan peraturan perundang-undangan yang terkadang melukai nilai keadilan bagi masyarakat terutama bagi pihak yang lemah termasuk pekerja. Hal itu menjadi masalah krusial dan klasik karena nilai keadilan tersebut seolah diisolasi eksistensinya dengan kekuatan yang sulit ditembus kalangan masyarakat kecil, yakni peraturan perundang-undangan dan yang lebih luas lagi yaitu hukum.

Setiap negara di dunia ini baik negara-negara maju maupun negara berkembang selalu dihadapkan dengan masalah-masalah



awan, 2021, *Permasalahan Keadilan dan Kepastian Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Terhadap Kesejahteraan Hidup Tenaga Kerja dan Keberlanjutan Perusahaan*, (ERA HUKUM; ah Ilmu Hukum, (Vol. 19, No.1), hlm 169-170.

undang No. 14 Tahun 1970 tersebut saat ini telah diganti dengan Undang-Undang No. 48 Tahun yang kekuasaan Kehakiman yang juga mengatur ketentuan yang sama yakni Menyatakan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan Negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945 demi terselenggaranya Negara hukum Republik Indonesia.

perburuhan/ ketenagakerjaan. Untuk mengantisipasi atau menyelesaikan berbagai masalah menyangkut perburuhan tersebut di tiap-tiap negara telah diupayakan berbagai cara mulai dari penciptaan dan atau pembuatan segala peraturan ketenagakerjaan (hukum perburuhan), pendirian lembaga-lembaga yang menangani masalah buruh/pekerja bahkan telah membentuk suatu badan peradilan khusus yang menangani masalah perburuhan/ketenagakerjaan tersebut.

Beberapa kajian terkait upaya penyelesaian permasalahan perburuhan/ketenagakerjaan penulis perlu melakukan studi perbandingan terhadap beberapa negara dalam menangani sengketa perburuhan yakni berupa perbandingan hukum perdata (comparition of civil law systems), hal itu dimaksudkan untuk mengkaji, menganalisis perbedaan dan persamaan sistem hukum terutama sistem hukum perdata yang berlaku di suatu negara.¹³ Hukum komparatif (comparative law) merupakan perbandingan sistem hukum yang dapat digunakan untuk menggambarkan studi sistematis tentang tradisi hukum dan peraturan hukum tertentu berbasis komparatif, untuk itu diperlukan perbandingan dua atau lebih sistem hukum, tradisi hukum, aspek-aspek, institusi atau cabang-cabang sistem hukum. Olehnya penulis perlu melakukan perbandingan terhadap beberapa negara menyangkut penanganan penyelesaian perselisihan perburuhan



Jan Septiana Nurbani, 2014, *Perbandingan Hukum Perdata (comparative Civil Law)*, Cetakan I, PT Indo Persada, Jakarta, Hal 3-4.

diantaranya Norwegia dan Jepang yang akan dijelaskan dalam kajian berikut.

Kajian terkait hukum perburuhan di **Norwegia yang ditulis oleh Espen Loken, Torgeir Aarvaag Stokke dan Kristine Nergaard** pada tahun 2009. Kajian tersebut menjelaskan bahwa dalam sistem peradilan perburuhan di Norwegia, penyelesaian perselisihan hubungan industrial selalu diupayakan mediasi di luar pengadilan. Upaya tersebut merupakan upaya wajib yang harus ditempuh terkait sengketa pasal-pasal dalam perjanjian kerja yang dibuat antara keduanya.¹⁴ Dasar hukum untuk mediasi tersebut adalah *The Labour Disputes Act*. Apabila sengketa terjadi pada pekerja sektor pemerintah/BUMN, penyelesaian dilakukan berlandaskan hukum *Act Relating to Civil Service Disputes*. Untuk menjalankan mediasi, pemerintah membentuk National Mediator (*Riksmekler*) yang bekerja dalam periode 3 tahun. Dalam beberapa kasus, dapat pula ditunjuk mediator tambahan yang bekerja dalam periode tertentu. Mediator biasanya diberi informasi mengenai kasus-kasus dan mogok kerja yang pernah terjadi sebelumnya. Mediator biasanya dapat melarang adanya mogok kerja hingga proses mediasi selesai.

Apabila proses mediasi tidak dapat menyelesaikan perselisihan maka pihak-pihak dapat melanjutkannya melalui peradilan perburuhan,

diketa-sengketa mengenai hak-hak buruh maupun pengusaha



en, Torgeir Aarvaag Stokke and Kristine Nergaard, 2009, *Hubungan Buruh di Norwegia [Labour in Norway]*, Diterjemahkan oleh Ayudhia Ratna Wijaya, (Oslo, Allkopi AS, hlm 8.

berada di bawah yuridiksi Pengadilan Buruh (*Labour Court*). Pengadilan tersebut merupakan pengadilan pertama sekaligus final sehingga keputusan pengadilan tersebut tidak dapat diajukan banding ataupun Kasasi. Pengadilan terdiri dari 3 hakim profesional dan 4 orang asesor yang dipilih setiap 3 tahun diusulkan oleh perwakilan serikat dagang dan asosiasi pengusaha. Sedangkan Sengketa hak mengenai hubungan pekerjaan individu berada di bawah yuridiksi pengadilan umum, dengan 3 (tiga) tingkat pengadilan.¹⁵

Berdasarkan ketentuan undang-undang perburuhan di Norwegia tersebut, jelas bahwa di Norwegia telah dibentuk pengadilan untuk menyelesaikan sengketa perburuhan yakni berupa Pengadilan Perburuhan. Di Indonesia pembentukan pengadilan tersebut dinamakan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Komposisi majelis hakim dalam melakukan persidangan di Norwegia terdiri 3 (tiga) orang hakim Profesional/ Hakim Karier, dan 4 (empat) orang hakim Asesor/Hakim Ad-hoc yang diusulkan oleh Serikat pekerja dan organisasi pengusaha, sedangkan di Indonesia terdiri 1 (satu) hakim karier dan 2 (dua) hakim adhoc dari unsur serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha. Selanjutnya putusan pengadilan Perburuhan di Norwegia semuanya bersifat Final tidak ada upaya hukum Banding ataupun Kasasi, sedang di Negara Indonesia ada upaya Kasasi

dapat perselisihan Hak dan PHK.



Kajian mengenai upaya penyelesaian perselisihan perburuhan selanjutnya adalah di **Negara Jepang ditulis oleh Taici Arai dan Takashi Harada** pada tahun 2021. Tulisan tersebut berjudul “*the labour and employment disputes review: Japan*” yang diterjemahkan menjadi ‘Tinjauan perselisihan pekerja dan perburuhan di Jepang’. Proses penyelesaian perselisihan perburuhan di Jepang terbagi dua kategori: (i) perselisihan individu, dan (ii) perselisihan kolektif.¹⁶ Perselisihan individu menyangkut pemenuhan hak individu yang meliputi kontrak kerja dan pembayaran bonus untuk waktu kerja lembur bagi pekerja. Sementara itu perselisihan kolektif mencakup permasalahan antar pekerja dan serikat kerja yang berhubungan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan. Peraturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara individu maupun kolektif diatur dalam *Labour Standards Acts (LSA)* dan *Labour Contracts Act (LCA)*.

Di Jepang prosedur penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap utama yang ditempuh adalah litigasi perdata. Tahap ini ditempuh melalui jalur pengadilan dengan pengajuan tuntutan dari pemohon kepada tergugat. Selanjutnya proses litigasi berjalan Bersama dengan pemeriksaan seluruh bukti dan proses penyampaian pendapat di pengadilan. Dalam prosesnya, pihak

adilan juga memberi pilihan untuk melakukan penyelesaian diluar

Arai and Takashi Harada, *The Labour and Employment Disputes Review: Japan, 2021* (The Law Review), published in <https://thelawreviews.co.uk/title/the-labour-and-employment-disputes-review/japan>,



pengadilan. Mediasi ini dilakukan melalui bantuan *prefectural labour bureax* atau biro tenaga kerja prefektur yang bekerja pada masing masing prefektur di Jepang. Mediasi dilakukan oleh tiga orang anggota mediasi, yang dapat menyusun rencana mediasi untuk menyelesaikan sengketa dan menyampaikannya kepada para pihak yang bersengketa. Namun, proses mediasi ini tidak berjalan efektif dari perspektif penyelesaian sengketa karena (1) mediasi biasanya dilakukan dalam satu sesi sidang dan para pihak tidak memiliki cukup kesempatan untuk membuktikan klaim mereka, dan (2) para pihak tidak berkewajiban untuk menerima rencana mediasi di tempat pertama.¹⁷ Sehingga pada akhirnya proses penyelesaian sengketa yang paling efektif ditempuh adalah litigasi perdata.

Pada proses pengadilan perburuhan di Jepang, penyelesaian perselisihan yang terjadi antara perselisihan individual maupun kolektif diatur menurut Undang-undang Pengadilan Perburuhan sejak April 2006. Dalam sistem peradilan tersebut komponen majelis dalam persidangan terdiri dari 1 (satu) hakim pengadilan dan 2 (dua) anggota pengadilan, yang terakhir ditunjuk dari antara orang-orang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman ahli dalam hubungan perburuhan, seperti anggota serikat pekerja atau asosiasi bisnis.

Menurut data statistik sekretariat Mahkamah Agung Jepang, proses



si sejak tahun 2018 membutuhkan waktu rata-rata 14,5 bulan < menyelesaikan permasalahan pada pengadilan tingkat

& 3

pertama.¹⁸ Waktu tunggu yang cukup lama dalam proses litigasi perdata menjadi permasalahan tersendiri bagi pekerja individu yang mengajukan gugatan ataupun gugatan kolektif oleh serikat pekerja.¹⁹ Demi mencapai proses penyelesaian yang cepat, tepat dan efektif menurut Undang-undang Pengadilan Perburuhan maka diberikan waktu 3 (tiga) kali persidangan untuk menyelesaikan sengketa yang ada. Jika perselisihan kemungkinan akan diselesaikan melalui konsiliasi dalam tiga tanggal persidangan, maka pengadilan akan mencoba konsiliasi, tetapi jika tidak diselesaikan, maka keputusan pengadilan perburuhan akan diberikan berdasarkan hak dan kepentingan para pihak yang ditemukan sebagai hasilnya. Kedua belah pihak dapat mengajukan banding atau keberatan atas keputusan pengadilan ke tingkat selanjutnya.

Dalam masyarakat yang sudah maju tentunya permasalahan yang timbul antara pekerja dan pengusaha tidak sederhana lagi dan semakin kompleks. Sumber-sumber permasalahan tersebut bahkan bukan hanya disebabkan oleh kondisi internal pekerja dan pengusaha tetapi juga adanya dorongan faktor eksternal yang meliputi keadaan ekonomi, sosial, politik, dan budaya.²⁰ Permasalahan-permasalahan tersebut sering tidak dapat diselesaikan oleh keduanya (pekerja dan pengusaha) sehingga diperlukan kehadiran Negara atau Pemerintah



¹⁸ Keiichiro, *Labor-management Relations in Japan Part III: Systems for Resolving Individual Labor Disputes*, Japan's Employment System and Public Policy, 2017-2022 (*Japan Labor Issues*, Vol.5, No 33, 38).

¹⁹ Misui, Sean Cooney, Colin Fenwick, 2016, *Resolving Individual Labour Disputes: A comparative study*, International Labour Office, Geneva, Hlm 6

untuk terlibat langsung dalam hubungan industrial tersebut, sehingga jelas Negara ataupun pemerintah juga menjadi salah satu aktor/pelaku dalam hubungan industrial.

Salah satu upaya pemerintah dalam melindungi warga masyarakat terutama pihak pekerja yakni dengan menghadirkan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sekalipun dinilai oleh banyak kalangan buruh/pekerja sebagai langkah yang merugikan pihak pekerja, namun upaya tersebut tentunya dimaksudkan untuk menyelesaikan permasalahan dalam perburuhan dan tampak jelas keberpihakan kebijakan itu ditujukan untuk melindungi pihak pekerja. Hal tersebut seperti yang termuat dalam Pancakrida hukum perburuhan Indonesia ditegaskan:²¹ 1) Pembebasan manusia Indonesia dari perbudakan dan perhambaan; 2) Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa; 3) Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari *peonale sanksi*; 4) Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan; 5) Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Hal itu sejalan dengan tujuan hukum ketenakerjaan yakni agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan antara pekerja dan pengusaha.²² Landasan dan tujuan tersebut juga menegaskan upaya untuk memberikan posisi yang seimbang antara pekerja dan

usaha, hal itu jelas memperlihatkan kehadiran keadilan sebagai

²¹ i, 2009, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan; Edisi Revisi*, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, th, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan; Tinjauan Politik Hukum*, Sofmedia PT, Medan, hlm



bagian dari solusi tepat dalam menyelesaikan atau setidaknya meredam tingginya permasalahan di bidang hukum ketenagakerjaan, wujud keadilan itu setidaknya dapat dipahami ketika merujuk pada dasar Negara Indonesia yakni Pancasila.²³

Berdasarkan ketetapan MPR Nomor III/MPR/2000, Pancasila adalah sumber hukum dasar nasional yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945²⁴, yaitu; (1) Ketuhanan Yang Maha Esa, (2) Kemanusiaan yang adil dan beradab, (3) Persatuan Indonesia, (4) Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, (5) Keadilan sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia. Karakteristik keadilan berdasarkan Pancasila dipahami melalui keberadaan sila kedua dan kelima. Sila kedua menjelaskan bagaimana perlindungan hak asasi melalui upaya memanusiaikan manusia secara beradab tanpa mengurangi haknya sedikitpun. Sila kelima memberikan penegasan atas konsep keadilan dalam hukum yang tidak boleh membedakan siapapun didalamnya.²⁵

Menurut pasal 24 ayat (1) amandemen ketiga UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dijelaskan bahwa kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

Selanjutnya dijabarkan dalam Undang-undang No. 4 Tahun 2004



hammad, Of Cit, hal. 7.
MPR Nomor III/MPR/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang
an, diakses melalui <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/TAP-III-MPR-2000.pdf>
an Febriansyah, 2017, *Keadilan Berdasarkan Pancasila Sebagai Dasar Filosofis dan Ideologis*
Jurnal Ilmu Hukum, Vol.13 No.25, hlm 6.

tentang kekuasaan kehakiman (UUKK) yang menjelaskan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.²⁶ Dalam pasal 5 ayat (1) UU No.4 Tahun 2004 dijelaskan bahwa pengadilan berfungsi untuk menegakkan hukum dan keadilan, wajib mengadili menurut hukum dan tidak membeda-bedakan orang, hal itu sesuai dengan asas *equality before the law*.

Pancasila, UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan manifestasi UU No.4 Tahun 2004 secara jelas memiliki filosofi yang sama yaitu berlandaskan atas keadilan tanpa membeda-bedakan golongan tertentu. Hal tersebut juga berlaku pada penyelesaian masalah perdata sengketa perburuhan/ketenagakerjaan di Indonesia yang merupakan bagian masalah hukum.

Hukum sebagai pranata sosial memiliki peranan penting dalam masyarakat. Hukum juga mencakup segala aspek yang ada dalam masyarakat, termasuk administrasi, persoalan kenegaraan, buruh, dan lain-lain. Namun, dari sekian banyak cakupan hukum yang ada dalam masyarakat, hukum privat dan hukum publik yang paling bersinggungan dengan individu serta kepentingan umum. Atau, dalam bahasa umum, hukum publik disebut hukum pidana dan hukum privat



Nurhaini Butarbutar, 2009, *Konsep Keadilan dalam Sistem Peradilan Perdata*, Jurnal Mimbar
Jl.22, No.2, hlm 355.

disebut hukum perdata.²⁷ Hukum pidana adalah hukum yang mengatur antara anggota masyarakat sebagai warga negara dengan negara sebagai penguasa tata tertib masyarakat, atau yang sering dikatakan sebagai hubungan yang mengatur antara orang dengan negara. Sedangkan, hukum perdata adalah hukum yang mengatur individu dengan individu atau yang mengatur hubungan perorangan.

Dalam hubungan kehidupan masyarakat tersebut terutama hubungan didalam kalangan dunia usaha yakni pekerja dan pengusaha selalu mendambakan suatu kondisi yang aman, tertib, tenteram dan damai sehingga semuanya harus mentaati segala norma atau kaidah maupun peraturan yang ada agar tidak timbul suatu permasalahan. Demi tercapainya keadilan atas permasalahan yang hadir antara pekerja/buruh dan pengusaha maka dibentuklah hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Hukum tersebut juga telah disahkan dan diberlakukan di semua negara secara universal serta mendapat jaminan dan perlindungan dari PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa). Perlindungan tersebut ditunjukkan agar hukum perburuhan yang berlaku di negara tersebut dapat ditegakan secara tegas.²⁸

Sebelum terbentuknya hukum perburuhan secara universal terjadi banyak pelanggaran hak asasi manusia. Setiap manusia lahir merdeka dan ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat



antoso, 2014, *Buku Pintar Beracara Panduan Tata Laksana Proses Pengaduan Perkara Hukum Adilan di Indonesia*, Flash Books, Yogyakarta, hlm 9.

an Amandemennya", 2009, Fokus Media, Bandung, hlm 58-59.

jaminan dan perlindungan hukum dari negara terutama yang berkaitan atas hak untuk hidup, bebas dari perbudakan dan perhambaan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung kedalam serikat-serikat buruh/pekerja serta hak atas standar hidup yang pantas. Hal ini juga telah diamanatkan oleh UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan deklarasi hak asasi manusia (*the declaration of human rights*) yang menjelaskan bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari pemerintah/negara. Hak untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya, juga berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.²⁹

Untuk mencapai standar hidup yang layak tersebut Indonesia telah menempuh dengan berbagai upaya yaitu dengan melakukan program pembangunan nasional. Pembangunan nasional tersebut dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara RI Tahun 1945. Kebutuhan hidup layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh

yang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik



Departemen Nakertrans RI, 2006, *Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, hlm 1.

maupun non fisik juga sosial untuk kebutuhan selama satu (1) bulan.³⁰ Perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja / buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlakuan diskriminasi meliputi setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, keturunan atau asal usul sosial atau motif lain yang ditetapkan oleh negara yang bersangkutan yang mengakibatkan hilang atau berkurangnya peluang untuk memperoleh kesempatan atau mendapatkan perlakuan yang sama dalam pekerjaan atau jabatan dalam suatu hubungan kerja maupun hubungan industrial.

Hubungan industrial memiliki cakupan pembahasan yang lebih luas dibandingkan dengan hubungan kerja, hubungan kerja yang mempunyai titik berat hanya pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha sedangkan hubungan industrial membahas seluruh aspek kehidupan termasuk (ekonomi, sosial, politik dan budaya) yang secara langsung ataupun tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Bahkan hubungan industrial termasuk memuat aspek politik hukum, psikologi serta hankamnas.³¹ Olehnya hubungan industrial melibatkan masyarakat dalam arti luas.



ibinaan HI Depnakertrans RI, 2006, *Permenakertrans RI No 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Tahapan Penentuan KHL*, s.n. Jakarta, hlm 3. anti, op sit, hlm 56.

Bahkan menurut Lalu Husni, hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manajer dan menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Hubungan industrial juga meliputi berbagai hal, baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.³² Di negara maju, hubungan industrial mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (Perjanjian Kerja Bersama). Hubungan industrial berusaha menjelaskan pola kerja sama, konflik, dan penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha, serta antar kedua kelompok tersebut. Hubungan industrial adalah suatu subjek yang membahas sikap dan perilaku orang-orang di dalam perusahaan dan mencari sebab-sebab yang menentukan terjadinya perilaku tersebut, serta mencari jawaban terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Hubungan kerja dilihat dari sejarah istilahnya merupakan pengganti untuk istilah hubungan perburuhan, yang merupakan terjemahan dari istilah *Labour Relation* pada awal perkembangannya hanya membahas masalah-masalah antara pekerja dan pengusaha. Namun dalam kenyataannya tanpa disadari bahwa hubungan tersebut tidaklah berdiri sendiri melainkan dipengaruhi dan mempengaruhi

la aspek kehidupan (ekonomi, sosial, politik, budaya dan



³² i, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Indo Persada, Jakarta, hlm 16.

sebagainya), olehnya itu istilah hubungan perburuhan dinilai tidaklah cukup untuk dapat menggambarkan permasalahannya, akhirnya digunakanlah istilah hubungan industrial (*industrial relation*).

Dalam hubungan kerja memuat berbagai unsur yakni pekerjaan, perintah dan upah yang diikat oleh adanya suatu perjanjian, berbagai unsur hubungan kerja tersebut bersifat kumulatif, dan bukan alternatif artinya merupakan sebagai suatu kesatuan yang harus dipenuhi, dengan kata lain jika salah satu unsur tidak dipenuhi maka tidak dapat terjadi yang dinamakan hubungan kerja. Seperti ditegaskan oleh Djumaldji dalam Hermawan Ari (2019), bahwa Dalam hubungan kerja terdapat unsur perintah yang dalam perjanjian kerja memegang peranan penting sehingga tanpa adanya unsur tersebut maka hal itu bukan suatu perjanjian hubungan kerja, dapat juga disimpulkan bahwa dengan adanya unsur perintah maka kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yakni ada pihak yang memerintah dan ada pihak yang diperintah berupa *Hubungan Subordinat*.³³ Hubungan kerja yang memuat perjanjian kerja tentunya berbeda dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan seperti perjanjian untuk kerja borongan dan pekerjaan jasa tertentu lainnya, perlu digaris bawahi bahwa dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja sehingga hubungan kerja berbeda dengan hubungan industrial.



Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang nagakerjaan ditegaskan bahwa istilah hubungan kerja dan

van, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press, Yogyakarta, hlm 1-2.

hubungan industrial dibedakan pengertiannya.³⁴ Hubungan kerja membahas masalah-masalah mengenai hubungan antara pekerja dan pengusaha, dalam hal ini lebih menekankan pada hubungan secara *Bipartite*. Dalam perkembangannya masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha itu ternyata juga menyangkut permasalahan lain seperti ekonomi, sosial, politik, dan budaya, hal itu menunjukkan bahwa sistem hukum dalam hubungan kerja bersifat terbuka dalam artian dipengaruhi oleh banyak faktor lain diluar hukum.

Berdasarkan pengertian tersebut bahwa hubungan industrial terdapat tiga pihak yang terlibat didalamnya yakni pekerja, pengusaha dan pemerintah.³⁵ Hal itu merupakan salah satu aspek yang membedakan hubungan industrial dengan hubungan kerja sebab hubungan industrial mempunyai cakupan yang lebih luas karena pemerintah menjadi salah satu aktor didalamnya (pekerja, pengusaha dan pemerintah). Masing-masing komponen tersebut mempunyai tugas dan fungsi yakni *Pemerintah* mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberi pelayanan, melaksanakan pengawasan, serta melakukan penindakan terhadap pelanggar peraturan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Istilah kebijakan menurut Priggodigdo dalam (Abdul Razak 2021) merupakan suatu tindakan atau kegiatan seketika (*instant*

ion) melihat urgensi serta situasi/kondisi yang dihadapi berupa

Undang .No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Ketentuan Umum pasal 1 (15, 16), PT. Utama, Jakarta.

wan, Op Cit, hlm. 2.



pengambilan keputusan bidang hukum yang dapat bersifat pengaturan tertulis dan atau keputusan tertulis atau lisan berdasarkan kewenangan / kekuasaan.³⁶

Kondisi dan posisi pemerintah tersebut semakin menggerus sifat privat Hukum Ketenagakerjaan oleh sebab itu semakin kuat memasuki ranah hukum publik meskipun tidak berarti menghilangkan sama sekali sifat privatnya.³⁷ Posisi strategis pemerintah tersebut juga menjadikannya harus netral berada diantara pekerja dan pengusaha.

Pemerintah adalah elemen absolut dari suatu negara yang memiliki kewajiban dan fungsi untuk mewujudkan tujuan negara yang telah disebutkan dalam konstitusi, seperti ditegaskan Fachruddin 2004 dalam Anshory Ilyas yakni Negara melakukan *bestuurszorg*, yaitu kebijakan publik yang menjamin pemberian kesejahteraan oleh pemerintah yang secara aktif diusahakan oleh pemerintah pada seluruh aspek dan komunitas masyarakat.³⁸ Sebagai usaha yang dilakukan untuk memastikan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan publik. Maka pemerintah bekerjasama dengan sektor swasta yang merupakan bagian dari usaha pemerintah (*bestuurhandelingen*).

³⁶ Abdul Razak, 2021, *Kedudukan Peraturan Kebijakan dalam Hukum Administrasi Negara*, Cet 1, Litera, Makassar, hlm 56.



as, 2004, *Karakteristik Kontrak Publik dan Standarisasi Kontrak Publik Sebagai Instrumen*, Terjemahan Jurnal oleh Ayudia Ratna Wijaya, 'Characteristics Of Public Contracts And Ize Public Contracts As Instruments Of The Government', Unhas, Makassar.

Hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager dan menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun hubungan industrial juga meliputi berbagai hal baik didalam maupun diluar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Di negara maju hubungan industrial mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif berupa perjanjian kerja bersama (PKB). Hubungan industrial berusaha menjelaskan pola kerja sama, konflik, dan penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha, serta antar kedua kelompok tersebut.³⁹ Hubungan industrial adalah suatu subyek yang membahas sikap dan prilaku orang-orang di dalam perusahaan dan mencari sebab terjadinya prilaku tersebut serta mencari jawaban penyelesaian terhadap berbagai penyimpangan yang terjadi.

Mencermati hal tersebut, maka hubungan industrial dilaksanakan melalui beberapa sarana yakni:⁴⁰ 1) *serikat Pekerja/buruh* adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan

pekerja/buruh dan keluarganya; 2) *Organisasi Pengusaha* adalah



³⁹ Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 103.

organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pengusaha guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pengusaha; 3) *Lembaga kerjasama bipartite* adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh; 4) *Lembaga kerja sama tripartit* adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah; 5) *Peraturan perusahaan* adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan; 6) *Perjanjian kerja bersama* adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak; 7) Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan serta 8) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI),



i Lembaga penyelesaian bersifat *Bipartit* berupa negoisasi atau
awarah antara para pihak yang berselisih tanpa melibatkan pihak

ketiga dan Lembaga penyelesaian yang bersifat *Tripartit* dengan melibatkan pihak ketiga berupa *Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase*, serta melalui *Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)*.

Dalam melaksanakan hubungan industrial pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan serta memperjuangkan anggota dan keluarganya, hal itu juga bukanlah tugas yang mudah sebab untuk melaksanakannya perlu adanya daya dukung yang mencukupi. Sedangkan pengusaha dan Organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan, untuk mewujudkan fungsi tersebut tidak hanya dibutuhkan pengusaha yang mampu tetapi juga memiliki kemauan dan komitmen yang kuat berupa solidaritas sosial yang tinggi atas kehidupan pekerja dan keluarganya. Olehnya itu masing-masing pihak haruslah bisa menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat terwujudnya hubungan kerja yang harmonis, dinamis demi terciptanya iklim dunia usaha yang kondusif.



Hampir semua sektor kehidupan yang dijamah oleh hubungan manusia akan selalu terlihat adanya perselisihan, walaupun kecil

kuantitas maupun kualitasnya. Setiap perselisihan yang menyangkut hubungan antar manusia tersebut selalu diupayakan penyelesaiannya. Berbagai perselisihan tersebut dapat kita temukan ditempat kerja yakni antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh ataupun antara Pengusaha atau Gabungan Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Buruh atau Gabungan Serikat Pekerja/Buruh, berupa perselisihan hubungan industrial.

Dalam konsep hubungan industrial, kepentingan yang sama antara pekerja dan pengusaha adalah dalam hal produksi. Kedua belah pihak menginginkan agar produksi berlanjut dan meningkat karena merupakan sumber penghasilan dan keuntungan mereka. Kepentingan yang bertentangan dalam hubungan industrial adalah dalam hal pembagian porsi untuk kedua belah pihak. Para pekerja memperoleh porsi bagian mereka melalui kondisi dan syarat kerja yang lebih baik, termasuk upah yang lebih tinggi, keselamatan, kesehatan dan jaminan kerja yang lebih baik, serta melakukan pekerjaan bebas dari tekanan. Pihak pengusaha memperoleh bagian mereka dalam bentuk profit yang lebih tinggi dan dana yang lebih banyak untuk investasi.

Namun betapapun harmonisnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan terjadinya perselisihan perburuhan tidak mudah untuk dihindari. Seperti pendapat Uwiyono dan Mu'azd Farid bahwa "Konflik atau perselisihan perburuhan



merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari adanya hubungan perburuhan atau hubungan industrial yang ada dimanapun dan kapanpun'.⁴¹ Sebagai sebab utama dari perselisihan tersebut adalah adanya pertentangan pendapat antara buruh/pekerja dengan pengusaha, yang mengakibatkan adanya Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan pemutusan hubungan kerja/ PHK dan Perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.⁴²

Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁴³ Perselisihan tersebut dapat berupa *perselisihan Hak* yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. *Perselisihan Kepentingan* yakni perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan,

atau perubahan syarat-syarat kerja yang belum diatur / ditetapkan

azd, 2005, *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan* Ind Hill-CO, Bogor, hlm 1-2.
naga, 2006, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, SCN Crest, Yogyakarta, hlm 3.
undang RI No.2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 1.



dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)* adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Serta *Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh* merupakan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.⁴⁴

Dengan adanya berbagai sengketa ataupun pertentangan antara Pekerja dan Pengusaha yang terjadi dalam hubungan kerja yang dinamakan Perselisihan Hubungan Industrial, saat ini Perselisihan Hubungan Industrial tersebut semakin kompleks dan meningkat sehingga diperlukan suatu lembaga/institusi guna menyelesaikan berbagai perselisihan tersebut termasuk perangkat peraturan perundang-undangannya serta konsep-konsep penyelesaian yang digunakan. Dengan diterbitkannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) diharapkan akan dapat menyelesaikan segala perselisihan hubungan industrial dengan konsep penyelesaian yang Cepat, Tepat, Adil dan Murah (CTAM) yang merupakan prinsip yang terkandung

n Undang-undang tersebut, dengan sistem penyelesaian yang
dapat digunakan baik diluar pengadilan (Non Litigasi) maupun didalam



pengadilan (Litigasi) yakni melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Seiring dengan lahirnya orde reformasi, keterbukaan dan demokratisasi di Indonesia, dorongan akan perbaikan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang adil, cepat dan biaya ringan, cukup menguat di masyarakat. Hal ini yang mendorong pihak pemerintah dan DPR untuk memperbaharui sistem ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar sesuai dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat.

Menyadari dorongan dan perkembangan yang terjadi di masyarakat itulah, DPR dan Presiden Republik Indonesia, bersama-sama telah menyetujui lahirnya Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang disahkan pada tanggal 14 Januari 2004 dan efektif mulai berlaku pada 14 Januari 2006.⁴⁵ Undang-undang No. 2 tahun 2004, mencabut ketentuan UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman.

Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tersebut lahir atas perintah Pasal 136 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 ng Ketenagakerjaan. Selain itu para pembuat undang-undang ini



ya mulai berlaku pada tanggal 14 Januari 2005, namun berdasarkan Perpu No.1 Tahun 2005 penundaan dan baru berlaku secara efektif pada Tanggal 14 Januari 2006.

beranggapan bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan perburuhan selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah. Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 yang selama ini diterapkan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasakan tidak dapat lagi mengakomodir berbagai perkembangan yang terjadi karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang PPHI menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi disebabkan oleh:⁴⁶

- a. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- b. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
- c. Pengakhiran hubungan kerja;
- d. Perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Selain itu UU No. 2 tahun 2004 ini, akan menghapus struktur penyelesaian perburuhan secara bertingkat, yakni Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) yang sering disebut dengan Panitia Daerah di tingkat Provinsi, dan Panitia



⁴⁶ Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Pasal 1 (1).

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang sering disebut dengan Panitia Pusat di tingkat Pusat sebagai lembaga penyelesaian tingkat banding administratif.

Kinerja P4D dan P4P selama ini mengecewakan hampir semua lapisan masyarakat, dan keputusan yang dihasilkan oleh P4D dan P4P pun tidak berkualitas dan cenderung memihak kepada salah satu pihak. Ketidakpuasan atas kinerja dan putusan yang dihasilkan oleh P4D dan P4P tersebut tidak hanya dirasakan oleh kalangan pengurus Serikat Pekerja, melainkan juga dirasakan oleh kalangan Pengusaha dan kalangan Pejabat Pemerintah di zaman orde baru.

Alasan ketidakpuasan yang diutarakan oleh kalangan aktivis Serikat Pekerja antara lain karena P4D dan P4P ditengarai menerima suap, Panitia berat sebelah, pemeriksaan terlalu singkat, dan ketidakmampuan pengetahuan anggota Panitia dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selama ini dapat berlangsung bertahun-tahun karena adanya struktur penyelesaian bertingkat ditambah lagi dengan adanya proses gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara berdasarkan UU No. 5 tahun 1986, dapat dipersingkat dan secara normatif menguntungkan para pihak yang berperkara. Menurut UU No. 2

un 2004, proses dan waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial diharapkan tidak melebihi waktu yang ditentukan yakni 4



bulan dan 20 hari dengan rincian pembagian; Perundingan Bipartite 30 hari, Mediasi/Konsiliasi 30 hari PHI 50 hari dan Mahkamah Agung 30 hari. maksimal 140 hari.

Namun sesuai kenyataan bahwa konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum dapat tercapai dengan konsep Cepat, Tepat, Adil dan murah juga sederhana, sesuai yang diamanahkan/digariskan oleh Undang-undang Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI terutama penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial (PHI).

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan suatu lembaga/institusi yang diharapkan akan dapat memberikan kepuasan bagi masyarakat pencari keadilan terutama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengingat segala bentuk dan produk undang-undang yang menangani masalah perselisihan perburuhan terdahulu dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi perkembangan zaman sekarang ini, olehnya itu perlu dibentuknya suatu Undang-Undang dan lembaga yang lebih baik, diantaranya telah diterbitkan dan diberlakukannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Melalui pengadilan Hubungan Industrial tersebut diharapkan in dapat memberikan angin segar bagi masyarakat pencari idilan untuk menyelesaikan berbagai perselisihan yang ada



khususnya terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebab hanya perselisihan tersebut yang masuk ke pengadilan hubungan industrial dengan Konsep penyelesaian yang Cepat, Tepat, Adil dan Murah. Namun konsep penyelesaian tersebut masih jauh dari apa yang diharapkan, hal itu terlihat sesuai fakta yang terungkap dan merupakan realita bahwa masih banyak penyelesaian perselisihan hak dan PHK di PHI pada PN belum cepat sesuai harapan Undang-undang yakni 50 (lima puluh) hari.

Hal itu seperti yang dikemukakan oleh Hono Sejati (2016), pemeriksaan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial saat ini belum cepat, tepat, adil, dan murah disebabkan terutama oleh perbedaan dalam hal pengajuan gugatan dimana pada ketentuan hukum acara perdata dalam hal pengajuan gugatan pada dasarnya di pengadilan negeri di wilayah mana tergugat bertempat tinggal atau berdomisili Pasal 118 HIR/Pasal 142 RBg. Sedangkan pada Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 mengatur bahwa gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Dari ketentuan tersebut ada faktor *sequititrum forum rei* yang selama ini dikenal ditinggalkan. Pembentuk Undang-undang tidak memberikan penjelasan tentang diterapkannya asas gugatan diajukan di tempat pekerja/buruh

kerja.⁴⁷ Tidak dapat terwujudnya penyelesaian yang cepat, tepat,



ti, 2016, *Rekonstruksi Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai 'i dan Murah*, dalam Jurnal Pembaharuan Hukum Volume III No. 1.

adil dan murah dalam pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial tersebut disebabkan oleh berbagai hambatan yang terjadi baik hambatan substantif maupun hambatan prosedural.⁴⁸

Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah belum dapat dicapai saat ini, hal itu tentunya tidak terlepas dari sebab banyaknya jumlah perkara yang masuk ke Pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri. Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).⁴⁹ Sehingga pihak-pihak untuk menghindari biaya perkara melakukan split/membagi perkara menjadi beberapa bahagian hal itu tentunya akan dapat menambah volume jumlah perkara. Dengan banyaknya perkara yang masuk dan ditangani oleh PHI tersebut tentunya harus diperlukan langkah-langkah ataupun upaya pembatasan yakni diantaranya dengan menentukan batas nilai gugatan yang dapat masuk ke pengadilan hubungan industrial (PHI), untuk itu tentunya perlu diadakan perubahan ataupun perbaikan terutama menyangkut substansi peraturannya termasuk berbagai komponen yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditulis dalam Disertasi tas memperlihatkan bahwa Konsep penyelesaian perselisihan



45. Undang RI No.2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 58.

yang belum/tidak Cepat, Tepat, Adil dan Murah dengan berbagai hambatan sehingga perlu dilakukan tindakan reconstruksi. Adapun titik fokus reconstruksi pada penelitian tersebut dilakukan dengan merubah Pasal 55 sampai dengan Pasal 155 UU. No. 2 Tahun 2004, namun tentunya masih banyak hal-hal lain terkait yang perlu dikaji lebih lanjut untuk mewujudkan prinsip penyelesaian dengan Konsep/azas Cepat, Tepat, Adil dan Murah sesuai yang diamanatkan oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial dalam dunia peradilan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan hal yang sangat relatif baru, kepadanya banyak ditaruh segala harapan dalam hal menyelesaikan sengketa-sengketa perselisihan hubungan industrial terutama penyelesaian perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja. PHI diharapkan dapat/mampu meredam berbagai gejala dengan sistem penyelesaian dengan Konsep Cepat, Tepat, Adil dan dengan Biaya Murah (CTAM).⁵⁰ Namun kenyataannya Konsep tersebut belum dapat terwujud saat ini.

Sebagai upaya untuk mempercepat proses penyelesaian perkara di pengadilan berdasarkan asas peradilan sederhana, cepat, biaya ringan maka diterbitkan PERMA No 4 tahun 2019 yang merupakan perubahan atas PERMA No 2 tahun 2015. Penyelesaian

perkara gugatan dalam PERMA tersebut diselesaikan dengan cara penyelesaian gugatan sederhana. Gugatan sederhana adalah

1.



metode pemeriksaan di persidangan terhadap gugatan perdata dengan nilai gugatan materil paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) yang dapat diselesaikan dengan cara pembuktian sederhana.⁵¹ Pelaksanaan gugatan sederhana dalam PERMA tersebut hanya berlaku pada kasus perdata umum, namun mengecualikan kasus perdata khusus yang membutuhkan perkara penyelesaian sengketa seperti sengketa hak atas tanah maupun sengketa perselisihan hubungan industrial.⁵²

Pada praktek penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi di *status quo* melalui gugatan biasa, peneliti banyak menemukan kasus gugatan dengan nilai di bawah Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah). Di Pengadilan Negeri Palu bahkan di PHI pada Pengadilan Negeri lainnya di Indonesia, pada kasus sengketa hubungan industrial, Peneliti menemukan banyak kasus dengan nilai gugatan dibawah Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah), dengan waktu penyelesaian yang kebanyakan melebihi waktu yang ditentukan yakni melewati 50 (lima puluh) hari kerja. Untuk mengetahui dengan jelas dapat dilihat pada tabel 1 mengenai jumlah kasus yang nilai gugatan materilnya kurang dari 50 juta rupiah dengan waktu penyelesaian yang melebihi waktu yang ditentukan (pasal 103) UU No. 2 / 2004.



⁵¹ Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan h Agung Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana. Pasal 1, hlm.

⁵²

Kasus-kasus tersebut diajukan dan diperiksa dalam gugatan biasa yang membutuhkan waktu penyelesaian selama kurang lebih 140 hari untuk mencapai putusan final. Hal tersebut merupakan permasalahan yang menyebabkan asas peradilan yang Cepat, Tepat, Adil dan dengan Biaya Murah (CTAM) belum dapat tercapai. Selain itu proses penyelesaian berdasarkan Undang-Undang No.2 tahun 2004, pada pasal 81 hingga 112 harus melalui berbagai tahapan panjang persidangan yang akhirnya keputusan penyelesaian suatu kasus membutuhkan waktu yang lama untuk mencapai putusan final.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, peneliti yakin bahwa demi mencapai asas peradilan yang Cepat, Tepat, Adil dan dengan Biaya Murah serta Sederhana, sudah sepatutnya diperlukannya suatu tindakan rekonstruksi sistemis dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun hal-hal ataupun norma-norma dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang perlu untuk dilakukan Rekonstruksi adalah terutama pada pasal 81 s/d 112 yakni menyangkut penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial (dilakukan dengan Selektif).

Pengadilan hubungan industrial (PHI) merupakan perbaikan di lembaga/sistem penyelesaian sebelumnya diharapkan harus dapat memberikan penyelesaian perselisihan dengan memenuhi



azas/konsep cepat, tepat adil, murah, dan sederhana. Namun kenyataannya konsep penyelesaian tersebut belum dapat terwujud, olehnya untuk mewujudkan konsep-konsep tersebut perlu dilakukan tindakan rekonstruksi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Rekonstruksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan terutama sebatas atau dibatasi menyangkut penyelesaian perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui pengadilan hubungan industrial. Selanjutnya untuk mencapai konsep penyelesaian yang ideal yakni cepat, tepat, adil, murah dan sederhana, maka penulis perlu melakukan tindakan rekonstruksi.

Rekonstruksi tersebut diantaranya dapat dilakukan dengan mengadopsi dan menerapkan konsep gugatan sederhana dalam perkara Hubungan Industrial. Tindakan "Rekonstruksi" dibutuhkan dan perlu untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Rekonstruksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah dikemukakan diatas maka permasalahan dalam penulisan penelitian

antara lain dapat dirumuskan sebagai berikut:



1. Bagaimana konsep / konstruksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada waktu sekarang ?
2. Bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial ?
3. Bagaimana konsep ideal (rekonstruksi) penyelesaian perselisihan Hak dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial ?

C. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk dapat menjawab dan menjelaskan permasalahan yang ada yakni:

1. Menjabarkan dan menguji serta menjelaskan konstruksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut ketentuan yang ada di Indonesia pada saat ini, dengan fakta keadaan yang didapatkan di lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Menjelaskan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terutama terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga didapatkan solusi untuk melakukan perbaikan sebagaimana yang seharusnya.
3. Menemukan dan menjabarkan konsep ideal (rekonstruksi) penyelesaian perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja (HK) di pengadilan hubungan industrial guna mewujudkan



tercapainya penyelesaian yang cepat, tepat, adil, murah dan sederhana.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan Penelitian ini adalah antara lain:

1. Bagi masyarakat terutama para pencari keadilan agar dapat mengetahui Sistem Perburuhan dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial menurut ketentuan yang berlaku dengan prinsip cepat, tepat, adil dan murah.
2. Bagi Pemerintah diharapkan akan dapat menjadi informasi ataupun masukan dalam mengambil kebijakan terutama dalam perbaikan-perbaikan terhadap berbagai kelemahan dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) di Indonesia.
3. Bagi kalangan akademisi diharapkan dapat menambah literatur dalam penelitian-penelitian dengan judul/topik yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

E. Originalitas Penelitian

Originalitas dalam KBBI dijelaskan dalam lema "orisinilitas" yang berarti keaslian. Originalitas penelitian merupakan bagian yang membuktikan bahwa karya penelitian ini merupakan karya asli yang dibuat oleh peneliti. Berdasarkan penelusuran peneliti, penelitian yang



bahas "Rekonstruksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial, hal itu belum pernah

dilakukan. Beberapa penelitian serupa yang berkaitan dengan disertasi peneliti dijabarkan dalam kajian berikut.

Disertasi Dr. Gunarto, S.H., M.Hum pada tahun 2010 membahas “Rekonstruksi Konsep Kebebasan Berserikat melalui Serikat Pekerja pada Hubungan Industrial Berbasisl Nilai Keadilan Menuju Kesejahteraan Pekerja”. Disertasi tersebut mengangkat isu terkait konsep kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja berdasarkan UU No. 21 tahun 2000. Penelitian tersebut membuktikan bahwa keberadaan konsep kapitalistik tidak mencerminkan konsep kebebasan berserikat yang sesuai dengan nilai keadilan sosial yang tertera pada pasal 28D UUD 1945. Hubungan relasi kuasa yang timpang menjadi penyebab utama tidak dapat tercapainya konsep keadilan sosial yang merugikan serikat kerja. Sementara itu konstruksi yang di tawarkan adalah melalui dialog berdasarkan konsep kebebasan berserikat primatik integralistik.

Penelitian selanjutnya, merupakan penelitian disertasi oleh Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M. Hum pada tahun 2016 yang berjudul “Rekonstruksi pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Cepat, Adil, dan Murah”. Penelitian tersebut menyoroti permasalahan geografis yang menjadi kendala tercapainya nilai cepat, adil dan murah. Secara khusus, penelitian ini merekonstruksi isu yang



a pada Pasal 118 HIR/Pasal 142 RBg dan menyelaraskannya an Pasal 81 UU No.2 Tahun 2004 yang mengatur tentang daerah

hukum gugatan perselisihan hubungan industrial. Hasil penelitian ini menawarkan solusi atas permasalahan tersebut dengan melakukan rekonstruksi pada tahap pemeriksaan perkara di pengadilan melalui musyawarah mufakat.

Berdasarkan 2 penelitian terdahulu di atas, peneliti belum menemukan pembahasan yang secara rinci menjelaskan akar permasalahan yang ditemukan di lapangan dalam upaya mencapai penyelesaian perkara berbasis cepat, tepat, adil, dan murah serta berbasis pada keadilan sosial. Oleh karena itu peneliti mengkaji kajian terkait *small claim court* atau gugatan sederhana sebagai salah satu alternatif yang dapat dilakukan untuk menangani berbagai kasus perselisihan hubungan industrial dengan nilai gugatan dibawah Rp 50.000.000, (lima puluh juta rupiah), yang pada praktiknya gugatan yang ditemukan peneliti di Pengadilan Hubungan Industrial diantaranya PHI pada PN Palu, terdapat lebih dari 30 kasus dengan nilai gugatan di bawah Rp 50.000.000. beberapa kasus tersebut diantaranya disajikan dalam tabel 1 berikut;

Tabel 1. Daftar Perkara dengan Nilai Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Kurang Dari 50 juta di PN Palu dan waktu penyelesaian

No	Nomor Perkara	Tahun	Nilai Gugatan (Rp)	Waktu Penyelesaian
1	No. 1 Pdt-sus PHI 2018	2018	33.436.710	40 hari
2	No. 3 Pdt-sus PHI 2018	2018	29.007.649	53 hari
	17 Pdt-sus PHI 2018	2018	26.532.767	87 hari
	18 Pdt-sus PHI 2018	2018	9.069.767	60 hari
	40 Pdt-sus PHI 2018	2018	35.966.900	51 hari



6	No. 57 Pdt-sus PHI 2018	2018	10.432.000	59 hari
7	No. 60 Pdt-sus PHI 2018	2018	33.985.590	52 hari
8	No. 4 Pdt-sus PHI 2019	2019	26.408.885	54 hari
9	No. 10 Pdt-sus PHI 2019	2019	23.500.000	46 hari
10	No. 20 Pdt-sus PHI 2019	2019	43.192.000	58 hari
11	No. 21 Pdt-sus PHI 2019	2019	14.121.834	52 hari
12	No. 23 Pdt-sus PHI 2020	2020	41.630.671	53 hari
13	No. 26 Pdt- sus PHI 2020	2020	45.500.000	47 hari
14	No. 26 Pdt- sus PHI 2020	2020	47.576.000	48 hari
15	No. 36 Pdt- sus PHI 2020	2020	35.415.000	51 hari
16	No. 14 Pdt-sus PHI 2021	2021	10.693.552	65 hari
17	No. 18 Pdt-sus PHI 2021	2021	48.790.000	55 hari
18	No. 35 Pdt-sus PHI 2021	2021	22.746.151;	53 hari
19	No. 1 Pdt-sus PHI 2022	2022	35.195.808	45 hari
20	No. 2 Pdt-sus PHI 2022	2022	42.363.882	57 hari

Tabel di atas merupakan bukti bahwa nilai gugatan di bawah Rp.50.000.000 banyak ditemukan di PN Palu dengan proses penyelesaian perkara yang membutuhkan waktu lama yakni melebihi ketentuan yang ada (melebihi 50 hari kerja) dengan total mencapai 70 % dari perkara sampai tahun 2022. Sebagai contoh, pada putusan Pengadilan Negeri Palu No. 17 Pdt-sus PHI 2018, penetapan putusan pengadilan tingkat pertama tersebut membutuhkan waktu 87 hari sejak tanggal pendaftaran perkara pada 9-04-2018 (sembilan april dua ribu delapan belas) yang tentunya dapat berlanjut pada upaya hukum kasasi sebagai pengadilan



terakhir. Atas dasar itu, setidaknya pada *status quo* telah terdapat data yang mengerucut pada hipotesa bahwa proses

penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI pada saat ini masih cenderung 'berbelit-belit'. Melihat hal tersebut, peneliti mengkaji sebuah penelitian yang membahas terkait gugatan sederhana dan penerapannya di beberapa negara. Penelitian yang dilakukan oleh Sonyendah Retnaningsih dan Rouli Anita Valentina pada tahun 2019 yang berjudul "*small claims court mechanism in business dispute resolution as an attempt to apply fast-track basis in the district courts and its comparison with some countries*". Penelitian tersebut membandingkan proses penyelesaian gugatan sederhana pada kasus di Indonesia menurut PERMA No. 2 tahun 2015 yang menyatakan bahwa suatu perkara di putus tidak lebih dari 25 hari kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa di Indonesia, Belanda, dan Inggris menggunakan metode gugatan sederhana untuk permasalahan berupa sengketa bisnis perbankan yang berkaitan dengan kredit dan piutang. Di Indonesia gugatan sederhana digunakan untuk kasus perbankan dengan nilai gugatan maksimal Rp 200.000.000 (dua ratus juta rupiah).⁵³

Ketiga kajian penelitian terdahulu di atas memiliki kesamaan dengan penelitian ini pada setting tempat pelaksanaan penelitian didalam Pengadilan Hubungan Industrial. Namun belum ada penelitian yang secara khusus membahas upaya rekonstruksi pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial (tertera pada UU No.2 tahun 2004 Pasal



sih, Sonyendah Valentina, dan Rouli Anita, 2019, *Small Claims Court Mechanism in Business, Resolution as an Attempt to Apply Fast-Track Basis in the District Courts and its Comparison with ntries*," Indonesian Journal of International Law: Vol. 16 : No. 4, Article 5. hlm. 571.

81 hingga 112) melalui gugatan sederhana yang tertuang dalam PERMA No 4 tahun 2019 sebagai perubahan atas PERMA No.2 tahun 2015.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Bab ini berisi uraian sistematis terkait tinjauan/kajian pustaka termasuk landasan teori yang berhubungan dengan penulisan disertasi ini. Landasan tersebut berupa teori, asas-asas hukum, pendapat ahli hukum, peraturan perundang-undangan, dan hasil penelitian terdahulu berupa disertasi maupun jurnal terkait termasuk berbagai buku. Hasil kajian pustaka diuraikan secara kritis yang selanjutnya akan digunakan sebagai pisau bedah untuk menganalisis permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

A. Kajian Pustaka

1. Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial

Sebagai acuan dasar yang menggambarkan keadaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari praktisi hukum, peneliti mengkaji beberapa disertasi dan penelitian terdahulu yang membahas perkara rekonstruksi pada pengadilan hubungan industrial. Tinjauan awal disajikan secara umum mengenai Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Selanjutnya disajikan berbagai penelitian disertasi terdahulu yang berupaya merekonstruksi upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, yakni dalam pasal 55 sampai dengan Pasal 155 UU. No. 2 Tahun 2004.



UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI merupakan pengganti atas Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU. No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan Swasta yang dianggap sudah tidak efektif, bertele-tele dan tidak sesuai lagi dengan perkembangan kemajuan teknologi di era reformasi industrialisasi saat ini. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rajaguguk, dalam Marsen Sinaga (2006) menjelaskan bahwa yang menyebabkan adanya ketidakpastian Undang-undang tersebut adalah; *pertama* masih adanya campur tangan pemerintah yakni melalui hak Veto dan yang *kedua* adanya pengadilan Tata Usaha Negara sebagai pengadilan banding atas putusan P4P.⁵⁴ Oleh karena itu perlu ditetapkannya suatu Undang - undang sebagai penyempurna dan perbaikan atas kedua produk hukum tersebut, maka akhirnya diterbitkannya Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang dimaksudkan akan berlaku lebih baik terutama dalam menyelesaikan berbagai perselisihan perburuhan yang ada. Undang-undang ini tentunya terdapat banyak perbedaan dengan Undang-undang terdahulu (UU. 22/1957 dan UU.12/1964) terutama dalam menangani penyelesaian masalah peselisihan perburuhan meskipun juga masih

kesamaannya. Maka dengan diterbitkannya Undang-undang



sinaga, 2006, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, SNC Crest, Yogyakarta, hlm 3.

No.2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut salah satunya juga telah dibentuk suatu Lembaga pengadilan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Indonesia, untuk pertama kali dibentuk sebanyak 33 PHI di seluruh Indonesia yang ditempatkan / bergabung dengan Pengadilan Negeri yang berada di Ibukota Propinsi, namun karena perkembangannya sekarang telah menjadi 34 PHI yaitu dengan dibentuknya PHI pada PN Gresik di Jawa Timur, bahkan diharapkan akan berkembang mengikuti perkembangan wilayah Propinsi dan daerah-daerah padat industri.

Hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam UUPPHI (Pasal 57 UUPPHI). Dengan ketentuan tersebut berarti bahwa para pihak yang akan menuntut keadilan pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus berpedoman pada hukum acara perdata pada peradilan umum, hanya sedikit yang diatur secara khusus dalam UUPPHI, maka terhadap ketentuan tersebut berlaku azas '*Lex Specialis derogate Lex Generalis*' dalam artian azas hukum yang menyatakan bahwa peraturan yang khusus mengesampingkan peraturan yang umum, peraturan khusus yang dimaksud adalah UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang merupakan Hukum Acara di pengadilan hubungan industrial. Hal ini akan memberikan kesulitan

sendiri bagi para buruh/pekerja yang akan menuntut keadilan
ena harus membuat surat gugatan yang tidak mudah, dan lagi



harus berhadapan di persidangan melawan pengusaha yang jelas mampu untuk membayar advokat, hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali diatur secara khusus.

Ketentuan normatif hukum acara perdata yang berlaku di Indonesia sampai dengan saat ini, sumber hukumnya masih bertebaran diberbagai peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, untuk dapat beracara di Pengadilan hubungan industrial guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat digunakan sumber hukum acara antara lain sebagai berikut:⁵⁵

Peraturan umum

1. HIR (*Herziene Indonesisch Reglement*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah Jawa dan Madura.
2. RBG. (*Rechtsreglement Buitengewesten*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah di luar Jawa dan Madura.
3. BW (*Burgerlijke Wetboek voor Indonesie*) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya tentang Pembuktian.
4. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman.
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum yang diubah dengan UU No. 8 Tahun 2004 kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU No. 49 Tahun 2009.



⁵⁵ Sugiyono, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*, DSS Publising, Jakarta, hlm 94.

6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang diubah dengan UU No. 5 Tahun 2004 kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU No. 3 Tahun 2009. Yurisprudensi.

Peraturan khusus

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).

Seluruh peraturan perundang-undangan diatas akan saling mengisi untuk digunakan sebagai pedoman berperkara di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri. Hanya sedikit saja yang diatur secara khusus dalam UUPPHI, antara lain tentang: tenggang waktu yang dibatasi, biaya perkara yang gratis (Prodeo / disubsidi oleh negara), adanya hakim *ad hoc* sebagai anggota komposisi majelis hakim di persidangan termasuk menyangkut teknik gugatan.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berkewajiban memeriksa isi gugatan dan apabila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui oleh tergugat (Pasal 85).



Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 orang Hakim *ad hoc* sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Hakim *ad hoc* tersebut terdiri atas seorang Hakim *ad hoc* yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) dan seorang Hakim *ad hoc* yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha (asosiasi pengusaha Indonesia/APINDO).

Sehubungan dengan itu, dalam pemeriksaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat 2 cara dalam proses pemeriksaan dengan acara biasa dan dengan acara cepat terhadap sengketa perselisihan hubungan industrial.⁵⁶

a. Pemeriksaan dengan acara biasa

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial namun Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengatur secara lengkap mengenai ketentuan Pasal 57 yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini (*Lex Specialist derogate lex Generalis*).
Dengan demikian, terhadap hal-hal yang sudah diatur dalam

⁵⁶ 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 99.



Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka yang berlaku adalah ketentuan dalam UUPPHI, sedangkan terhadap hal-hal yang belum diatur berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata, yakni HIR/RBg. Seperti ditegaskan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat: 1).

Oleh karena itu, pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau jika tempat tinggalnya tidak diketahui, disampaikan di tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat: 2). Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui kelurahan atau kepala desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir (Pasal 89 ayat: 3). Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan (Pasal 89 ayat: 4). Apabila, baik tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal atau tidak diketahui, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Perselisihan Industrial yang memeriksanya (Pasal 89 ayat: 5).



Oleh karena itu, Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar

keterangannya [Pasal 90 ayat (1)]. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk keperluan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan (Pasal 91 ayat: 1).

Sehubungan dengan itu, salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya (Pasal 93 ayat: 1). Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud diatas ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan (Pasal 93 ayat: 2). Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 kali penundaan (Pasal 93 ayat: 3), penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada hari sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka gugatan dianggap gugur. Namun, penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi (Pasal 94 ayat: 1). Dalam hal pihak tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan ada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam



Pasal 93 ayat (3), Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat (Pasal 94 ayat: 2).

Selanjutnya, sidang majelis hakim terbuka untuk umum. Ini berarti setiap orang boleh mengikuti jalannya persidangan sebagai wujud fungsi kontrol sosial terhadap jalannya persidangan dilaksanakan. Apabila para pihak sebelumnya tidak menguasai kepada seorang wakil, di muka sidang pertama tersebut mereka dapat menguasai secara lisan kepada seorang wakil, hal ini harus dicatat dalam berita acara sidang.

Selanjutnya, hakim harus mengusahakan mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa (Pasal 130 HIR, 154 RBg.). Apabila berhasil didamaikan, hakim dapat memberikan putusan perdamaian yang menghukum para pihak untuk memenuhi isi perdamaian yang telah dicapai yang sesungguhnya merupakan persetujuan sehingga bersifat final. Jika para pihak tidak berhasil didamaikan, barulah dimulai dengan pembacaan surat gugatan (Pasal 131 ayat: (t), 155 ayat: 1 RBg). Dalam hukum acara peradilan hubungan industrial, dimungkinkan pada sidang pertama, bilamana nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang etenagakerjaan mengenai tindakan skorsing bagi buruh/pekerja yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar



upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, Hakim Ketua sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja atau buruh (Pasal 96 ayat: 1).

b. Pemeriksaan dengan acara cepat

Pada Pasal 98 ayat (1) mengenai kepentingan para pihak dan atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat (Pasal 98 ayat: 1). Dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonannya tersebut [Pasal 98 ayat (2)]. Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum.

Permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat: 1). Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua



belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja. Pemeriksaan perkara dengan acara cepat ini dilakukan maksimal 14 hari kerja. Sedangkan untuk penyelesaian pemeriksaan dengan acara biasa dilakukan paling lambat 50 hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama.

2. Asas atau Konsep Peradilan Cepat, Tepat, Adil, Murah dan Sederhana di Pengadilan Hubungan Industrial

Asas peradilan Cepat, Tepat, Adil dan Murah di Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini adalah sebagaimana diamanatkan dalam poin konsideran huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial yang berbunyi:

Bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan insustrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang Cepat, Tepat, Adil, dan Murah (CTAM) bahkan Sederhana.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 178 HIR, Pasal 189 R8g, apabila pemeriksaan perkara selesai, Majelis Hakim karena jabatannya melakukan musyawarah untuk mengambil putusan yang akan dijatuhkan. Proses pemeriksaan dianggap selesai apabila telah menempuh tahap jawaban dari tergugat sesuai Pasal 121 HIR, Pasal 113 Rv, yang dibarengi dengan replik dari penggugat berdasarkan Pasal 115 Rv, maupun duplik dari tergugat, dan dilanjutkan dengan proses tahap pembuktian dan



konklusi/kesimpulan. Jika semua tahap ini telah tuntas diselesaikan, majelis dinyatakan pemeriksaan ditutup dan proses selanjutnya adalah menjatuhkan atau pengucapan putusan. Mendahului pengucapan putusan itulah tahap musyawarah bagi majelis untuk menentukan putusan apa yang hendak dijatuhkan pada perkara tersebut.

Perlu dijelaskan bahwa yang dimaksud putusan pada uraian ini adalah putusan pengadilan di tingkat pertama. Dan memang tujuan akhir proses pemeriksaan perkara di pengadilan negeri, diambilnya suatu putusan oleh hakim yang berisi penyelesaian perkara yang disengketakan. Berdasarkan putusan itu, ditentukan dengan pasti, baik hak maupun hubungan hukum para pihak dengan objek yang disengketakan.

Asas-asas yang mesti ditegakkan agar putusan yang dijatuhkan tidak mengandung cacat. Asas tersebut dijelaskan dalam Pasal 178 HIR, Pasal 189 RBg, *Jo* dan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 (dulu dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang kekuasaan Kehakiman) sebagai berikut:⁵⁷

a. Memuat dasar alasan yang jelas dan terperinci

Menurut asas ini putusan yang dijatuhkan harus berdasarkan pertimbangan yang jelas dan cukup. Adapun alasan-alasan hukum yang menjadi dasar pertimbangan bertitik tolak dari ketentuan:

⁵⁷arahap, 2004, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 797-806.



- 1) Pasal-pasal tertentu peraturan perundang-undangan;
- 2) Hukum kebiasaan;
- 3) Yurisprudensi; atau
- 4) Doktrin hukum.

b. Wajib mengadili seluruh bagian gugatan

Menurut asas ini digariskan dalam Pasal 178 ayat (2) HIR, Pasal 189 ayat (2) RBg Jo Pasal 50 Rv. Putusan harus secara total dan menyeluruh memeriksa dan mengadili setiap segi gugatan yang diajukan tidak boleh hanya memeriksa dan memutus sebagian saja, dan mengabaikan gugatan selebihnya.

c. Tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan

Menurut asas ini digariskan dalam Pasal 178 ayat (3) HIR, Pasal 189 ayat (3) RBg., dan Pasal 50 Rv. Putusan tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan yang dikemukakan dalam gugatan. Larangan ini disebut *ultra petitum partium*. Hakim yang mengabulkan melebihi, baik *posita* maupun *petitum* gugatan, dianggap telah melampaui batas wewenang atau *ultra vires*, yakni bertindak melampaui wewenangnya.

d. Diucapkan di muka umum (sidang terbuka untuk umum).

- 1) Prinsip keterbukaan di muka umum bersifat imperatif, melalui prinsip terbuka untuk umum dianggap memiliki efek pencegah terjadinya proses peradilan yang sifatnya berat sebelah partial atau diskriminatif.



- 2) Akibat hukum atas pelanggaran asas keterbukaan.
- 3) Dalam hal pemeriksaan secara tertutup, putusan tetap diucapkan dalam sidang terbuka.
- 4) Diucapkan di dalam sidang pengadilan.
- 5) Radio dan televisi dapat menyiarkan langsung pemeriksaan dari ruang sidang.

Pembahasan diatas merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui pengadilan, selain penyelesaian melalui pengadilan juga dapat dilakukan diluar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan diluar pengadilan dapat dilakukan melalui Perundingan *Bipartite*, *Mediasi*, *Konsiliasi* dan *Arbitrase*,⁵⁸ Adapun yang dimaksud dengan Perundingan *Bipartite* adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. *Mediasi Hubungan Industrial* yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. *Konsiliasi* adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh



alam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh
atau lebih konsiliator yang netral. *Arbitrase* adalah penyelesaian

sidang RI No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 1 (11,12,14 dan 16).

suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Berdasarkan mekanisme penyelesaian tersebut maka jika terjadi perselisihan di suatu perusahaan harus dan wajib diselesaikan secara Bipartit (kedua belah pihak) antara pengusaha dengan pekerja/buruh ataupun dengan serikatnya dengan mengutamakan penyelesaian secara musyawarah dengan mufakat.⁵⁹ Penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat dalam masalah perdata disebut sebagai Mediasi. Mediasi merupakan suatu proses perundingan pemecahan masalah dimana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) dan netral bekerja dengan pihak yang berselisih untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan para pihak (*win-win solution*).⁶⁰

Secara yuridis formal, penyelesaian sengketa diluar pengadilan telah diatur dalam Undang-Undang yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 30 Tahun 1999 tentang arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa. Dalam UU ini diberikan beberapa alternatif untuk menyelesaikan sengketa antara lain melalui lembaga mediasi. Lewat lembaga ini, sebenarnya peran pihak ketiga dalam menyelesaikan

...a hanyalah sebagai fasilitator. Yang menyelesaikan adalah pihak



⁵⁹andi, 2007, *Mediasi Konsiliasi Arbitrasi*, Ditjen PHI dan JSK Depnakertrans, Jakarta, hlm 13.
⁶⁰otul Salamah, 2010, *Mediasi Dalam Proses Beracara Di Pengadilan*, Fakultas Hukum UI, Jakarta,

yang bersengketa sendiri.⁶¹ Mediasi yang dilakukan oleh Mediator dapat terjadi didalam pengadilan namun juga bisa dilakukan diluar pengadilan dengan syarat atau kualifikasi yang dianggap kompeten bertindak melaksanakan fungsi sebagai mediator yakni telah mengikuti pelatihan/pendidikan mediasi, memiliki sertifikat mediator, serta harus bersikap netral dan tidak memihak.

Proses mediasi semacam itu juga terjadi dalam proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan/perburuhan bahkan mediasi telah dibentuk khusus diluar pengadilan yakni Mediator Hubungan Industrial yang berada di Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, meskipun dalam sidang di pengadilan Majelis Hakim juga tetap memediasi untuk mendamaikannya secara musyawarah untuk mufakat dan sedapat mungkin penyelesaian perselisihan tersebut harus dapat selesai diluar pengadilan. Namun tidak semua permasalahan/perselisihan tersebut yang dapat diselesaikan diluar pengadilan sehingga para pihak mengajukan penyelesaian perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Rekonstruksi dalam penyelesaian hubungan industrial telah di bahas oleh beberapa pihak (Gunarto, 2010; Nurhayati, 2018; dan Sejati, 2015). Rekonstruksi dalam tiga penelitian tersebut berfokus pada kajian yang merubah atau menambahkan aturan tertentu dalam landasan yuridis

uran penyelesaian perkara Hubungan Industrial atau memberikan



ambiring, 2008, *Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan (Arbitrase dan Mediasi)*, Nuansa Aulia, hlm 2.

penegasan terhadap konsep keadilan dalam proses penyelesaian tersebut.

Gunarto (2010)⁶² membahas isu konsep kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja berdasarkan UU No.21 tahun 2000. Penelitian tersebut membuktikan bahwa konsep kapitalistik merupakan penghambat tercapainya konsep kebebasan berserikat yang sesuai dengan nilai keadilan sosial yang tertera pada Pasal 28 UUD 1945. Konsep kapitalistik tersebut menyebabkan terlahirnya hubungan relasi kuasa yang menimbulkan ketimpangan sosial dan ekonomi. Rekonstruksi yang ditawarkan dalam disertasi ini berupa proses dialog melalui musyawarah berdasarkan konsep primatik integralistik.

Nurhayati (2018)⁶³ membahas isu rekonstruksi politik hukum dalam pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berfokus pada isu yang terdapat pada Pasal 57 UU PPHI. Keberadaan pasal tersebut menyebabkan proses perkara PPHI berjalan lambat di pengadilan, sehingga rekonstruksi perlu dilakukan dalam kerangka kebijakan hukum yang terkait kebijakan politik. Penelitian tersebut membuktikan bahwa UU No.2 tahun 2004 belum dapat mengatur secara lengkap PPHI melalui putusan pengadilan. Peneliti juga menyoroiti hal-hal yang terkait pada proses pelaksanaan putusan PHI yang membutuhkan waktu relative lama. Nurhayati (2018) mengajukan solusi atas



⁶²10. "Rekonstruksi Konsep Kebebasan Berserikat melalui Serikat Pekerja pada Hubungan Berbasisl Nilai Keadilan Menuju Kesejahteraan Pekerja". Disertasi. Universitas Diponegoro, l.
Siti, 2018. "Rekonstruksi Politik Hukum Dalam Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Berdasarkan Hukum Progresif". Disertasi, Universitas Andalas, Padang.

permasalahan tersebut dengan melakukan pembaruan pasal pada UU PPHI yang meliputi; (a) penyitaan secara langsung asset tidak bergerak tanpa memperhatikan batas jumlah penyitaan melalui rekonstruksi Pasal 197 ayat (1) HIR/Pasal 208 ayat (1); (b) penghilangan biaya eksekusi untuk nilai gugatan Rp. 150.000.000, - atau lebih dengan merekonstruksi Pasal 58 UU PPHI; (c) melarang adanya upaya hukum peninjauan kembali dengan melakukan rekonstruksi pada Pasal 66 UU Mahkamah Agung; dan (d) menghidupkan kembali Lembaga paksa badan dengan merekonstruksi Pasal 209-224 HIR/Pasal 242-258 RBg.

Sejati (2016) meneliti upaya Rekonstruksi pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Cepat, Adil dan Murah. Penelitian tersebut menyoroti permasalahan geografis yang menjadi kendala tercapainya nilai cepat, adil dan murah. Secara khusus, penelitian ini merekonstruksi isu yang tertera pada Pasal 118 HIR/Pasal 142 RBg dan menyelaraskannya dengan Pasal 81 UU No.2 Tahun 2004 yang mengatur tentang daerah hukum gugatan perselisihan hubungan industrial. Hasil penelitian ini menawarkan solusi atas permasalahan tersebut dengan melakukan rekonstruksi pada tahap pemeriksaan perkara di pengadilan melalui musyawarah mufakat.

Penelitian Gunarto (2010) dan Nurhayati (2018) memiliki kesamaan pada objek materil penelitian yang mengkaji secara langsung butir pasal tuang dalam UU terkait PPHI. Sementara itu, Sejati (2016) secara



khusus memfokuskan kajiannya pada studi kasus lapangan yang didapatkan dari PHI pada PN Yogyakarta.

Apabila dilihat kesesuaian objek kajian dan ruang lingkup kajian, ketiga penelitian terdahulu di atas sangat berhubungan dengan penelitian ini. Peneliti menggabungkan objek kajian materil (pembahasan dibahas pada bagian selanjutnya) yang berupa rekonstruksi pada beberapa Pasal dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan menyelaraskannya dengan PERMA yang berhubungan dengan penyelesaian sengketa serta dilakukan berdasarkan data lapangan yang dikumpulkan penulis melalui kajian lapangan dan pengalaman konkrit selama menjadi Hakim Ad Hoc pengadilan hubungan industrial yang terjadi di Pengadilan Hubungan Industrial selama ini terutama PHI pada PN Palu.

Untuk lebih jelasnya dalam kajian mengenai berbagai konsep tersebut yakni konsep Cepat, Tepat, Adil, Murah dan Sederhana penerapannya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial akan dibahas pada kajian berikut;

a. Konsep/asas Cepat

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bahwa cepat berarti dalam waktu singkat dapat menempuh jarak cukup jauh (perjalanan, gerakan, kejadian, dan lain-lain). Melalui pendekatan

igma hukum, secara kontekstual asas cepat merujuk pada mentasi proses penyelesaian perselisihan yang lancar yang



memakan waktu singkat. Asas ini berorientasi pada simplifikasi cara suatu peradilan menerapkan hukum beracara yang sistematis. Meskipun dalam UU PPHI saat ini terdapat konsep pemeriksaan dengan acara cepat, pada praktiknya, proses penyelesaian ini belum efektif untuk menciptakan peradilan yang cepat.

Demi mencapai implementasi asas cepat yang lebih maksimal, konsep ideal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui gugatan sederhana dibatasi untuk dilakukan dalam waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari sejak sidang hari pertama. Adapun alokasi waktu yang disediakan dari total waktu tersebut terdiri dari 7 (tujuh) hari pemeriksaan sidang dan upaya perdamaian, dan sisa harinya untuk agenda pembuktian dan putusan pengadilan. Selain dari jangka waktu yang lebih cepat, adapun implementasi pembuktian sederhana yang akan mempercepat dan memperlancar jalannya praktik beracara di persidangan. Hal ini terlihat dengan pengaturan mengenai tidak dilakukannya pembuktian tambahan dalam hal dalil gugatan diakui secara bulat oleh pihak tergugat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bentuk penyederhanaan hukum acara dalam konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui gugatan sederhana memiliki relevansi terhadap tercapainya asas peradilan yang cepat.



b. Asas/konsep Tepat

Asas tepat memiliki pemaknaan terhadap kemampuan yang mampu menempatkan segala sesuatu sesuai dengan takarannya. Secara yuridis, tidak ada takaran yang terlegitimasi formal berkaitan dengan aktualisasi asas tepat. Untuk itu, interpretasi dilakukan berdasarkan Undang-Undang yang mengatur tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang menyatakan bahwa ragam bahasa peraturan perundang-undangan tunduk pada kaidah Bahasa Indonesia yang berlaku.

Signifikansi penerapan asas tepat dalam konsep asas tepat dalam konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditinjau dari berbagai aspek. Pertama, dalam hal ketentuan para pihak yang berselisih dalam gugatan sederhana dapat bersifat majemuk baik kepada pihak pekerja atau pengusaha sebagai pihak penggugat atau tergugat guna mengakomodasi jenis perkara yang tidak hanya terbatas pada kepentingan hukum yang sama. Kedua, terhadap peran hakim yang diambil dari unsur Hakim Ad-Hoc PHI yang notabene memiliki kompetensi dikoridor hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Ketiga, terhadap ketentuan implementasi putusan sela dalam proses beraca sederhana ditujukan untuk memenuhi hak-hak pekerja secara tepat sasaran. Dengan demikian, konklusi yang diambil bahwa *ratio*



dari klausa tersebut memiliki poin sasaran terhadap pencapaian tepat. Lebih jauh asas tepat yang dimaksud adalah menempatkan

sesuatu pada porposinya, termasuk tepat dalam menentukan pihak-pihak berperkara untuk menjalankan hak dan kewajibannya dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial.

c. Asas/konsep Adil

Sebagaimana yang telah dipaparkan dalam kajian teoretis pada bab II disertasi ini, penulis telah merumuskan keadilan kedalam 3 (tiga) pengertian yang terdiri dari keadilan sebagai sesuatu yang tidak berat sebelah atau tidak memihak, berpihak pada kebenaran, dan sepatutnya atau tidak sewenang-wenang. Terhadap asas keadilan, pada beberapa kajian akademis, pengertian dan penggunaannya dapat saja berbeda tergantung konteks dan situasi. Ihwal demikian, keadilan yang dimaksud pada hakikatnya bertujuan untuk menciptakan peradilan yang mencerminkan nilai keadilan itu sendiri.

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui gugatan sederhana, pada dasarnya konsep ideal ini ditujukan untuk memberikan keadilan bagi seluruh pihak tanpa terkecuali. Seluruh perumusan materi muatan berkaitan dengan penyesuaian konsep gugatan sederhana dalam hal ini ditujukan untuk mengindahkan pertimbangan dengan berat yang sama, berpihak pada objektivitas perkara, dan dengan menggunakan kekuasaan yang sepatutnya. Atas dasar ini, dapat dikatakan bahwa konsep ideal penyelesaian

lisihan hubungan industrial dapat menjunjung tinggi nilai keadilan. Iklan tersebut harus yang didasarkan pada *Legal Justice, Moral*



Justice maupun Social Justice yang mempunyai nilai Kepastian dan Kemanfaatan bagi pencari keadilan khususnya dan masyarakat pada umumnya.

d. Asas/konsep Murah

Secara gramatikal, murah berarti memiliki harga yang lebih rendah dari umumnya. Jika diaplikasikan dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan, maka secara yuridis dapat diartikan sebagai asas yang menjunjung tinggi kemudahan masyarakat untuk mengakses jalur litigasi dengan beban finansial yang ringan. Terhadap asas ini, mengacu pada ketentuan yang ada yakni UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI pada pasal 58 ditegaskan bahwa terhadap perkara yang nilainya kurang dari Rp.150.000.000; (seratus lima puluh juta rupiah) segala biaya yang timbul ditanggung oleh Negara. Olehnya pengadilan harus menyediakan biaya beracara yang ringan untuk obyek sengketa perkara yang berbiaya demi tercapainya keadilan bagi seluruh masyarakat, termasuk masyarakat yang kurang mampu dalam mencari keadilan.

Berdasarkan hukum dalam Perma Nomor 4 Tahun 2019 yang mengatur perihal biaya perkara, klausul dalam pasal 8 mengenai panjar biaya perkara hal itu tidak diimplementasikan kedalam konsep ideal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui gugatan

hana. Pasal ini menyatakan bahwa ketua pengadilan akan tapkan biaya beracara di pengadilan hubungan industrial akan



dibebankan kepada negara. Dengan demikian dapat diambil konklusi bahwa praktik beracara dalam konsep ideal penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat mencapai peradilan dengan biaya murah. Dengan kata lain murah yang dimaksud adalah penentuan biaya yang dapat dijangkau oleh pencari keadilan dan tidak memberatkan/membeban, bahkan jika perlu biaya gratis sekalipun.

e. Asas/konsep Sederhana

Bahwa konsep/asas yang menjadi unggulan dan menjadi prioritas Mahkamah Agung adalah konsep Peradilan Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan, maka sudah tentu berita dan kabar tersebut telah masuk dan terdengar di dunia Akademisi/kampus, hal tersebut dapat terlihat dari banyaknya Mahasiswa yang menulis dengan mengangkat tema asas Peradilan Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan, namun dari berbagai karya ilmiah tersebut belum ada yang mengangkat tentang penerapan Konsep Sederhana dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Konsep sederhana dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial yang dimaksud adalah pemeriksaan dan penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan cara efektif dan efisien. Asas ini menjelaskan bahwa sederhana yang

sudkan tidak rumit, tidak berbelit-belit, jelas mudah dipahami dan



tidak dipersulit/menyulitkan, Penyelesaian tidak akan menggunakan waktu yang lama sehingga perkara tidak akan terkatung-katung.

Menurut Sudikno Mertokusumo, Asas Sederhana merujuk pada proses peradilan yang jelas, mudah dipahami, dan tidak rumit. Semakin sedikit dan sederhana formalitas yang diwajibkan atau diperlukan dalam proses pengadilan, semakin baik. Keterlaluannya dalam formalitas yang sulit dipahami dapat memunculkan berbagai penafsiran, merugikan kepastian hukum, dan menyebabkan keengganan untuk mengikuti proses hukum di pengadilan. Dengan demikian, kesederhanaan dalam beracara di pengadilan diartikan sebagai eliminasi keberbelit-belitan dan meminimalkan persyaratan formal yang berlebihan.⁶⁴

Secara terminologi yuridis, sederhana dalam konteks ini diartikan sebagai sesuatu yang berada di tingkat pertengahan, tidak tinggi dan tidak rendah. Asas kesederhanaan mengacu pada suatu proses yang jelas, mudah dipahami, tanpa kekakuan, dan tanpa formalitas yang berlebihan. Kesederhanaan dalam hal ini menunjukkan bahwa prosedur pengadilan harus mudah dipahami dan tidak rumit. Proses persidangan yang terlalu formal dan kaku dapat menghilangkan sifat kesederhanaan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan berbagai penafsiran yang beragam. Hal ini dapat menyebabkan keengganan atau ketakutan untuk menghadiri pengadilan.⁶⁵ Atas dasar



Sri Astarini, 2013. Mediasi Pengadilan "Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan an Cepat, Sederhana, Biaya Ringan". Bandung : PT. Alumni, hlm.35
, F., 2022. E-Litigasi Dalam Mewujudkan Asas Peradilan Sederhana, Cepat Dan Biaya
lahkamah: *Jurnal Kajian Hukum Islam*, 7(2), pp.236-246.

itu, yang dimaksud dengan “sederhana” adalah pemeriksaan dan penyelesaian perkara dilakukan dengan cara efisien dan efektif.⁶⁶

Lebih lanjut, Kesederhanaan dalam perumusan peraturan mengacu pada penggunaan bahasa hukum yang sederhana dan mudah dipahami, tanpa mengorbankan ketepatan istilah hukum. Baik Hukum Acara Perdata (HIR) maupun Rechtsregeling Burgerlijke Rechtsvordering (RBg) tidak mengharuskan syarat-syarat yang berat untuk merumuskan tuntutan. Hal ini terlihat dari Pasal 178 ayat (1) HIR dan Pasal 189 RBg yang memberikan tanggung jawab kepada Hakim untuk berdiskusi dan mempertimbangkan suatu perkara sebelum mengambil keputusan. Selama proses tersebut, hakim harus mempertimbangkan dasar-dasar hukum yang diajukan oleh kedua belah pihak, termasuk dasar-dasar hukum lain yang mungkin tidak diajukan oleh para pihak yang bersengketa.

Pada dasarnya, asas sederhana secara *explicit verbis* telah diamanatkan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan Kekuasaan Kehakiman yang menyebutkan bahwa “Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan. Semata-mata demi mewujudkan upaya tersebut, adapun beberapa konsep penyelesaian dalam pengadilan seperti Adopsi e-Litigasi dan Gugatan Sederhana yang dipertimbangkan sebagai langkah untuk

atasi hambatan dan kendala dalam sistem pengadilan, dengan



C., 2019. Penerapan Gugatan Class Action Guna Mencapai Asas Sederhana, Cepat, Dan Biaya tudi Kasus Di Lingkungan Hidup). *Qistie*, 11(2).

tujuan mewujudkan prinsip-prinsip kesederhanaan, kecepatan, dan efisiensi biaya, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 2 Ayat 4 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Dalam Pasal 1 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2015, dijelaskan bahwa penyelesaian gugatan sederhana merujuk pada prosedur pemeriksaan di pengadilan terkait gugatan perdata dengan nilai materil maksimal Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). Proses penyelesaian ini bersifat sederhana, termasuk dalam tata cara dan pembuktian. Di berbagai negara berlatar belakang common law, telah dikembangkan metode penyelesaian sengketa yang dikenal sebagai Small Claims Court (SCC). SCC merupakan model penyelesaian sengketa yang sederhana, melibatkan satu hakim tanpa juri, serta menggunakan prosedur pembuktian yang mudah. Negara-negara tertentu, seperti Singapore, Amerika Serikat, Australia, dan beberapa negara common law lainnya, menerapkan SCC. Terlepas dari sistem hukum yang berbeda, SCC juga diterapkan di negara-negara berbasis hukum civil law, seperti Jepang dan Belanda. Penggunaan SCC dianggap efektif dalam menyelesaikan sengketa dengan nilai kerugian kecil secara cepat dan efisien. Konsep acara cepat yang diatur oleh Peraturan Mahkamah Agung No. 2 Tahun 2015 memiliki kemiripan dengan SCC. Dengan menerapkan acara cepat, secara filosofis,

memberikan akses terhadap keadilan (access to justice).⁶⁷



⁶⁷, 2018. Dasar Filosofis Dan Inklusivitas Gugatan Sederhana Dalam Sistem Peradilan *University Of Bengkulu Law Journal*, 3(1), pp.1-14.

Selanjutnya berdasarkan atas kajian tersebut bahwa konsep/asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dimaksudkan agar mencapai konsep-konsep tersebut yakni penyelesaian perselisihan yang Cepat, Tepat, Adil dan Murah serta Sederhana sesuai yang diidam-idamkan atau dicita-citakan semua pihak terutama bagi para pencari keadilan, bahwa konsep/asas tersebut tentunya saling keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Selanjutnya kajian berikut adalah mengenai Kajian Teoritis yang digunakan sebagai pisau analisa dalam menjawab permasalahan yang ada;.

F. Kerangka Teoretis

Pada hakikatnya hukum yang salah satu diantaranya diwujudkan dalam bentuk serangkaian peraturan-peraturan ataupun kaidah-kaidah, pada dasarnya bersifat umum dan normatif. Disebut umum karena hukum berlaku bagi setiap orang tanpa kecuali dan dikatakan normatif karena pada dasarnya hukum menentukan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan, serta bagaimanakah cara melaksanakan kepatuhan atas kaidah tersebut. Lebih lanjut bahwa berbagai peraturan ataupun kaidah tersebut diwujudkan dalam bentuk hukum positif yakni seperti dijelaskan Sudikno Mertokusumo dalam (Irwansyah: 2020) ditegaskan bahwa

m positif adalah suatu tatanan kaidah yang menentukan imana suatu kehidupan bersama atau masyarakat tertentu pada



suatu waktu diatur, dan bagaimana seharusnya orang itu berperilaku baik antara satu dengan lainnya maupun dengan masyarakat dan sebaliknya.⁶⁸ Dengan perkataan lain bahwa hukum positif merupakan hukum yang berlaku disuatu tempat dan pada waktu sekarang meliputi yurisprudensi hukum tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur manusia tidak hanya sebagai individu melainkan sebagai makhluk social.

Selanjutnya sebagai acuan ataupun pisau analisa guna menjawab permasalahan tersebut diatas maka penulis menggunakan kerangka teori hukum yang merupakan suatu keseluruhan pernyataan yang saling berkaitan berkenaan dengan sistem konseptual aturan-aturan hukum dan keputusan-keputusan hukum, yang untuk bagian penting sistem tersebut memperoleh bentuk dalam hukum positif.⁶⁹ Lebih jauh merupakan suatu keseluruhan pernyataan yang saling berkaitan berkenaan dengan hukum, kaidah hukum, keputusan hukum yang dihasilkan dari produk kesadaran hukum manusia.

Berkenaan dengan hal diatas Satjipto Rahardjo yang dikutip oleh Margono diungkapkan bahwa dalam dunia ilmu teori menempati kedudukan yang penting sebab memberikan sarana untuk dapat merangkum serta memahami masalah yang dihadapi secara lebih



, 2020, *Kajian Ilmu Hukum, Cet Pertama*, Mirra Buana Media, Yogyakarta, hlm.4.
2015, *Refleksi Tentang Hukum Pengertian-Pengertian Dasar Dalam Teori Hukum*, Cet ke IV Alih
eh Arief Sidharta, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm 4.

baik.⁷⁰ Olehnya itu suatu teori melalui penjelasan teoritis haruslah tunduk dan memenuhi paling sedikit empat persyaratan yakni:⁷¹

Pertama suatu teori haruslah berfungsi menjelaskan sesuatu mengenai obyeknya sebagai generalisasi yakni suatu pernyataan yang berlaku umum, *Kedua* suatu teori tidak boleh bersifat kontradiktif tapi harus koheren, *Ketiga* suatu teori harus dapat dibuktikan kebenarannya atau ketidak benarannya secara rasional dan terbuka, dan yang *Keempat* adalah bahwa suatu teori harus mengajukan prognosis (ramaalan, perkiraan) guna memberikan kepastian situasional.

Selanjutnya penulis akan menguraikan dan menjelaskan berbagai teori yang dimaksudkan dapat menjawab berbagai permasalahan yang ada seperti telah dirumuskan diatas, adapun teori-teori tersebut antara lain sebagai berikut;

1. Grand Theory

Grand Theory merupakan teori-teori utama atau pokok yang digunakan sebagai dasar/landasan penentuan konsep yang digunakan dalam penulisan penelitian, Adapun yang menjadi Grand Theory dalam penelitian ini antara lain:

a. Teori Keadilan

1) Pengertian Teori Keadilan

Masalah keadilan telah dibahas sejak zaman Aristoteles

ngga saat ini. Setiap ahli mempunyai pandangan yang berbeda

2019, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, Cet 1, Sinar akarta, hlm 23.

usumohamidjojo, 2019, *Teori Hukum Dilema antara Hukum dan Kekuasaan*, Cetakan III Edisi rama Widya, Bandung, hlm 47-48.



tentang esensi keadilan. Teori yang mengkaji dan menganalisis tentang keadilan sejak zaman Aristoteles sampai saat ini disebut dengan nama teori keadilan.⁷² Teori keadilan dalam bahasa Inggris disebut dengan Theory of justice, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan Theorie van rechtvaardigheid dimana dalam penamaan tersebut dapat terlihat muatan dari dua kata yaitu: *Teori dan Keadilan*.

Kata keadilan berasal dari kata adil. Dalam bahasa Inggris disebut "justice", bahasa belanda disebut dengan "rechtvaardig". Adil diartikan dapat diterima secara objektif.⁷³ Keadilan dimaknakan sifat (perbuatan, perlakuan) yang adil.⁷⁴ Selanjutnya adil menurut kamus hukum berarti: tidak berat sebelah; tidak memihak, berpihak kepada yang benar/kebenaran, sepatutnya tidak sewenang-wenang menyatakan yang sebenarnya.⁷⁵

Ada tiga pengertian adil yaitu:

- 1) Tidak berat sebelah atau tidak memihak
- 2) Berpihak pada kebenaran
- 3) Sepatutnya atau tidak sewenang- wenang

Pengertian tentang keadilan dikemukakan oleh Jhon Stuart Mill dan Noto Negoro. Jhon Stuart Mill menyajikan pendapatnya tentang pengertian keadilan. Keadilan sebagai aturan moral yang



& Septiana Nurbani, 2015, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis*, Buku Raja Grafindo Persada PT, Depok, hlm 25-29.

1983, *Mula Hukum*, Binacipta, Jakarta, hlm 7.

1989, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 6-7.

, 2005, *Kamus Hukum, Cetakan IV*, PT Rineka Cipta & Bina Adiaksara, Jakarta, hlm 17.

membahas kesejahteraan manusia yang terkait dengan sebuah konsepsi mengenai eksistensi dan esensi keadilan.⁷⁶ Eksistensi keadilan merupakan aturan moral yang berkaitan dengan baik dan buruk serta berfokus pada kesejahteraan manusia. Sementara itu, yang menjadi esensi atau hakikat keadilan adalah merupakan hak yang diberikan kepada individu untuk melaksanakannya. Konsep lain terkait keadilan dikemukakan oleh Notonegoro adalah keadilan berarti kemampuan untuk memberi sesuai hak kepada diri sendiri dan orang lain yang meliputi *distributive justice*, *legal justice*, dan *comutative justice*.⁷⁷

Definisi diatas, hanya menganalisis pengertian keadilan, tidak menyajikan tentang konsep teori keadilan (*a theory of justice*). Teori keadilan merupakan kajian yang menganalisis ketidakberpihakan, kebenaran, atau ketidak sewenang-wenangan dari institusi atau individu terhadap masyarakat atau tindividu lainnya. Pada definisi tersebut, keadilan berfokus pada masyarakat bangsa dan negara. Pada fakta pelaksanaan di lapangan, teori tersebut tidak dirasakan oleh masyarakat yang seringkali mendapatkan ketidakadilan. Ketidakadilan sering terjadi pada konsepsi ketimpangan kekuasaan, politik, dan ekonomi. Kesenjangan tersebut membuat kelompok yang memiliki pengaruh lebih kuat menjadi pihak yang dilindungi oleh institusi pemerintah.



jacqz, 2011, "Six Theories of Justice (Teori-teori Keadilan)", Penerjemah Yudi Santoso, Nusa
ndung, hlm 23.
o, 1971, "Pancasila secara Ilmiah Populer", Pancoran Tujuh Bina Aksara, 1971, Jakarta, hlm 98.

Dalam suatu keadilan mengandung nilai-nilai kebenaran yang berharga dan mempunyai fungsi. Sesuatu yang berharga dan dapat difungsikan bagi kehidupan manusia disebut dengan nilai. Relevansi dengan keadilan adalah nilai keadilan merupakan sesuatu yang berharga dan berfungsi bagi manusia. Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata "adil" yang berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang dan dalam arti kesamaan. Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa pengertian keadilan adalah semua hal yang berkenan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia. Keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, perlakuan tersebut tidak pandang bulu atau pilih kasih, melainkan semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Adil dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti tidak berat sebelah (tidak memihak).⁷⁸ Adil merupakan keseimbangan antara tidak mengurangi dan tidak menambahi sesuatu hal yang dianggap ideal. Adil dalam sila keadilan sosial adalah khusus dalam artian adil terhadap sesama manusia yang didasari dan dijiwai oleh adil terhadap diri sendiri serta adil terhadap Tuhan. Perbuatan adil

menyebabkan seseorang memperoleh apa yang menjadi haknya, dan dasar dari hak ini ialah pengakuan kemanusiaan yang

rwadarminta, 1986, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta,



mendorong perbuatan manusia itu memperlakukan sesama sebagaimana mestinya. Perbuatan adil inilah yang disebut dengan “keadilan”. Keadilan merupakan suatu sifat perbuatan maupun tingkah laku / perilaku manusia. Dengan demikian, pelaksanaan keadilan selalu bertalian dengan kehidupan bersama, berhubungan dengan pihak lain dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Hubungan pribadi dengan pribadi harus ada perlakuan sifat adil antara sesama warga masyarakat, antara pribadi dengan pribadi, maupun pribadi dan masyarakat. Keadilan yang berlaku dalam hal ini adalah suatu hubungan keadilan antara warga satu dengan yang lainnya secara timbal balik. Keadilan ini bertujuan untuk memelihara ketertiban masyarakat dan kesejahteraan umum. Semua tindakan yang bercorak dan berujung ekstrem menjadikan ketidakadilan dan akan merusak atau bahkan menghancurkan pertalian tatanan dalam masyarakat. Nilai-nilai keadilan tersebut haruslah merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama kenegaraan untuk mewujudkan tujuan negara yaitu mewujudkan kesejahteraan seluruh warganya serta melindungi seluruh warganya dan wilayahnya, mencerdaskan kehidupan bangsa dan seluruh warganya.



Selanjutnya Profesor Satjipto Rahardjo mencoba mendefinisikan keadilan dengan menziarahi, atau membaca buku

sejumlah pemikir yang pernah hidup dan berusaha menemukan hakikat keadilan. Dikatakan bahwa menurut Ulpianus; keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan terus menerus untuk memberikan kepada setiap orang apa yang semestinya, untuknya.⁷⁹

Sementara itu, menurut Herbert Spencer, keadilan merupakan Kebebasan setiap orang untuk menentukan apa yang akan diakukannya, asal tidak melanggar kebebasan yang sama dari orang lain. Menurut Justinian, keadilan adalah kebajikan yang merupakan bagiannya.⁸⁰ yang memberikan hasil, bahwa setiap orang mendapat apa Rumusan pengertian keadilan yang banyak dirujuk adalah pengertian keadilan yang dikemukakan oleh Aristoteles. Seperti diketahui, Aristoteles merupakan seorang filsuf kebangsaan Yunani. Selama ini, ziarah terhadap pemikiran filsuf Yunani itu sering dilakukan karena pemikiran filsuf itu mempunyai kontribusi besar terhadap perkembangan hukum (filsafat hukum). Prof. Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa setidaknya ada lima kontribusi Aristoteles dalam perkembangan hukum.

Pertama, mengutip Friedman, Prof Satjipto berpendapat bahwa pemikiran Aristoteles itu mengilhami studi ensiklopedia terhadap keberadaan berbagai undang-undang dan konstitusi



setyo, 2015, *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori HUKum*, Cetakan II, Nusa Media, Bandung,
ahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Cet. Keenam, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 163-164.

Doktrin-doktrin Aristoteles tidak hanya meletakkan dasar-dasar bagi teori hukum tetapi juga kepada filsafat Barat pada umumnya. *Kedua*, kontribusi Aristoteles terhadap filsafat hukum adalah formulasi terhadap keadilan. *Ketiga*, Aristoteles membedakan antara keadilan distributif dengan keadilan korektif atau remedial. Selanjutnya, Aristoteles juga memilihi saham dalam membedakan antara keadilan menurut hukum dengan keadilan menurut alam. *Keempat*, kontribusi Aristoteles selanjutnya adalah membedakan terhadap keadilan abstrak dan kepatutan. Dan kontribusi *kelima*, Aristoteles mendefinisikan hukum sebagai kumpulan peraturan yang tidak hanya mengikat masyarakat tetapi juga hakim.⁸¹

Dapat diketahui dari pemaparan di atas, beberapa macam keadilan yang dikemukakan oleh Aristoteles. Yaitu keadilan distributif, keadilan korektif, keadilan menurut hukum, keadilan menurut alam, dan keadilan abstrak. Banyaknya perbedaan keadilan tersebut, dikarenakan memang karena keadilan. Menurut Aristoteles adalah sesuatu yang tidak dapat dirumuskan secara pasti apa itu sebenarnya keadilan. Bahkan sampai sekarang tidak ada rumusan yang pasti tentang keadilan tersebut.

Rujukan kepada pandangan Aristoteles yang demikian itu kontradiksi dengan keadaan sesungguhnya di dalam praktik setiap orang menikmati keadilan itu. Pada level teoritis, pandangan



⁸¹ Friedman, 1993, *Teori dan Filsafat Hukum: Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum (Susunan I)*, Cet. 1, Grafindo Persada, Jakarta, hlm 10-11.

Aristoteles itu berseberangan dengan tujuan hukum yaitu keadilan. Oleh sebab itu, untuk mengatasi kesimpangsiuran pemahaman, teori keadilan bermartabat meletakkan tujuan hukum, yaitu keadilan secara sistemik. Tujuan hukum dalam teori keadilan bermartabat tidak dipertentangkan, atau tidak diantonomikan dengan kemanfaatan dan kepastian hukum. Hukum itu, bagi teori keadilan bermartabat selalu adil, selalu bermanfaat dan selalu pasti.

Rumusan pengertian tentang keadilan juga dikemukakan Hans Kelsen. Dalam Pure Theory of Law and State, keadilan oleh Kelsen dimaknai sebagai legalitas. Dimaksudkan dengan pemaknaan keadilan sebagai legalitas jika suatu aturan diterapkan pada semua kasus dimana menurut isinya memang aturan tersebut harus dipublikasikan. Adalah tidak adil jika suatu aturan diterapkan pada satu kasus tetapi tidak pada kasus lain yang sama. Menurut Kelsen, juga sudah umum dipahami, keadilan dalam arti legalitas adalah suatu kualitas yang tidak berhubungan dengan isi tata aturan positif, tetapi dengan pelaksanaannya. Menurut legalitas, pernyataan bahwa tindakan individu adalah adil atau tidak adil itu sama dengan legal atau tidak legal. Artinya, suatu tindakan itu adil apabila sesuai dengan norma hukum yang berlaku dan memiliki validitas untuk menilai tindakan tersebut.

Norma hukum itu bagian dari tata hukum positif. Nampaknya, menurut Kelsen, hanya dalam makna legalitas inilah keadilan dapat



masuk ke dalam ilmu hukum.⁸² Pandangan Kelsen itu juga seakan-akan ada *Contradictio in Terminis*. Bukankah hukum itu keadilan, jadi apa yang dimaksud keadilan oleh Hans Kelsen adalah jika suatu tindakan yang sesuai dengan apa yang diatur dalam hukum positif yakni peraturan perundang-undangan dan jika tindakan perbuatan tersebut tidak sesuai dengan hukum positif maka tindakan itu disebut tidak adil, jadi jelas menurutnya bahwa jika tindakan sesuai dengan ketentuan hukum positif yang ada berarti adil.

Demikian pula nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antara negara sesama bangsa di dunia dan prinsip ingin menciptakan ketertiban hidup bersama dalam suatu pergaulan antar bangsa di dunia dengan berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi serta keadilan social dalam hidup bersama. Keadilan akan terlaksana bilamana hal-hal yang sama diperlakukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama diperlakukan tidak sama dalam artian menempatkan sesuatu sesuai pada porsi masing-masing demi keselarasan hidup masyarakat, berbangsa dan bernegara.

2) Jenis-jenis keadilan

Jenis-jenis keadilan menurut Aristoteles terbagi menjadi keadilan dalam arti umum dan khusus. Keadilan dalam arti umum



ididiqie dan M. Ali Safaat, 2012, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Cet. Kedua, Konstitusi Press, Im 21.

juga disebut sebagai prinsip *justice for all* yang berarti keadilan berlaku bagi semua orang tidak membeda-bedakan antara orang yang satu dengan orang yang lainnya.⁸³ Keadilan dalam arti khusus merupakan keadilan yang hanya berlaku pada orang tertentu saja.

Aristoteles juga mengemukakan dua konsepsi keadilan yang berkaitan dengan ranah keadilan yang dipraktikkan pada ranah hukum maupun kesetaraan. Pada ranah hukum, istilah tidak adil dipakai, baik bagi orang yang melanggar hukum maupun orang yang taat hukum dan berlaku jujur. Orang yang taat pada hukum dan orang yang jujur keduanya pasti adil. Sehingga yang adil berarti mereka yang benar menurut hukum dan mereka yang berlaku seimbang atau jujur. Sebaliknya, orang yang melanggar hukum dan berlaku tidak jujur adalah orang yang tidak adil.

Disamping itu, Aristoteles juga membagi keadilan menjadi dua macam yaitu keadilan distributive dan keadilan korektif.⁸⁴ Keadilan distributive dijalankan dalam distribusi kehormatan, kemakmuran, dan aset aset lain yang dapat dibagi dari komunitas dialokasikan diantara para anggotanya secara merata atau tidak merata oleh legislator. Prinsip keadilan distributif adalah kesetaraan yang proporsional (seimbang). Sedangkan Keadilan korektif merupakan keadilan yang menyediakan prinsip korektif dalam



en, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, Nusa Media, Bandung, hlm 146. 46-148.

transaksi privat. Keadilan korektif seperti dijalankan oleh hakim dalam menyelesaikan perselisihan dan memberikan hukuman terhadap para pelaku kejahatan, tentunya hal itu juga termasuk penerapan para hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan melalui putusan-putusannya guna terwujudnya keadilan bagi pencari keadilan.

b. Teori-teori yang menganalisis tentang keadilan

Teori keadilan dikembangkan oleh Plato, Hans Kelsen, H. I. A Hart Jhon Stuart Mill dan Jhon Rawls. Plato mengemukakan tentang esensi keadilan yang dikaitkan dengan kemanfaatan.⁸⁵ Kemanfaatan tersebut berhubungan dengan nilai kebaikan yang dihasilkan oleh suatu pihak. Jhon Stuart Mill memfokuskan konsep keadilan pada perlindungan terhadap klaim-klaim yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan janji kesetaraan.⁸⁶ Setara dipandang sebagai pemaknaan yang memandang kedudukan seseorang secara sejajar dan seimbang.

Hans Kelsen menyajikan tentang esensi keadilan yang dipandang sebagai suatu kualitas dari sebuah tatanan sosial yang membuat tercapainya hubungan timbal balik antar sesama manusia.⁸⁷ Hubungan tersebut juga berupa kebaikan yang dijalankan sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam tatanan sosial. Norma

but tumbuh dan berkembang di masyarakat yang meliputi; norma



en, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, Nusa Media, Bandung, hlm 117.
acqz, 2011, *Teori-Teori Keadilan*, Nusa Media, Bandung, hlm 13.
en,op cit, hlm 2.

hukum, norma kesusilaan, norma agama, dan lainnya. Lebih lanjut Hans Kelsen dalam bukunya '*Reine Rechtslehre*' mengklasifikasikan norma kedalam 3 (tiga) kelompok yaitu norma absolut dan relatif, norma subyektif dan obyektif serta norma positif dan negatif.⁸⁸

Norma absolut adalah norma-norma yang keberlakuannya tidaklah dihidupkan atau ditetapkan langsung oleh manusia, tetapi dia diterima secara kognitif dengan satu atau lain cara dari sumber-sumber imajinatifnya. Norma-norma absolut itu berlaku di mana saja dan di segala waktu, sambil manusia tidak mempunyai kemampuan ekstensial menentukan yang independen terhadap ruang dan waktu. Sedangkan Norma relatif adalah norma-norma yang dirumuskan manusia itu juga membedakan benar dari salah, baik dari buruk, pantas dari tidak pantas, tetapi semuanya itu tidak terhindarkan akan selalu berada dalam keterkaitan ruang dan waktu yang tertentu dan terbatas, sehingga revisi atas norma-norma yang relatif dari waktu ke waktu menjadi suatu keperluan yang wajar belaka.

Norma-norma yang subjektif adalah norma yang lahir dari penilaian subjektif seseorang atau sekelompok orang tertentu, dan karena itu, belum tentu sesuai atau sejalan dengan penilaian subjektif seseorang atau sekelompok orang tertentu lainnya. Sedang Norma obyektif sebaliknya. Norma yang lahir dari penilaian obyektif dan

bas dari kepentingan subjektif perorangan atau kelompok tertentu
n suatu komunitas.

, *Op.cit*, hlm 45-46.



Norma-norma yang positif adalah norma-norma yang memberikan patokan akan perilaku yang diharuskannya agar suatu situasi yang dikehendaki dapat dicapai. Sebaliknya, norma-norma yang negatif adalah norma-norma yang melarang perilaku tertentu, supaya tidak terjadi situasi lain yang tidak dikehendaki.

H.L.A Hart mengemukakan tentang prinsip-prinsip keadilan dalam penerapannya dihadapan individu dengan berpegang teguh pada nilai kesetaraan relatif.⁸⁹ Kesetaraan relative berkaitan dengan suatu kondisi keadilan yang berubah dan berebeda bergantung pada porsi dan kaidah tertentu dalam menghadapi suatu isu terkait keadilan dan ketidakadilan. Dalam prinsip ini, Hart juga menjelaskan bahwa setiap individu memiliki posisi yang setara antara satu dengan lainnya.

Sementara itu, menurut John Rawls konsep keadilan adalah keadilan sosial.⁹⁰ Keadilan sosial adalah prinsip kebijaksanaan rasional yang muncul untuk menciptakan kesejahteraan menyeluruh (agregatif). Dalam konsep ini, subjek yang menjadi tolok ukur keadilan sosial adalah masyarakat yang berkaitan dengan cara Lembaga-lembaga sosial mendistribusikan hak dan kewajiban dasar. Konsep ini merupakan konsep yang berdimensi pada rakyat dengan memperhatikan dua prinsip keadilan yaitu; hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar, dan pengaturan kesenjangan sosial yang



t, 2010, *The Concept of Law (konsep Hukum)*, diterjemahkan oleh M Khosim, Nusa Media, hlm 246.

s, 2006, *Theory of Justice (Teori Keadilan)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm 26.

dapat memberi keuntungan *reciprocal benefit* bagi setiap anggota masyarakat.

Lebih lanjut Rawls menyatakan bahwa konsep dari teori keadilan (A Theory of Justice adalah prinsip '*Justice as Fairness*' yang didukung dengan instrument konseptual lainnya Prinsip '*justice as fairness relevan dengan perspektif social dan bukan individu.*⁹¹

Berdasarkan kajian di atas, pandangan terkait keadilan dijelaskan dalam fokus kajian yang berbeda beda. Perbedaan yang mendasar terdapat pada objek dan sudut pandang utama kajiannya. Berdasarkan objek kajian Aristoteles memandang keadilan dari sisi hukum dan kesetaraan, Plato memandang keadilan berdasarkan kemanfaatan, dan John Rawls memandang keadilan dari sisi keadilan sosial. Namun, apabila ditelaah secara lebih mendalam, konsepsi keadilan tersebut memiliki kesamaan yang serupa. Kesamaan tersebut terletak pada upaya mencapai kebermanfaatan yang setara kepada setiap pihak yang terlibat dalam tatanan masyarakat baik mengacu pada norma hukum, sosial, budaya, agama, ekonomi, dan lain sebagainya. Kesamaan tersebut menegaskan bahwa pendekatan keadilan akan tidak dapat disebut sebagai keadilan apabila kebermanfaatan yang setara bagi seluruh pihak tidak dapat tercapai dengan baik.



usumohamidjojo, 2019, Off cit hlm 287.

Selanjutnya teori-teori keadilan dari para pakar/ahli yang digunakan dan merupakan Grand Theory dalam tulisan ini adalah antara lain:

1). Teori Keadilan Menurut E. Utrecht

Teori keadilan oleh E. Utrecht menyatakan bahwa keadilan tercipta bilamana warga negara sudah merasakan bahwa pihak pemerintah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Hakikat hukum bertumpu pada ide keadilan dan kekuatan moral di mana dalam memberikan suatu keputusan yang berkeadilan haruslah:

- 1) tidak berat sebelah,
- 2) berpegang teguh pada fakta yang benar,
- 3) tidak bertindak sewenang-wenang atas kekuasaannya.⁹²

Berdasarkan pada pendapat tersebut dapatlah dikatakan bahwa keadilan merupakan suatu keadaan yang seimbang (tidak memihak) atau imparsial terhadap pihak-pihak dengan didasarkan pada fakta, realita atau kenyataan yang benar dan diwujudkan melalui tindakan yang sewajarnya atau tidak sewenang-wenang.

2). Teori keadilan menurut Aristoteles

Keadilan menurut Aristoteles, bahwa keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah

adilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang tidak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan.

⁹² dalam Pendidikan dan Kebudayaan, op.cit.



Pembentukan sikap dan karakter berasal dari pengamatan terhadap objek tertentu yang bersisi ganda. Hal ini bisa berlaku dua dalil, yaitu;

- 1) Jika kondisi "baik" diketahui, kondisi buruk juga diketahui.
- 2) Kondisi "baik" diketahui dari sesuatu yang berada dalam kondisi "baik".

Untuk mengetahui apa itu keadilan dan ketidakadilan dengan jernih, diperlukan pengetahuan yang jernih tentang salah satu sisinya untuk menentukan secara jernih pula sisi yang lain. Jika satu sisi ambigu, sisi yang lain juga ambigu (berarti ganda yang membingungkan).

Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak *fair* (*unfair*), maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law-abiding*) dan *fair*. Karena tindakan memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil, dengan demikian, keadilan bisa disamakan dengan nilai-nilai dasar sosial.



Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan diri sendiri, melainkan juga kebahagiaan orang lain. Keadilan

yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama, tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan. Namun, sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam hubungan social terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak *fair*.

Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, pada suatu titik bisa bertentangan dengan hukum sebagai salah satu tata nilai sosial. Suatu kejahatan yang dilakukan adalah suatu kesalahan. Akan tetapi, apabila hal tersebut bukan merupakan keserakahan, tidak dapat disebut menimbulkan ketidakadilan. Sebaliknya, suatu tindakan yang bukan merupakan kejahatan dapat menimbulkan ketidakadilan sebab mengandung nilai unsur keserakahan. Sebagai contoh, seorang pengusaha yang membayar gaji buruh di bawah ketentuan upah minimum provinsi (UMP) ataupun upah minimum sektoran/regional (UMSP) adalah suatu pelanggaran hukum dan kesalahan. Namun, tindakan ini belum tentu mewujudkan ketidakadilan, dalam artian jika hal itu disesuaikan dengan kondisi perusahaan atas kesepakatan yang disepakati, keuntungan dan kemampuan membayar perusahaan tersebut memang terbatas, jumlah

bayaran itu adalah keadilan. Sebaliknya, walaupun seorang usaha membayar buruhnya sesuai dengan UMK, yang berarti



bukan kejahatan dan bukan suatu pelanggaran, namun dapat saja keadaan tersebut menimbulkan ketidakadilan karena keuntungan pengusaha tersebut sangat besar dan hanya sebagian kecil yang diambil diberikan untuk upah buruh/pekerja berdasarkan perhitungan UMP setempat seperti contoh pekerjaan di sektor-sektor perusahaan pertambangan. Ketidakadilan tersebut terlahir sebab adanya keserakahan yang tidak manusiawi.

Hal tersebut di atas adalah keadilan dalam arti umum yang mengandung dua unsur yakni *fair* dalam artian sesuai dengan hukum, dan Tidak *fair* adalah melanggar hukum, tetapi tidak semua tindakan melanggar hukum adalah tidak *fair*. Keadilan dalam arti umum terkait erat dengan kepatuhan maupun ketaatan terhadap hukum.

Jadi inti teori keadilan menurut Aristoteles adalah bahwa suatu keadilan akan dapat terwujud dengan baik jika seseorang tidak melanggar hukum ketentuan yang ada dan berbuat atau bertindak atas dasar kewajiban tidak semena-mena. Mengenai teori keadilan tersebut juga banyak dikemukakan oleh para ahli tentunya dengan pandangan yang berbeda-beda, diantaranya seperti teori keadilan yang dikemukakan oleh John Stuart Mill, untuk mengetahui kajian maupun pandangan tentang keadilan menurut John Stuart Mill dapat dilihat pada pembahasan berikut ini;



3). Teori keadilan menurut John Stuart Mill

John Stuart Mill dalam teorinya dikenal dengan sebutan 'Utilitarianisme' atau kemanfaatan. Utilitarianisme klasik berakar di paruh kedua abad ke-19 dan paruh pertama abad ke-20. Mazhab ini diasosiasikan dengan nama-nama filsuf terkenal seperti Jeremy Bentham, James Mill, John Stuart Mill, Henry Sidgwick dan G.E. Moore. Mereka banyak mempengaruhi generasi-generasi pemikir sesudahnya, dan warisannya masih bisa terlihat di dalam 'analisis untung-rugi' pemerintah dan para pembela ekonomi pasar. Ironisnya, meski berpengaruh besar bagi pemikiran kontemporer, utilitarianisme tidak pernah dibela lagi saat ini. J.J.C. Smart membela salah satu bentuknya. Richard Brandt berpendapat bahwa bentuk yang lain lah yang paling banyak dibela, meski dia sendiri tidak membelanya. Sedangkan Nicholas Rescher mengusulkan apa yang disebutnya utilitarianisme 'murni', namun usulannya 'berbeda dari' dan 'setara dengan' kemanfaatan sebagai prinsip keadilan menempatkannya di luar wilayah utilitarian klasik, karena bagi mereka keadilan tunduk pada kemanfaatan.⁹³ Karena itu kita terpaksa kembali lagi ke pendekatan klasik John Stuart Mill di bukunya *Utilitarianism*. Eksposisi Mill sudah cukup jelas dan meyakinkan untuk mempersiapkan panggung bagi teori-teori keadilan yang mencuat di masa kini."



acqh, 1986, *Teori-Teori Keadilan* terjemahan dari *Six Theory Of Justice*, diterjemahkan Yudi Cetakan keenam, Nusa Media, Bandung, hlm 13.

Ide dasar utilitarianisme sangat sederhana yakni bahwa yang benar untuk dilakukan adalah yang menghasilkan kebaikan terbesar. Sebab fakta ataupun realita menunjukkan bahwa ide seperti ini merupakan cara banyak orang mendekati putusan-putusan etis, sangat mudah untuk melihat kenapa teori ini memiliki daya tarik yang sangat besar. Namun begitu, tetap saja dia harus diteliti lebih detail.

Definisi singkat prinsip utilitarian dikemukakan Mill dalam pernyataan berikut ini:

'Kemanfaatan' atau 'prinsip kebahagiaan terbesar menyatakan bahwa tindakan tertentu benar jika cenderung memperbesar kebahagiaan; keliru jika cenderung menghasilkan berkurangnya kebahagiaan. Yang dimaksudkan dengan kebahagiaan adalah kesenangan dan tidak adanya rasa sakit.⁹⁴

Dalam pernyataan singkat tersebut diatas terletak dua asumsi krusial yang melandasi seluruh diskusi mengenai keadilan menurut perspektif utilitarian.

Pertama, tujuan hidup adalah kebahagiaan. Baik Mill maupun pendahulunya, Jeremy Bentham, berpendapat seperti ini. Bagaimana kita bisa mengetahuinya..? Bentham menyodorkan 'bukti' kecil untuk mendukung asumsi bahwa kebahagiaan adalah tujuan hidup. Dia mengklaim bahwa "lewat pembentukan alamiah kerangka

manusia", kita memegang erat tujuan-tujuan ini, namun dia juga mengakui bahwa prinsip-prinsip fundamental ini tidak dapat dibuktikan

4.



secara langsung. Mill juga setuju bahwa "pertanyaan mengenai tujuan akhir tidak dapat terlihat lewat pembuktian langsung", namun dia menawarkan sebagai argumennya fakta bahwa setiap orang secara universal sungguh mengharapkan kebahagiaan. Karena itulah tujuan akhir hidup manusia adalah kebahagiaan, dan kita tahu hal itu sebab setiap orang mendambakan kebahagiaan, dan karena melakukan hal seperti ini akan nampak 'alamiah' dan wajar bagi kita.

Selanjutnya apakah kebahagiaan itu..? Bentham mendefinisikannya dalam terminologi kesenangan dan ketidak hadirannya rasa sakit. Mill mengembangkannya lebih jauh dengan memisahkan secara eksplisit perbedaan dari jenis-jenis kesenangan dan rasa sakit tersebut. Kesenangan intelektual bagi Mill bukan hanya lebih 'berguna' daripada kesenangan daging, namun secara intrinsik lebih unggul. Karena itulah, kaum utilitarian dapat dibagi kedalam dua kelompok yakni antara mereka yang menganggap 'kebahagiaan' utamanya terdapat di dalam kesenangan dan rasa sakit, dan kelompok mereka yang menambahkan tujuan akhir lain (seperti kebenaran, keindahan). Selanjutnya kedua kelompok ini disebut dengan sebutan sebagai utilitarianisme 'hedonistik' dan utilitarianisme 'ideal'.⁹⁵

Kedua, bahwa 'kebenaran' dari suatu tindakan ditentukan oleh kontribusinya bagi kebahagiaan. Kaidah ini menjadikan utilitarianisme



ah teleologi: tujuan (telos) menentukan apa yang benar. 'Yang r' ditentukan dengan mengkalkulasikan jumlah kebaikan yang

5.

dihasilkan. 'Yang baik' mendahului 'yang benar', dan 'yang benar' bergantung kepada 'yang baik'. Seperti dikatakan Mill, tindakan menjadi benar jika proporsinya 'cenderung' meningkatkan kebahagiaan.

Berdasarkan pernyataan dan asumsi ataupun pandangan tersebut diatas dapatlah ditarik suatu pemahaman bahwa suatu keadilan akan tercapai jika suatu perbuatan/tindakan tersebut akan dapat mendatangkan kebaikan yang menciptakan kebahagiaan yang bermanfaat dan bukan mendatangkan penderitaan yang menyakitkan, olehnya ide dasar utilitarianisme adalah suatu tindakan dinilai benar atau salah tergantung pada apakah tindakan tersebut meningkatkan kebahagiaan atau kebaikan sehingga jelas bahwa Keadilan bergantung pada asas kemanfaatan.

Sifat-sifat esensial keadilan didalam skema utilitarian berbunyi sebagai berikut: Keadilan mengakui eksistensi hak-hak individu yang didukung masyarakat. Keadilan memperbolehkan-bagi Mill, mensyaratkan aturan-aturan yang ditetapkan menjadi kebaikan masyarakat demi menjamin pemenuhan kewajiban-kewajiban tertentu yang keras dan demi melindungi hak-hak individu. Keadilan dapat memadukan konsep mengenai perlakuan setara dan konsep pengabaian. Namun yang terpenting, keadilan bukanlah suigeneris

anfaatan sendiri), karena dia bergantung sepenuhnya pada manfaat sosial sebagai fondasinya. Karena itulah, semua aturan



keadilan, termasuk kesetaraan, harus dapat tunduk kepada tuntutan-tuntutan kemanfaatan: "Setiap orang yakin kalau kesetaraan adalah asas keadilan, dan suatu tindakan yang membawa kebaikan terbesar bagi semuanya dapat disebut 'adil'.

Sebagai kesimpulan dari teori keadilan dari John Stuart Mill yang dikenal dengan utilitarianisme bahwa keadilan sangat diidentikan dengan kemanfaatan–kemanfaatan yang mendatangkan kebaikan dan kebahagiaan dalam kehidupan manusia dan tidak mendatangkan penderitaan yang menyakitkan. Oleh sebab itu bahwa keadilan bukan prinsip terpisah yang muncul secara independen, melainkan merupakan bagian dari kemanfaatan itu sendiri, sehingga jelas keadilan harus didasarkan pada kemanfaatan yang mendatangkan kebahagiaan dalam kehidupan dan bukan suatu penderitaan.

4). Teori keadilan menurut John Rawls

Teori keadilan (the theory of justice) merupakan teori hukum yang membidangi lahirnya pemikiran bahwa keadilan merupakan tujuan utama (the ultimate goal) hukum. Teori keadilan dalam hukum berbicara banyak mengenai upaya-upaya dalam mewujudkan keadilan. Teori ini berakar dari pemikiran hukum alam sebagai pemikiran paling awal tentang hukum.

Selanjutnya menurut Raymond Wacks dalam Natsir Asnawi, jemukakan bahwa teori keadilan telah mengambil peran yang mikian penting dan tak lekang terhadap pembentukan nilai-nilai



moral, politik, dan teori hukum Teori keadilan bersandar pada prinsip-prinsip keadilan sebagai nilai dasar yang berlaku secara universal. Oleh karenanya dia dipandang sebagai nilai sekaligus tujuan tertinggi dari hukum.⁹⁶

Ada beberapa pemikiran hukum tentang teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls (*Justice as fairness*),

John Rawls (1921 - 2002) dipandang sebagai salah seorang teoretisi dengan kontribusi pemikiran luar biasa dalam perkembangan teori hukum, khususnya yang mengkaji tentang keadilan dan filsafat moral. John Rawls berhasil mengembangkan suatu model pemikiran tentang 'keadilan' dengan pendekatan yang sangat *sophisticated*.

Konsep Rawls berangkat dari penolakannya terhadap paham utilitarianisme yang sangat mengedepankan kebahagiaan dan kepuasan individu sebagai inti dari hukum. Ia oleh karenanya merumuskan suatu antitesis terhadap utilitarianisme sebagaimana digambarkan oleh Wacks berikut:

"Rawls regards utilitarianism as an unsatisfactory means by which to measure justice. His attack on utility is, however, different from both of Nozick and Dworkin. He refuses to accept inequalities even if they secure maximum welfare; his conception of welfare is not concerned with benefits, but 'primary social goods' which includes self-respect; he regards the liberty contained in the first principle as nonnegotiable - even in order to maximize welfare..."

Dari hal tersebut dapat dipahami bahwa konsep keadilan dalam Rawls tidak didasarkan pada kebahagiaan, kepuasan, dan



awi, 2019, *Pembaruan Hukum Perdata pendekatan tematik*, Cetakan I, UII Press, Yogyakarta, hlm

kesejahteraan. Keadilan baginya merupakan representasi dari 'primary social goods' atau kebaikan dan kepentingan bersama namun tetap menghargai nilai-nilai pribadi masing-masing individu.

Kebebasan bagi Rawls adalah unsur yang ada dalam keadilan itu sendiri. Karenanya, keadilan merupakan konsep yang universal, berkarakter sosiologis, menghargai kebebasan, dan tetap mengakomodir kepentingan dan nilai-nilai individu dalam kerangka kebaikan bersama. Tidak mengherankan pula jika sebagian pengamat dan teoretisi menganggap teori keadilan Rawls berbasis pada konsep kontrak social (social contract),

Konsep justice as fairness sebenarnya ingin menggambarkan bahwa dalam keadilan harus terkandung suatu keadaan yang 'wajar'. Karena sebagaimana 'kebaikan bersama' sebagai inti dari keadilan yang tetap mengakui nilai-nilai individu, maka hukum pada praktiknya pun harus menempatkan keadilan pada optic yang 'wajar. Di sini ingin ditegaskan bahwa konsep Rawlsakanterlihat sisiefektifitasnya dalam penerapan hukum. Misalnya, putusan pengadilan akan menampakkan wajah keadilannya manakala dalam mencapai keadilan tersebut, putusan Pengadilan memperhatikan segala situasi yang melingkupi perkara tersebut. Keadilan menjadi tidak berarti dan bahkan dianggap 'tidak adil' bila ada situasi-situasi tak wajar yang lahir atasnya. Inilah inti

konsep Rawls yang mengedepankan 'kewajaran' dari hukum.



Jika dirangkum dari keseluruhan pemikiran Rawls dalam bukunya *A Theory of Justice*, maka setidaknya ada dua konsep utama Rawls tentang keadilan dalam hukum, yaitu:

1) The original position

The original position merupakan sebuah upaya Rawls dalam menggambarkan bagaimana seharusnya seseorang diperlakukan dan mendapatkan hak-haknya menurut keadaan yang alami. Seseorang kemudian harus ditempatkan pada posisinya yang pantas guna kemudian melihat seperti apa ia harus diperlakukan dan dilabeli titel hak tertentu. Dikatakan oleh Julia J. A. Shaw, bahwa the original position dari Rawls merupakan:

"...a hypothetical original position from which rational human beings are able to decide on which conditions are favourable to impose on people and organize a just society. This is achieved by social co-operation, in which people imagine themselves as free and equal, and then jointly agree upon and commit themselves to determining the principles of social and political justice...people in the original position come together without knowing where or how they will eventually stand in the society they have agreed to accept".

Dapat dipahami bahwa dalam tesis the original position, seseorang akan ditempatkan pada suatu situasi atau keadaan kondisi yang menguntungkannya, namun tetap dalam kerangka ketertiban umum (public order). Individu dihargai hak-haknya menurut kedudukan atau posisinya. The original position menekankan 'kerja sama sosial yang di dalamnya terjadi kesetaraan dan kebebasan individu dalam

yang aktualisasikan dirinya dalam kehidupannya guna mewujudkan nilai-nilai dan prinsip social yang diterima bersama.



2) The veil of ignorance

The veil of ignorance adalah representasi dari prinsip imparcialitas (keadilan) yang mengabaikan status sosial, keistimewaan-keistimewaan pribadi, kelas sosial, kekayaan, dan sebagainya. Kepentingan- kepentingan individu melebur dalam kepentingan dan kebaikan bersama. Di sini terjadi suatu kesadaran umum bahwa kepentingan pribadi, sekalipun tetap diakui keberadaannya, harus selaras dengan kebaikan umum betapapun status sosial seseorang sedemikian tinggi, ia harus tetap taat pada prinsip kebaikan bersama tersebut.

Karenanya, Shaw melihat bahwa konsep veil of ignorance Rawls berdiri di atas dasar kebersamaan nilai. Dikatakan oleh Shaw:

"They are aware of the existence of society, history, economics, biology, and so on, and the possible characteristics of society's members, as intelligent, gendered, and so on; however they would not be able to determine individual cases on those grounds".

5). Teori keadilan bermartabat

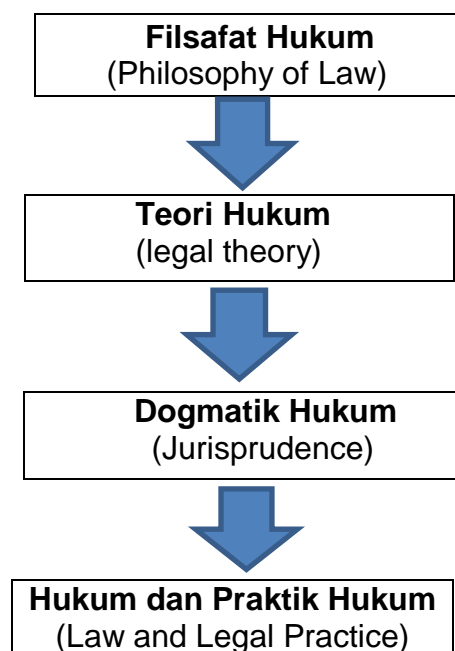
Pada hakikatnya pengertian teori keadilan bermartabat itu dapat diketahui dengan jalan memahami bahwa teori keadilan bermartabat itu adalah suatu nama dari teori hukum. Teori keadilan bermartabat adalah suatu ilmu, dalam hal ini ilmu hukum.⁹⁷ Teori keadilan bermartabat sebagai ilmu hukum memiliki suatu skopa atau cakupan yang, antara lain; dapat dilihat dari susunan atau lapisan ilmu hukum meliputi filsafat hukum atau philosophy of law di tempat pertama.

setyo, 2015, *Keadilan Bermartabat perspektif Teori Hukum*, Cet II, Nusa Media, Bandung, hlm



Pada lapisan kedua, terdapat teori hukum (legal theory). Sementara itu dogmatik hukum atau ilmu hukum positif berada di tempat yang ketiga. Hukum dan praktik hukum berada pada susunan atau lapisan ilmu hukum yang keempat. Namun lapisan-lapisan tersebut merupakan suatu sistem satu kesatuan yang saling keterkaitan dalam artian tiap-tiap lapisan mempunyai/memiliki saling ketergantungan pada lapisan komponen hukum yang lainnya, untuk mengetahui dengan jelas terhadap penjelasan tiap komponen lapisan tersebut dapat dilihat pada gambar bagan berikut;

Bagan 1: Lapisan-lapisan dalam ilmu hukum



Sekalipun terlihat bahwa lapisan ilmu dalam teori keadilan bermartabat itu adalah lapisan yang saling terpisah antara satu dengan lapisan lainnya., namun pada prinsipnya lapisan-lapisan nu hukum itu merupakan satu kesatuan sistematis, mengendap,



hidup dalam satu sistem. Saling berkaitan antara satu dengan lainnya, bahu membahu (shoulder to shoulder), gotong royong sebagai suatu sistem. Teori keadilan bermartabat berangkat dari postulat sistem; bekerja mencapai tujuan, yaitu keadilan yang bermartabat. Keadilan yang memanusiakan manusia, atau keadilan yang *nge wong ke uwong (Bahasa Jawa)*.

Teori keadilan bermartabat menganut suatu prinsip bahwa sekalipun ilmu hukum itu tersusun sebagaimana dapat dilihat dalam ilustrasi berbentuk susunan atau lapisan yang dikemukakan dalam bagan seperti tersebut diatas, namun, keempat komponen atau lapisan-lapisan dalam teori keadilan bermartabat sebagai suatu ilmu hukum tersebut merupakan suatu sistem atau satu kesatuan yang terdiri dari beberapa bagian namun saling kait-mengait antara komponen lapisan satu dengan yang lainnya.

Lapisan-lapisan ilmu hukum dalam perspektif teori keadilan bermartabat itu bekerja atau berfungsi sebagai sumber, atau tempat dimana hukum itu ditemukan. Gambar diatas menunjukkan lapisan-lapisan dalam ilmu hukum, yang menjadi sumber atau tempat dimana kaidah hukum dan asas-asas hukum yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya ditemukan. Di dalam satu sistem, antara komponen atau lapisan yang satu, tidak dapat pisahkan dengan komponen atau lapisan ilmu hukum lainnya. Sangat penting di perhatikan, bahwa dalam teori keadilan



bermartabat; tidak pula dikehendaki adanya konflik dalam lapisan-lapisan ilmu hukum itu. Kalau seandainya terjadi konflik, maka hukum sebagai suatu sistem menyediakan penyelesaian konflik tersebut. Keempat lapisan tersebut adalah merupakan suatu kesatuan yang disebut dengan ilmu hukum.

Teori keadilan bermartabat, dengan demikian menganut prinsip bahwa seorang praktisi hukum tidak dapat mengatakan bahwa dia bekerja tanpa inspirasi dari filsafat hukum, teori hukum maupun doktriner. Dalam teori keadilan bermartabat, seorang praktisi hukum misalnya berpegang kepada budaya sistem hukum bahwa dia tidak dapat begitu saja berpikir bahwa dalam melakukan pekerjaannya dia tidak berurusan dengan dogmatika, selanjutnya teori hukum dan begitu pula jauh dari pemikiran filsafat hukum. Dalam teori keadilan bermartabat, perilaku yang dikehendaki atau unggah-ungguh di dalam berilmu hukum seperti ini sebenarnya bukanlah merupakan hal yang baru.

Kerangka kerja analisa teori keadilan bermartabat pada prinsipnya adalah analisis lapisan-lapisan ilmu hukum untuk menemukan hukum. Dalam teori keadilan bermartabat, suatu pengkajian hukum tidak dapat dilakukan terhadap satu lapisan saja dan meninggalkan lapisan ilmu hukum lainnya.

Teori keadilan bermartabat sebagai suatu hasil dari proses kegiatan berpikir yang berdisiplin, mentaati kaidah-kaidah keilmuan



sebagai kerangka kerja; teori keadilan bermartabat dapat disebut sebagai suatu pemikiran. Pemikiran adalah proses dan hasil dari kegiatan berpikir yang meta teoritis; suatu pemahaman yang didominasi dengan abstraksi, konsepsi, preposisi. Itulah sebabnya teori keadilan bermartabat dapat disebut dengan suatu filsafat. Tujuan filsafat ialah mengumpulkan pengetahuan manusia sebanyak mungkin, mengajukan kritik dan menilai pengetahuan, menemukan hakikatnya, dan menerbitkan serta mengatur semuanya di dalam bentuk yang sistematis. Filsafat membawa kepada pemahaman, dan pemahaman membawa kepada tindakan yang lebih layak.⁹⁸

Sebagai suatu hasil atau output dari kegiatan berpikir, teori keadilan bermartabat tidak datang secara kebetulan dan tidak jauh dari realitas kehidupan, memiliki asal-usul, memiliki asal-muasal serta memiliki genesis yang membumi. Pada prinsipnya bahwa yang diusahakan untuk diungkap oleh teori keadilan bermartabat adalah semua ciri-ciri hukum yang biasanya dimulai dengan sejumlah issue ataupun permasalahan yang memancing rasa ingin tahu seorang filsuf hukum.

Dikatakan pula, sebagai suatu produk dari aktivitas proses berpikir yang berlangsung secara terus-menerus: yaitu mulai dari keteoritis sebagai masukan atau input, pengolahan atau konfersi



m Barkatullah dan Teguh Prasetyo, 2011, *Ilmu Hukum dan Filsafat Hukum, Studi Pemikiran Ahli* *anjang Zaman*, Cetakan IV, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm 5-6.

yang diselenggarakan menurut hukum-hukum acara (due process) atau metode penelitian yang dikenal khas penelitian hukum, keluaran, hasil atau output berupa produk peraturan perundang-undangan dan sikresi serta putusan-putusan hakim atau badan peradilan, maupun doktrin sekaligus eksekusi, umpan balik feedback, dan kembali lagi menempuh jalur kerangka kerja teori keadilan bermartabat yaitu input, konversi, output, feedback dan begitu seterusnya tanpa henti, berkelanjutan atau sustainable. Proses dengan kerangka kerja yang sama terus berlangsung selama masih ada sistem hukum yang menjadi obyek perhatian atau telaahan teori keadilan bermartabat.

Ciri sistemik dari teori keadilan bermartabat diatas antara lain menyebabkan teori keadilan bermartabat dapat disebut sebagai suatu filsafat, dalam hal ini philosophy of law. Seperti apa yang juga telah dikemukakan di tempat lain, berpikir secara kefilosofatan, termasuk berpikir dalam pengertian berteorikan keadilan bermartabat, adalah berpikir secara sistematis.⁹⁹

Proses pemikiran, yang dimulai dari kontemplasi, pengamatan, pengujian berupa falsifikasi dan justifikasi sampai kelahiran teori keadilan bermartabat dapat berlangsung menurut hukum. Diartikan dengan berlangsung menurut hukum yaitu berlangsung secara cepat, sederhana dan berbiaya ringan. Seluruh proses yang terus berlangsung tanpa henti itu, baik yang



berlangsung secara cepat dan dengan resolusi yang intens dan sangat tinggi, maupun yang terjadi melalui suatu proses pengendapan yang sangat lama; semua itu tidak hanya berlangsung diruang-ruang kuliah. Teori keadilan bermartabat juga mengamati praktik hukum dan ingin mengetahuinya.

Teori keadilan bermartabat menganut prinsip untuk memahami doktrin dan ketentuan-ketentuan yang pernah ada di dalam sistem hukum bermartabat pancasila sebagai sistem hukum utama atau kesepakatan pertama yang menjadi sasaran kajian yang menyelidiki teori keadilan bermartabat. prinsip atau doktrin itu adalah penemuan hukum. Atas dasar itu, maka penemuan hukum berlaku pula dalam penyelidikan dan analisis terhadap kasus-kasus konkret, dalam hal ini penyelidikan dan telaah pada lapisan ilmu hukum yang masuk dalam kategori hukum dan praktik hukum ketika diajukan ke pengadilan.

Penemuan hukum harus dilakukan manakala ditemukan bahwa terhadap kasus-kasus itu pengaturannya belum ada, kurang jelas, atau tidak lengkap diatur di dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Ajaran penemuan hukum dalam sistem hukum berdasarkan Pancasila mengajarkan bahwa hakim harus tetap menjalankan fungsi pembentukan hukum (*rechtsforming*).

anya saja, kekuatan berlaku dari hukum yang digali dari dalam va bangsa atau hukum hasil penemuan hakim tersebut adalah



bersifat persuasive, kecuali undang-undang menentukan lain. Dengan demikian jelas bahwa dasar hukum keadilan bermartabat adalah tidak terlepas dari nilai-nilai falsafah Pancasila, yang merupakan nilai paling mendasar dari sistem hukum positif Indonesia sebagai keluaran (output) dari aktivitas berpikir filsafat, dalam hal ini secara lebih menitik ditunjukkan dengan hasil pikiran dari teori keadilan bermartabat yaitu Pancasila dalam artian keadilan bermartabat yang Pancasila. Teori keadilan bermartabat Penggunaan ataupun pemanfaatannya adalah misalnya dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, keputusan hakim dan doktrin hukum yang dikembangkan dalam sistem hukum positif Indonesia selama ini.

Keadilan untuk masyarakat majemuk seperti Indonesia belum juga dapat disepakati. Persoalannya adalah bentuk keadilan tidak sejalan dengan pemahaman dan penilaian tentang keadilan. Keadilan merupakan suatu hal yang sangat sulit untuk diwujudkan. Keadilan merupakan dambaan bagi manusia untuk mendapatkan suatu kehidupan yang layak lebih baik, yang terpenuhinya hak-hak mereka dalam menjalani kehidupan. Dalam menjalankan kehidupan, manusia merupakan makhluk sosial yang tidak lepas dari kelemahan dan kekurangan. Kelemahan dan kekurangan inilah yang menyebabkan keadilan itu sulit untuk diwujudkan karena keadilan adalah milik Tuhan Yang Maha Esa.



Sebagai bangsa yang majemuk, Indonesia mempunyai banyak suku bangsa, ras dan agama. Hal ini yang menyebabkan sulitnya mewujudkan keadilan yang diinginkan oleh bangsa yang majemuk seperti yang terjadi di Indonesia, karena definisi dari adil banyak ditafsirkan berbeda antara penafsiran oleh suku bangsa yang satu dengan suku bangsa yang lain. Akan tetapi bangsa Indonesia merupakan bangsa yang hidup dengan banyaknya budaya yang dapat memunculkan aturan-aturan hukum adat, kearifan lokal, dan kebiasaan yang menjadi pedoman atau landasan bagi terwujudnya suatu keadilan.

Aturan hukum adat, kearifan lokal, dan kebiasaan tersebut, terangkum ke dalam suatu bingkai hukum nasional yang dijadikan hukum positif yang berlaku bagi semua suku bangsa dan budaya di Indonesia. Norma-norma hukum dan kaidah-kaidah hukum yang diperoleh dari suku bangsa, budaya dan agama yang ada di Indonesia, kemudian diwujudkan sebagai landasan hukum tertinggi bangsa Indonesia dalam mewujudkan keadilan hukum yang diinginkan oleh masyarakat. Landasan atau dasar hukum tertinggi bangsa Indonesia adalah Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Penjabaran ke dalam norma hukum yang kemudian namakan nilai Instrumental. Nilai Instrumental harus tetap engacu kepada nilai-nilai dasar yang dijabarkannya. Penjabaran



itu dapat dilakukan secara kreatif dan dinamis dalam bentuk-bentuk baru untuk mewujudkan semangat yang sama dan dalam batas-batas yang dimungkinkan oleh nilai dasar itu. Penjabaran itu jelas tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai dasarnya. Nilai dasar yang dimaksud merupakan nilai yang diambil dari Pancasila yang merupakan sumber dari segala sumber hukum di Indonesia.

100

Hukum merupakan alat untuk menciptakan keadilan. Keadilan di dalam hukum merupakan keadilan yang didambakan bagi seluruh masyarakat yang hidup di dalam bingkai hukum itu sendiri. Oleh karena itu, hukum memerlukan dasar dalam membentuk keadilan yang dapat diterima oleh masyarakat banyak. Banyaknya permasalahan tentang hukum, terutama permasalahan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial menimbulkan permasalahan dalam mencapai keadilan. Hukum masih menjadi keinginan politik semata, bukan merupakan keinginan masyarakat pada umumnya.

2. Middle Theory

Middle Theory merupakan teori yang berada pada level tengah dalam kajian pembahasan sebagai pendukung teori utama untuk menyelesaikan suatu permasalahan, Adapun dalam tulisan ini yang

Middle Theory (teori menengah) adalah antara lain Teori Negara



din Salam, 1996, *Filsafat Pancasilaisme, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 5.*

Hukum dan Teori Penegakan Hukum, yang akan dibahas pada pembahasan berikut;

a. Teori Negara Hukum

1) Pengertian teori negara hukum

Teori Negara hukum, yang dalam bahasa Inggris, disebut *state theory of law*, sedangkan dalam bahasa Belandanya, disebut dengan staat *rechtsthorie* terdiri atas dua suku kata, yaitu teori dan negara hukum. Menurut KBBI¹⁰¹ teori memiliki empat pemaknaan semantis yaitu; (i) teori adalah pendapat yang dikemukakan berdasarkan penelitian dan penemuan yang didukung oleh data dan argumentasi; (ii) teori adalah penyelidikan eksperimental yang mampu menghasilkan fakta berdasarkan ilmu pasti, logika, metodologi dan argumentasi; (iii) teori adalah asas dan hukum umum yang menjadi dasar suatu kesenian atau ilmu pengetahuan; dan (iv) teori adalah pendapat, cara, dan aturan untuk melakukan sesuatu.

Fried N. Kerlinger mengemukakan pengertian teori sebagai seperangkat konsep yang berisis Batasan dan proposisi yang berisi pandangan sistematis tentang berbagai fenomena yang diricinci melalui hubungan antar variable sebagai tujuan untuk menjelaskan berbagai gejala yang terhubung atas



ji.web.id/teori, diakses pada 3 Januari 2022.

fenomena tersebut.¹⁰² Definisi tersebut mampu membedah teori menjadi tiga kata kunci yaitu; Konsep, Batasan, dan Proposisi. Konsep adalah unsur-unsur abstrak yang mewakili kelas-kelas fenomena dalam satu bidang studi sehingga merupakan penjabaran abstrak dari teori.¹⁰³ Batasan adalah penjelasan arti atau definisi. Proposisi adalah ungkapan yang dapat dipercaya, disangkal atau dibuktikan benar atau tidaknya suatu masalah.

Setelah membahas pengertian teori oleh beberapa ahli, selanjutnya diperlukan pemahaman terkait negara hukum. Bernhard Limbong mengemukakan dua pengertian Negara hukum dalam arti formal dan materil.¹⁰⁴ Dalam arti formal negara hukum berarti upaya suatu negara untuk menjaga ketentraman dan kepentingan umum yang sesuai dengan apa yang tertulis pada hukum tertulis (Undang-undang). Pada prakteknya negara hukum formal bertugas melindungi hak-hak warga negaranya secara pasif tanpa campur tangan pada bidang perekonomian yang memberlakukan prinsip *laissez faire laissez aller*. *Laissez-faire* adalah sebuah istilah dalam dunia filsafat liberal yang menjadi semangat dan filosofi dari liberalisme dan ekonomi liberal. Dalam arti materil negara hukum mengenal istilah *welfare state*, yang berarti bahwa negara memiliki kewajiban



erlinger, 1990, *Azas-azas Penelitian Behavior*, Gajahmada University Press, Yogyakarta, hlm 14-

Sumardjono, 1989, *Pedoman Pembuat Usul Penelitian*, Tanpa Penerbit, Yogyakarta, hlm 13.

Limjong, 2011, *Pengadaan Tanah untuk Pembangunan Regulasi Kompensasi Penegakan* CV Rafi Maju Mandiri, Jakarta, hlm 49.

untuk menjamin kesejahteraan dan keamanan sosial berdasarkan prinsip hukum yang adil.

Konsep lain terkait negara hukum dijelaskan oleh Bintang R. Saragih yang menjelaskan bahwa negara hukum adalah suatu tindakan yang didasari oleh hukum. Tindakan tersebut dilakukan oleh rakyat maupun pemerintah untuk menghindari adanya tindakan sewenang wenang dari pihak manapun.¹⁰⁵ Berdasarkan definisi tersebut terdapat dua konsep kunci yang dijelaskan dalam negara hukum yaitu; (i) tindakan dan (ii) tujuan.

Definisi teori dan negara hukum yang telah dipaparkan di atas mampu menjelaskan teori negara hukum. Teori negara hukum adalah pendapat dari ahli yang mampu mengkaji setiap tindakan yang dilakukan oleh pemerintah maupun rakyat yang didasarkan pada peraturan hukum tertulis yang berlaku serta tidak diperbolehkan adanya tindakan main hakim sendiri. Unsur teori negara hukum memuat beberapa hal terkait; (i) pendapat ahli, (ii) tindakan, dan (iii) dasar hukum. Pendapat ahli, yang dalam bahasa Inggris, disebut dengan *the expert Opinion*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan *deskundig advies* adalah pikiran atau kesimpulan dari orang yang mempunyai pengetahuan atau keahlian tentang negara hukum.

Tindakan atau action diartikan sebagai perbuatan yang akan



Siahan, 2012, *Politik Hukum Pembentukan Undang-undang Pasca Amandemen UUD 1945*, Jakarta, hlm 23.

dilakukan oleh pemerintah di dalam menjalankan roda pemerintahan maupun yang akan dilakukan oleh rakyat. Tindakan itu, dibedakan menjadi dua macam, yang meliputi tindakan pemerintah dan rakyat.

Menurut John Austin, unsur ketiga berupa hukum dijelaskan dalam definisi hukum. Hukum adalah peraturan yang dibuat untuk mengatur makhluk yang berakal oleh makhluk yang berakal yang berkuasa atasnya.¹⁰⁶ Dalam pandangan Austin, hukum terbagi menjadi dua yaitu; hukum Tuhan dan Hukum Manusia. Hukum Tuhan tidak mempunyai fungsi yuridis, namun berfungsi sebagai wadah kepercayaan utilitarian. Hukum manusia merupakan hukum yang terdiri atas hukum positif (undang-undang atau hukum yang sebenarnya, dan hukum yang tidak sebenarnya.

Hukum positif merupakan undang-undang yang diadakan oleh kekuatan/kekuasaan Politik (apakah yang tertinggi atau bawahan) untuk orang-orang politis yang merupakan bawahannya (seperti undang-undang dan undang-undang khusus), atau peraturan-peraturan yang diadakan oleh orang-orang, sebagai pribadi, berdasarkan hak-hak yang sah yang diberikan kepadanya. Contoh, pemberian hak-hak kepada wali



¹⁰⁶ W, 1990, *Legal Theory (Teori & Filsafat Hukum Telaah Kritis atas Teori-teori Hukum)*, dikumpulkan oleh Muhammad Arifin, Rajawali, Jakarta, hlm 149.

atas orang yang ada di bawah perwaliannya. Pemberian hak ini atas dasar perintah yang berkuasa.

Undang-undang atau hukum yang tidak sebenarnya (*unactually*) adalah yang tidak diadakan langsung atau tidak langsung oleh kekuasaan politik. Contoh hukum tidak sebenarnya, seperti peraturan-peraturan klab, undang-undang tentang mode, dalil-dalil tentang ilmu alam, peraturan-peraturan dari yang disebut hukum internasional. Hukum ini diberi nama “moratitas positif”. Artinya bahwa peraturan itu hanya mempunyai kekuatan moral semata-mata.

2). Pengembang teori negara hukum

Perkembangan teori negara hukum dijabarkan dalam pengertian beberapa ahli sebagai berikut. F.J. Sthall memakai negara hukum dengan mengemukakan unsur-unsur pokok dari suatu negara hukum. Unsur-unsur itu, meliputi: ¹⁰⁷

- 1) pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia;
- 2) pemisahan kekuasaan negara berdasarkan prinsip *trias politica*;
- 3) pemerintahan diselenggarakan berdasarkan undang-undang (*wetmatig bestuur*); dan
- 4) adanya peradilan administrasi negara.

Unsur pertama yaitu Pengakuan (recognition) dan perlindungan (protection) hak asasi manusia merupakan upaya



Limbong, Opc cit, hlm 49.

untuk mengesahkan dan membenarkan berbagai upaya untuk memberikan rasa aman terhadap hak asasi manusia. Menurut UU No.39 Tahun 1991, Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum dan pemerintah. ¹⁰⁸

Unsur kedua dari negara hukum, yaitu pemisahan kekuasaan negara berdasarkan prinsip *trias politica* yang membagi kekuasaan negara menjadi tiga macam, yang meliputi:

- 1) Legislative;
- 2) Eksekutif; dan
- 3) Yudikatif.

Lembaga legislatif merupakan lembaga yang membuat dan menetapkan undang-undang. Eksekutif merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan. Lembaga yudikatif merupakan lembaga yang mengadili warga masyarakat yang telah melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang.

Unsur lain dari teori negara hukum yang disajikan oleh F.J. Sthall, yaitu pemerintahan diselenggarakan berdasarkan undang-undang. Pemerintahan yang dalam bahasa Inggrisnya, disebut dengan *government*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut

dengan *heersen* merupakan proses atau segala urusan yang dijalankan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan

Undang No 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 1 angka 1.



masyarakat dan kepentingan negara.¹⁰⁹ Pemerintahan yang dijalankan berdasarkan undang-undang merupakan pemerintahan yang dijalankan berdasarkan pada undang-undang yang ditetapkan oleh lembaga yang berwenang. Peradilan administrasi negara yang bertugas menangani kasus perbuatan melanggar hukum oleh pemerintah (*onrechtmatige overheidsdaad*).

A.V. Dicey mengemukakan tiga unsur utama dalam negara hukum yang meliputi:

- 1) *supremasi hukum* atau *supremacy of law*;
- 2) *Persamaan didepan hukum* atau *equality before the law*; dan
- 3) *due process of law*.¹¹⁰

Selanjutnya A.V. Dicey mengemukakan pengertian ketiga unsur Negara hukum diatas. *Supremasi hukum* atau *supremacy of law* diartikan bahwa tak seorang pun yang dapat dihukum atau secara hukum dapat dibuat menderita tubuh atau harta bendanya kecuali atas pelanggaran hukum tertentu yang tertuang dalam tata cara hukum biasa dihadapan pengadilan umum negara. *Persamaan didepan hukum* atau *equality before the law* artinya bahwa setiap orang apapun pangkat dan kondisinya tunduk pada hukum. Secara sederhana, di katakana bahwa *Persamaan didepan hukum* atau *equality before the law*, berarti bahwa semua warga, baik selaku pejabat negara maupun sebagai individu biasa tunduk



d, Op Cit, Hal 672.
V, 2007, *Introduction to The Study of The Law of The Constitution (Pengantar Studi Hukum)*, diterjemahkan Nurhadi, Nusa Media, Bandung, hlm 254-259.

pada hukum yang sama dan diadili dipengadilan biasa yang sama. Jadisetiap warga negara sama kedudukannya di hadapan hukum dan apabila ia melanggar hukum, baik selaku pribadi atau individu maupun selaku pejabat negara ia akan diadili dengan hukum yang sama dan dalam pengadilan yang sama pula.

Due process of law artinya bahwa konstitusi dijiwai oleh rule of law dengan alasan-alasan bahwa prinsip-prinsip umum konstitusi (misalnya, terkait dengan hak akan bebas pribadi, atau hak untuk mengadakan rapat umum) yang merupakan hasil keputusan yudisial yang menentukan hak-hak individu pada kasus tertentu yang dibawa ke muka pengadilan atau secara sederhana dapat dikatakan bahwa *due process of law* diartika segala tindakan negara harus berdasar atas hukum dan tidak ada suatu tindakan apa pun yang tidak memiliki dasar hukum.¹¹¹

Muhammad Tahir Azhary dengan mengambil inspirasi dari system hukum Islam, mengajukan pandangan bahwa ciri-ciri demokrasi atau negara hukum yang baik itu mengandung Sembilan prinsip, yang meliputi:

- 1) Prinsip kekuasaan sebagai amanah;
- 2) Prinsip musyawarah;
- 3) Prinsip keadilan;
- 4) Prinsip persamaan;



¹¹¹ Soelva, Pemakzulan Presiden di Indonesia, (Jakarta, Sinar Grafika, 2011), hlm 235-238.

- 5) Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia;
- 6) Prinsip peradilan yang bebas;
- 7) Prinsip perdamaian;
- 8) Prinsip kesejahteraan; dan
- 9) Prinsip ketaatan rakyat.¹¹²

Disamping itu, Jimly Asshiddiqie mengemukakan tiga belas prinsip pokok negara hukum (*rechtsstaat*) yang berlaku di zaman sekarang. Ketiga belas prinsip pokok tersebut merupakan pilar-pilar utama yang menyangga berdiri tegaknya suatu negara modern sehingga dapat disebut sebagai negara hukum (*the rule of law*, ataupun *rechtsstaat*) dalam arti yang sebenarnya, yang meliputi:

- 1) Supremasi konstitusi (*supremacy of law*);
- 2) Persamaan didepan hukum (*equality before the law*);
- 3) Asas legalitas (*due process of law*);
- 4) Adanya pembatasan kekuasaan berdasarkan Undang-undang Dasar (*limitation of power*);
- 5) Berfungsinya organ-organ negara yang independen dan saling mengendalikan;
- 6) Prinsip peradilan yang bebas dan tidak memihak (*independent and impartial judiciary*);
- 7) Tersedianya upaya peradilan tata usaha negara (*administrative court*);
- 8) Tersedianya peradilan tata negara (*constitutional adjudication*);



ad Tahir Azhary, 1992, *Negara Hukum; Suatu Studi tentang Prinsip-Prinsipnya dilihat dari Segi Islam*, Bulan Bintang, Jakarta hlm 64.

- 9) Adanya jaminan perlindungan hak asasi manusia (human dignity)
- 10) Bersifat demokratis (democratische rechtsstaat);
- 11) Berfungsi sebagai sarana mewujudkan tujuan bernegara (welfare rechtsstaat);
- 12) Transparansi dan control sosial; dan
- 13) Berketuhanan Yang Maha Esa.¹¹³

Berdasarkan 13 unsur tersebut, unsur ciri yang ketiga belas adalah bahwa Negara Hukum Indonesia itu menjunjung tinggi nilai-nilai keMaha Esaan dan keMaha Kuasaan Tuhan. Artinya, diakuinya prinsip supremasi hukum tidak mengabaikan keyakinan mengenai Kemaha Kuasaan Tuhan Yang Maha Esa yang diyakini sebagai sila pertama dan utama dalam Pancasila. Karena itu, pengakuan segenap bangsa Indonesia mengenai kekuasaan tertinggi yang terdapat dalam hukum konstitusi di satu segi, tidak boleh bertentangan dengan keyakinan segenap warga bangsa mengenai prinsip dan nilai-nilai Ketuhanan.

Dalam konsepsi teori Negara hukum yang dimaksudkan adalah upaya untuk menciptakan ketertiban hukum dalam artian setiap orang harus taat dan bertindak sesuai ketentuan aturan hukum, oleh sebab itu untuk menciptakan suatu tertib hukum yang membawa ketengan, ketenteraman, kedamaian dan kebahagiaan alam hidup bermasyarakat seperti apa yang menjadi tujuan negara hukum tentunya untuk dapat mewujudkannya tidak boleh



hiddiqie, Op Cit, hlm 8-16.

terlepas dengan konsep penegakan hukum dari para penyelenggara Negara terutama lembaga peradilan, untuk itu maka penulis selanjutnya akan menjelaskan tentang teori penegakan hukum berikut ini;

b. Teori Penegakan Hukum

Telah diketahui bahwa dalam proses interaksi sesama manusia sebagai makhluk social dalam kehidupannya banyak melahirkan berbagai tatanan norma maupun kaidah hukum yang mengatur dan mengarahkan perilaku manusia dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dimanapun mereka berada, Oleh karena itu, tidaklah mengherankan bahwa keseluruhan pemikiran dan pembicaraan tentang hukum selalu harus bermula dan bermuara pada aspek kehidupan manusia yang terus tumbuh dan berkembang dalam berbagai segi kehidupannya. Karenanya, penegakan hukum harus pula berubah dan berkembang secara terus-menerus secara positif, sejalan dengan perkembangan budaya dan peradaban yang secara langsung berkaitan erat dengan keseluruhan sistem sarana pelaksanaan hukum serta mekanisme penegakannya.

Penegakan hukum yang konsisten dan terpadu sangat penting bagi terwujudnya pilar-pilar keadilan dan kepastian hukum. Pilar-pilar keadilan dan kepastian hukum merupakan pondasi utama berjalannya

as demokratisasi.¹¹⁴ Demokratisasi merupakan salah satu prinsip



Waluyo, 2017, *Penegakan Hukum Di Indonesia*, Cetakan II, Sinar Grafika Offset, Jakarta, hlm 60-

dari tata kelola pemerintahan yang baik, sebab demokratisasi membuka ruang bagi masyarakat untuk turut berpartisipasi dalam penyelenggaraan negara. Selain itu, kepastian hukum juga sangat diperlukan bagi kalangan usaha dalam berinvestasi dalam suatu negara. Sebab tanpa adanya kepastian hukum, maka risiko berusaha tidak dapat diprediksi sehingga dapat menurunkan iklim investasi. Kecilnya angka investasi akan memperkecil lapangan kerja baru bagi masyarakat, sehingga akan terjadi banyak pengangguran yang berpotensi menimbulkan ancaman dan gangguan bagi keamanan.

Selanjutnya, penegakan hukum yang konsisten dan terpadu juga akan membawa kemanfaatan bagi masyarakat yaitu timbulnya kepercayaan masyarakat terhadap upaya penegakan hukum dan aparat penegak hukum, sehingga dukungan masyarakat terhadap lembaga penegak hukum akan menguat. Sebaliknya bila terjadi inkonsistensi dan ketidakterpaduan dalam penegakan hukum, masyarakat akan menilai bahwa dalam proses penegakan hukum terjadi tarik menarik kepentingan, sehingga kepercayaan kepada penegak hukum akan melemah. Implikasinya, hal ini akan melemahkan budaya hukum dan kepatuhan terhadap hukum oleh masyarakat. Oleh sebab itu Pemerintah, khususnya aparat penegak hukum, harus menjalankan proses penegakan hukum dengan tegas,

isten dan terpadu agar mampu menghasilkan penegakan hukum



yang berkeadilan, memberikan kepastian hukum yang demikian diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Penegakan hukum tersebut tidak dapat dilepaskan dengan tujuan akhir dari kehidupan bermasyarakat dan bernegara juga dari nilai-nilai filosofis masyarakat tersebut yakni keadilan (Justice), dengan demikian, penegakan hukum yang berkeadilan dimaksudkan untuk mewujudkan kebahagiaan dan kesejahteraan lahir dan batin manusia dalam kehidupannya. Sehingga hal yang sangat mustahil kehidupan yang bahagia, sejahtera tentram dan damai sesuai apa yang dicita-citakan dapat terwujud jika tidak dibarengi dengan adanya penegakan hukum.

Dalam rangka menegakkan aturan-aturan hukum yang berlaku, maka diperlukan adanya suatu institusi negara yang dinamakan kekuasaan kehakiman (Judicative power). Kekuasaan kehakiman dalam praktek diselenggarakan oleh badan-badan peradilan negara. Adapun tugas pokok badan peradilan terutama tugas dibidang judicial, yaitu dalam rangka memeriksa, mengadili, memutuskan dan menyelesaikan perkara-perkara yang diajukan oleh masyarakat pencari keadilan.¹¹⁵

Para pencari keadilan (justiciabellen) tentu sangat mendambakan perkara-perkara yang diajukan ke pengadilan dapat us oleh hakim hakim yang professional dan memiliki integritas



¹¹⁵ | Sutyoso, 2010, *Reformasi Keadilan dan Penegakan Hukum di Indonesia*, Cetakan pertama, UII Yogyakarta, hlm 3-4.

moral yang tinggi, sehingga dapat melahirkan putusan-putusan yang tidak saja mengandung aspek kepastian hukum (keadilan procedural), tetapi juga berdimensikan legal justice, moral justice dan social justice. Karena keadilan itulah yang menjadi tujuan utama yang hendak dicapai dari proses penyelesaian sengketa di pengadilan. Menegakkan keadilan bukanlah sekadar menjalankan prosedur formal dalam peraturan hukum yang berlaku di suatu masyarakat, setidaknya menegakkan nilai-nilai keadilan lebih utama daripada sekadar menjalankan berbagai prosedur formal perundang-undangan yang acapkali dikaitkan dengan penegakan hukum.

Hal itu juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Satjipto Rahardjo yang menyatakan bahwa hukum bukan jaminan menjadikan masyarakat itu dapat tertib, tetapi harus dibutuhkan juga kesadaran dan kepercayaan masyarakat terhadap penegakan hukum.¹¹⁶

Penegakan hukum merupakan suatu upaya untuk terlaksananya fungsi norma hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, dalam konteks penegakan hukum tentunya tidak terlepas dari para penegak hukum atau aparat penegak hukum diantaranya jabatan profesi hakim, mengingat hakim merupakan faktor utama yang menentukan dalam proses penyelesaian perkara guna terciptanya keadilan yang dicita-citakan.



ahardjo, 2007, *Biarkan Hukum Mengalir (Catatan Kritis tentang Pergulatan Manusia dan Hukum)*, buku Kompas, Jakarta, hlm 21.

Berawal dari pandangan Dietrich Rueschemeyer dalam (Margono: 2019) secara tegas menyatakan, bahwa profesi itu dipahami sebagai pekerjaan pelayanan yang menetapkan seperangkat pengetahuan yang sistematis terhadap problem yang teramat relevan dengan nilai-nilai utama dalam masyarakat.¹¹⁷

Demikian pula Talcott Parsons memberikan pernyataan, bahwa: Profesi yang dimaksudkan adalah merupakan posisi yang sangat penting dan membutuhkan kekhususan-kekhususan atau keistimewaan-keistimewaan. Oleh karena itu, dapatlah dikatakan bahwa tidak semua orang yang memiliki pekerjaan disebut sebagai profesinya.

Selanjutnya bahwa profesi diartikan sebagai setiap pekerjaan tetap tertentu untuk memperoleh nafkah yang dilaksanakan sesuai dengan keahlian yang berkaitan dengan cara berkarya dan hasil karya yang bermutu tinggi dengan menerima bayaran/gaji/tunjangan yang tinggi.

Dengan demikian bahwa salah satu yang menduduki profesi tersebut antara lain adalah hakim dapatlah dikatakan sebagai jabatan profesi, sebab hakim diangkat dari kalangan tertentu sesuai kriteria berpendidikan sekurang-kurangnya sarjana (S-1), bahkan harus berkeahlian khusus seperti sarjana hukum dan dalam menjalankan

; pekerjaannya akan menghasilkan putusan yang berirah-irah



2019, *Azas Keadilan Kemanfaatan dan Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, Cetakan I, Sinar Offset, Jakarta, hlm 61.

"Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa", artinya produk putusan dari hakim dipandang sebagai sesuatu yang bermutu bagi penegakan hukum dan keadilan.

Persoalan berikutnya adalah bisakah hukum itu ditegakkan dengan seadil-adilnya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, maka mustahil hukum itu dapat tegak tanpa penyelenggaraan pengadilan yang baik. Pengadilan sebagai institusi yang dibutuhkan masyarakat. Pekerjaan mengadili adalah salah satu dari sekian banyak fungsi yang harus ada dan dijalankan masyarakat, sebagai respons terhadap adanya kebutuhan tertentu. Mengadili merupakan pekerjaan yang dibutuhkan untuk membuat masyarakat menjadi tenteram dan produktif. Ditengah masyarakat selalu muncul persoalan di antara para anggota yang harus diselesaikan. Masalah-masalah yang tidak diselesaikan menjadi gangguan bagi ketenteraman dan produktivitas masyarakat. Suatu lembaga yang harus ada untuk menjalankan fungsi tersebut dan dia adalah pengadilan yang dilaksanakan oleh para hakim melalui produk putusan-putusannya.

Hakim yang mengawali setiap putusannya dengan irah-irah "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa" diharapkan dapat memberikan nilai tambah pada peningkatan kompetensi, kualitas, kapasitas, penegakan hukum dan keadilan dalam

aplikasikan tugas dan peran hakim, sehingga wajar apabila undang-undang mensyaratkan, bahwa setiap hakim harus memiliki



integritas dan kepribadian yang baik dan tidak tercela, jujur, adil, profesional dan berpengalaman di bidang hukum.¹¹⁸

Kewajiban hakim selaku aparat pengadilan untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan suatu perkara yang nyata-nyata hukumnya, tidak ada atau kurang jelas, merupakan suatu keharusan yang tidak dapat dihindarkan, oleh karena setiap hakim berkewajiban membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan dengan tetap berpegang pada asas *ius curia novit* (hakim mengetahui akan hukumnya). Olehnya itu hakim berkewajiban menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat, sehingga akan sangat membantu hakim dalam menyelesaikan setiap perkara yang sedang diperiksa ataupun diadili oleh majelis hakim yang bersangkutan.

Sebagai pelaku kekuasaan kehakiman yang merdeka, maka hakim harus memahami ruang lingkup, tugas, dan kewajibannya sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Setelah memahami tugas dan kewajibannya, hakim harus berupaya secara profesional dalam menjalankan dan menyelesaikan perkara yang diajukan kepadanya. Dengan demikian tugas hakim dapat dijabarkan antara lain sebagai berikut:¹¹⁹

1) Tugas pokok dibidang peradilan (teknis yudisial) di antaranya:



ard Sidharta, 2006, *Moralitas Profesi Hukum suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, Refika Aditama, Im 57.
op cit, hlm 68-69.

- a) Menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya.
 - b) Mengadili menurut hukum dengan tidak membedakan orang.
 - c) Membantu para pencari keadilan dan berusaha sekeras-kerasnya mengatasi segala hambatan dan rintangan demi tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.
 - d) Tidak boleh menolak untuk memeriksa dan mengadili suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak/kurang jelas, melainkan wajib memeriksa dan mengadilinya.
- 2) Tugas yuridis, yaitu memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat-nasehat tentang soal-soal hukum kepada lembaga-lembaga negara apabila diminta.
 - 3) Tugas akademis/ilmiah, yaitu dimana hakim wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.

Adapun secara konkret dalam tugas mengadili setiap perkara yang diajukan kepadanya, hakim akan melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:¹²⁰

- 1) Mengkonstatir, yaitu mengakui atau membenarkan bahwa telah terjadi suatu peristiwa sehingga diajukan oleh para pihak ke persidangan. Tugas yang pertama-tama dilakukan adalah bagi



Sutiyoso dan Sri Hastatuti Hapsari, 2005, *Aspek-Aspek Perkembangan Kekuasaan Kehakiman di a, UII Press, Yogyakarta, hlm 126-127.*

hakim dalam penanganan suatu perkara, yaitu membuktikan peristiwa konkret terlebih dahulu, karena tanpa pembuktian terlebih dahulu hakim tidak boleh menyatakan suatu peristiwa konkret benar-benar telah terjadi. Jadi mengkonstatir peristiwa yang terjadi adalah membuktikan atau menganggap telah terbuktinya suatu peristiwa tersebut, atau dengan perkata lain mengkonstatir adalah melihat, mengakui atau membenarkan bahwa benar telah terjadinya suatu peristiwa yang diajukan pencari keadilan.

- 2) Mengkwalifisir, adalah nilai peristiwa yang telah dianggap benar-benar terjadi itu termasuk dalam hubungan hukumnya seperti apa. Dengan kata lain mengkwalifisir adalah menemukan hukumnya terhadap peristiwa yang terjadi yang telah dikonstatir dengan jalan menerapkan peraturan hukumnya terhadap peristiwa tersebut.
- 3) Mengkonstituir atau memberikan konstitusinya, yaitu hakim menerapkan hukumnya dan memberikan keadilannya kepada pencari keadilan yang bersangkutan. Di sini pada akhirnya hakim mengambil kesimpulan dari adanya peristiwanya (premise minor), kemudian akan mengkonstituir (menetapkan hukum terhadap perkara yang bersangkutan). Dalam memberikan putusan, hakim perlu memperhatikan faktor-faktor yang seharusnya diterapkan secara profesional dan proporsional yaitu keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatannya sesuai kebenaran dan keadilan.



Sehubungan dengan ketiga tugas utama hakim dalam penanganan suatu perkara, maka hakim itu harus mempunyai kedudukan yang objektif karena posisinya berada di antara kedua belah pihak yang berperkara.¹²¹ Tuntutan terhadap objektivitas hakim dalam penyelesaian perkara, dari cara mengadilinya yakni sesuai hukum dan tidak membeda-bedakan orang dan bersesuaian dengan asas hukum yang berbunyi *equality before of the law*. Hakim sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang tugasnya meliputi menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan perkara yang diajukan kepadanya, berdasarkan asas bebas, jujur, dan tidak memihak di sidang pengadilan dalam hal dan menurut tata cara yang diatur di dalam undang-undang.

Selanjutnya menurut Alexi de Toequeville dalam Ahmad Mujahidin mengemukakan adanya 3 (tiga) kekuasaan kehakiman yang diemban oleh lembaga peradilan yang harus tetap dijaga independensinya, yaitu sebagai berikut.¹²²

- 1) Kekuasaan lembaga peradilan pada semua negara merupakan pelaksanaan fungsi peradilan, di mana lembaga peradilan hanya bekerja kalau ada pelanggaran hukum atau hak warga negara, tanpa ada satu kekuasaan lainnya yang dapat melakukan intervensi.



Rahman, 2008, *Pengetahuan Dasar dalam Beracara Perdata*, Umitoha Ukhuwah Grafika, r, hlm. 61.

ujahidin, 2007, *Peradilan Satu Atap di Indonesia*, Refika Aditama, Bandung, hlm 52-53.

- 2) Fungsi lembaga peradilan hanya berlangsung kalau ada kasus pelanggaran hukum yang khusus, hakim bahkan dikatakan masih dalam koridor pelaksanaan tugasnya. Jika ia dalam memutuskan suatu perkara menolak menerapkan prinsip yang berlaku umum. Namun jika hakim menolak mentaati prinsip-prinsip yang berlaku umum dimana ia tidak dalam kondisi memeriksa suatu perkara, maka ia dapat dihukum atas dasar pelanggaran tersebut.
- 3) Kekuasaan lembaga peradilan hanya berfungsi jika diperlukan dalam hal adanya sengketa yang diatur dalam hukum. Pada hakikatnya pelaksanaan fungsi lembaga peradilan senantiasa berujung pada lahirnya suatu putusan.

Seorang hakim yang telah memutuskan suatu perkara menurutnya sudah dengan adil, belum tentu adil menurut orang lain. Begitu juga dengan kebenaran menurutnya belum tentu benar menurut orang lain. Keadilan dan kebenaran yang dijadikan dasar hukum belum tentu sesuai dengan keadilan dan kebenaran menurut masyarakat.

Hakim diharapkan dapat menjadi penegak hukum yang profesional, menjunjung tinggi kebenaran dan keadilan serta bertanggung jawab sehingga mampu mengayomi masyarakat. Dalam suatu proses penyelesaian perkara di pengadilan, hakim



merupakan faktor utama yang menentukan dalam penyelesaian suatu perkara.¹²³

Hakim dalam profesinya bukan hanya sebagai penegak hukum melainkan juga sebagai penegak keadilan, olehnya jelas hakim bukan hanya corong undang-undang yang melihat dan menerapkan peraturan ketentuan pasal-pasal apa adanya namun dibutuhkan berbagai kajian pertimbangan dan analisa termasuk nurani guna terwujudnya putusan-putusan yang memenuhi azas keadilan, kepastian dan kemanfaatan bagi masyarakat khususnya para pencari keadilan berdasarkan hukum peraturan (legal justice), nilai-nilai moralitas (moral justice), dan berdasarkan keinginan masyarakat (social justice) demi kewibawaan peradilan yang agung.

Dalam suatu Negara hukum melalui penegakan hukum oleh aparat peradilan dirapkan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan hukum yang ada, untuk dapat menyelesaikan berbagai persoalan tersebut tentunya diperlukan berbagai teknik cara ataupun mekanisme penyelesaian yang tentunya semua didasarkan pada berbagai konsep maupun teori yang ada, untuk itu pembahasan selanjutnya akan dijelaskan tentang teori penyelesaian sengketa yang merupakan bahagian pembahasan dari teori terapan (*Applied Theory*) berikut ini;



op cit, hlm 75.

3. Applied Theory

Applied Theory merupakan teori terapan yang digunakan untuk mendukung teori utama maupun teori menengah dalam pembahasan suatu masalah dengan berbagai konsep yang digunakan diantaranya konsep Teori Penyelesaian Sengketa, untuk lebih jelasnya dibahas pada pembahasan berikut;

a. Teori Penyelesaian Sengketa

1) Konsepsi penyelesaian sengketa perdata

Dalam ranah hukum perdata, ketika terjadi sengketa terdapat beberapa pranata penyelesai sengketa yang digunakannya. Jika para pihak dapat menyelesaikan masalahnya dengan baik, maka tidak akan terjadi sengketa.¹²⁴ Namun, bila para pihak tidak dapat mencapai kesepakatan mengenai solusi pemecahan masalahnya, maka akan timbul sengketa. Untuk menyelesaikan sengketa tersebut dapat dilakukan melalui beberapa cara.¹²⁵

Suyud Margono menyebutkan metode penyelesaian sengketa baik yang formal maupun nonformal yaitu: 1) Proses Ajudikasi (*Adjudicative Processes*) yang meliputi Litigasi dan Arbitrase; 2) Proses Konsensus (*Consensus Processes*) yang meliputi Ombudsman, Pencari Fakta Bersifat Netral (*Neutral Fact Finding*), Negosiasi, Mediasi, dan Konsiliasi; 3) Proses Ajudikasi Semu (*Quasi*

Adjudicative Processes) yang meliputi Mediasi-Arbitrase (*Med-Arb*),

¹²⁴ta, Rekonstruksi Hukum Penyelesaian Sengketa pada Jurnal Hukum dan Peradilan, (Banjarbaru, an Agama, 2017), hlm 312-313.

¹²⁵Usman, 2003, *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, PT. Citra Aditya Bakti, hlm 7.



Persidangan Mini (*Mini Trial*), Pemeriksaan Juri Secara Sumir (*Summary Jury Trial*), dan Evaluasi Netral Secara Dini (*Early Neutral Evaluation*).¹²⁶

Rahmadi Usman juga menyebutkan penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui proses adjudikasi atau pun *Alternative Dispute Resolution (ADR)*, Alternatif Penyelesaian Sengketa (APES), Pilihan Penyelesaian Sengketa (PPS), Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa (MAPS), Penyelesaian Sengketa Secara Kooperatif (PSK), atau Pengelolaan Konflik secara Kooperatif (PKK).¹²⁷ Adjudikasi merupakan cara penyelesaian sengketa melalui lembaga peradilan, sedangkan *Alternative Dispute Resolution (ADR)* adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak yaitu penyelesaian di luar pengadilan.

Dari pengertian Suyud Margono dan Rahmadi Usman, nampak bahwa arbitrase termasuk kedalam rumpun adjudikasi dimana pengertian adjudikasi itu sendiri adalah penyelesaian sengketa melalui lembaga pengadilan. Jika dikaitkan dengan UU 30/1999 yang menggunakan judul “Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa”, memang terdapat kerancuan. Di satu sisi, arbitrase digolongkan sebagai bagian dari rumpun adjudikasi. Namun, di sisi

lain, arbitrase berdasarkan UU No. 30/1999 tersebut digolongkan



¹²⁶ Margono, 2004, *ADR & Arbitrase Proses Pelembagaan Dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, hlm 11.

¹²⁷ *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, hlm 9.

kedalam Alternatif Penyelesaian Sengketa. UU 30/1999 menganut kombinasi dua aliran (*combination of processes*) yang dapat berdiri sendiri dan dapat merupakan bagian dari Alternatif Penyelesaian Sengketa atau disebut juga *alternative to litigation*.¹²⁸ Untuk memudahkan penggolongan lembaga penyelesaian sengketa ini, maka dapatlah membagi lembaga penyelesaian sengketa di bidang hukum perdata kedalam lembaga litigasi dan lembaga non-litigasi:

Menurut Muladi, penyelesaian sengketa melalui *Alternative Dispute Resolution* (ADR) mempunyai beberapa keunggulan dibandingkan melalui litigasi, yaitu: 1) penyelesaian sengketa dapat dilakukan dengan cara cepat; 2) Penyelesaian sengketa dapat dilaksanakan dengan biaya murah; 3) tidak terikat dengan aturan hukum tertentu; 4) bersifat *confidential*; 5) atas dasar prinsip *win-win solution*; 6) lebih partisipatif; 7) dapat mengurangi penumpukan perkara di pengadilan tanpa mengurangi sifat profesionalisme.

Pasal 1 angka 1 UU 30/1999 menjelaskan pengertian arbitrase yaitu “cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersangkutan.” Dengan demikian, arbitrase merupakan kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan atau damai oleh arbiter atau

dit.¹²⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan



¹²⁸Gautama, 1999, *Undang-Undang Arbitrase*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 17.
¹²⁹*Iliah Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*. *Ibid*, hlm 10.

arbitrase sebagai usaha perantara dalam meleraikan sengketa atau peradilan wasit. Orang yang disepakati oleh kedua belah pihak yang bersangkutan untuk memberikan keputusan yang akan ditaati oleh kedua belah pihak disebut arbiter.

R. Subekti mengartikan arbitrase sebagai penyelesaian sengketa atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau menaati keputusan yang diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut. Berdasarkan batasan tersebut, maka arbitrase merupakan salah satu cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang didasarkan atas perjanjian tertulis dari pihak yang bersengketa, di samping cara lainnya melalui konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Adapun sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hanya sengketa mengenai hak yang menurut hukum dikuasai sepenuhnya oleh para pihak atas dasar kata sepakat.

2) Pengertian teori penyelesaian sengketa

Secara filosofis, penyelesaian sengketa merupakan upaya untuk mengembalikan hubungan para pihak yang bersengketa dalam keadaan seperti semula. Dengan pengembalian hubungan tersebut, maka mereka dapat mengadakan hubungan, baik hubungan sosial,



mapun hubungan hukum antara satu dengan lainnya. Teori yang mengkaji tentang hal itu disebut teori penyelesaian sengketa.¹³⁰

Istilah teori penyelesaian sengketa berasal dari terjemahan bahasa Inggris yaitu *dispute settlement of theory*, bahasa Belanda, yaitu *theorie van de beslechting van geschillen* sedangkan dalam bahasa Jerman disebut dengan *theorie der streitbeilegung*. Ada tiga suku kata yang terkandung dalam teori penyelesaian sengketa, yaitu; (i) teori, (ii) penyelesaian, dan (iii) sengketa. Penjelasan terkait ketiga suku kata tersebut dijelaskan sebagai berikut.

Penyelesaian adalah proses, perbuatan cara menyelesaikan. Menyelesaikan diartikan menyudahkan, menjadikan berakhir, membereskan atau memutuskan, mengtur, memperdamaikan (Perselisihan atau pertengkaran), atau mengtur sesuatu sehingga menjadi baik.¹³¹ Istilah sengketa berasal dari terjemahan bahasa Inggris, yaitu *dispute*. Sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *geding* atau *proces*. Sementara itu, penggunaan istilah sengketa digunakan secara berbeda beda oleh para ahli. Terdapat ahli yang menggunakan istilah sengketa, dan ada juga yang menggunakan istilah konflik. Kedua istilah itu seringkali digunakan oleh para ahli. Richard L. Abel menggunakan istilah sengketa, sedangkan Dean G.



¹³⁰ dan Septiana Nurbani, 2015, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis*, (na), Raja Grafindo Persada PT, Depok hlm 135-144.
¹³¹ d, 1989, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 801.

Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin, serta Nader Dan Todd menggunakan istilah konflik.

Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin Mengemukakan pengertian sengketa, sebagai sebuah persepsi terkait perbedaan kepentingan (*Perceive divergence of interest*) atau kepercayaan yang dimana aspirasi pihak-pihak yang bersengketa tidak dapat dicapai secara bersamaan.¹³² Richard L. Abel mengartikan sengketa (*dispute*) sebagai penyertaan public atas tuntutan ketidak selarasan terhadap sesuatu hal yang bernilai.¹³³ Laura Nader dan Harry F. Todd Jr. Mengartikan sengketa sebagai keadaan yang melibatkan pihak ketiga yang didalamnya terdapat kondisi pra konflik dan konflik. Pra konflik dianggap sebagai suatu keadaan yang mendasari ketidakpuasan suatu pihak yang menyebabkan konflik terjadi.¹³⁴

Pengertian sengketa yang disajikan oleh para ahli mengandung kelemahan-kelemahan. Kelemahan itu, meliputi tidak jelasnya subjek yang bersengketa dan objek sengketa. Oleh karena itu, pengertian sengketa yang disajikan di atas perlu disempurnakan. Sehingga sengketa berarti pertentangan, perselisihan, atau perpecahan yang terjadi antara pihak yang satu dengan pihak yang lain karena suatu hal yang bernilai materil maupun non materil.



¹³²Pruitt dan Jeffrey Z, 2004, *Konflik Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm 9.
¹³³Friedman, 2009, *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial (A Legal Sstem A Sosial Science e)*, Diterjemahkan M Khosim, Nusa Media, Bandung, hlm 11.
¹³⁴J.L Kriekhoff, 2001, *Mediasi (Tinjauan Antropologi Hukum)*, Sebuah Bunga Rampai Oleh T.O ayasan Obor, Jakarta, hlm 235.

Adapun Ruang lingkup teori penyelesaian sengketa tersebut meliputi; (i) jenis-jenis sengketa, (ii) faktor penyebab timbulnya sengketa, dan (iii) strategi di dalam penyelesaian sengketa. Kategori sengketa adalah penggolongan jenis-jenis sengketa yang terjadi di tengah-tengah masyarakat, seperti sengketa tanah, sengketa pilkada, sengketa saham, sengketa perkawinan, dan lainnya. Faktor penyebab timbulnya sengketa adalah sebagai upaya mengungkapkan hal-hal yang menyebabkan sesuatu hal terjadi atau menjadi lantaran terjadinya sengketa. Strategi di dalam penyelesaian sengketa adalah upaya untuk mencari dan merumuskan cara-cara mengakhiri sengketa yang timbul di antara para pihak, seperti dengan cara mediasi, konsiliasi, negosiasi, dan lain sebagainya.

b. Cara Penyelesaian Sengketa

Cara penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui pengadilan, ADR dan melalui Lembaga Adat. Cara penyelesaian sengketa yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata, yaitu melalui pengadilan, sementara itu cara penyelesaian sengketa yang diatur Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yaitu *alternative dispute resolution* (ADR). Ada lima cara penyelesaian sengketa melalui ADR, yang meliputi:¹³⁵



onsultasi;

negosiasi;

dan Septiana Nurbani, Op Cit, hlm 142.

- 3) mediasi;
- 4) konsiliasi; atau
- 5) penilaian ahli.

Konsultasi adalah perundingan yang dilakukan antara para pihak tanpa melibatkan pihak ketiga dalam penyelesaian sengketa mereka. Negosiasi merupakan sarana bagi para pihak untuk mengadakan komunikasi dua arah dirancang untuk mencapai kesepakatan sebagai akibat adanya perbedaan pandangan terhadap suatu hal dan dilatarbelakangi oleh kesamaan/ketidaksamaan kepentingan di antara mereka. Mediasi adalah pengikutsertaan pihak ketiga dalam proses penyelesaian sengketa, dimana pihak ketiga ini bertindak sebagai penasehat. Konsiliasi adalah suatu usaha untuk mempertemukan keinginan pihak yang berselisih untuk mencapai persetujuan dan menyelesaikan perselisihan tersebut. Penilaian ahli adalah suatu cara penyelesaian sengketa di mana para pihak menunjuk seorang ahli yang netral untuk membuat penemuan fakta-fakta yang mengikat ataupun tidak, atau bahkan membuat pengarahannya materi tersebut secara mengikat.

Dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, maka cara penyelesaian perselisihan dalam masyarakat dilakukan secara damai.¹³⁶ Penyelesaian sengketa



a damai merupakan cara untuk mengakhiri sengketa atau konflik terjadi dalam masyarakat menggunakan cara musyawarah

¹³⁶ Undang No 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial pada Pasal 8 dan 40.

sehingga kedua belah pihak tidak ada yang merasa dirugikan, mereka sama-sama saling menerima satu sama lain. sementara itu, lembaga yang berwenang menyelesaikan konflik meliputi:

- 1) Pemerintah;
- 2) Pemerintah daerah;
- 3) Pranata Adat; dan/atau
- 4) Pranata Sosial; serta
- 5) Satuan Tugas Penyelesaian Konflik Sosial.¹³⁷

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada 3 penyelesaian sengketa dalam masyarakat, yang meliputi:

- 1) Pengadilan;
- 2) ADR (Alternative Dispute Resolution); serta
- 3) Damai.

Di samping ketiga cara di atas, dikenal juga cara penyelesaian sengketa melalui lembaga adat dan nilai-nilai yang berkembang dalam masyarakat. Lembaga adat dan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat Indonesia bersifat lokal karena masing-masing etnis atau daerah mempunyai lembaga adat dan nilai-nilai yang berbeda antara satu sama lain. Misalnya dalam masyarakat etnis Samawa dikenal Lembaga Adat Tana Samawa (LATS) dan Lembaga Kedamaian di Palangkaraya. Damang adalah pimpinan adat Kedamaian yang

ngsi sebagai kepala Adat. Eksistensi Damang sebagai Hakim



il 40.

Perdamaian Adat diakui dan ditaati oleh masyarakat suku Dayak di Palangkaraya.

c. Analisis Tentang Penyelesaian Sengketa

Teori penyelesaian sengketa dikembangkan dan dikemukakan oleh Ralf Dahrendorf, Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin, Simon Fisher, Laura Nader, dan Harry F. Todd Jr.

Teori penyelesaian sengketa dikembangkan oleh Ralf Dahrendorf pada Tahun 1958-an. Teori penyelesaian sengketa berorientasi kepada struktur dan intitusi sosial.¹³⁸ Ralf Dahrendorf berpendapat bahwa masyarakat mempunyai dua wajah, yaitu sengketa dan consensus. Oleh karena itu, ia berpendapat bahwa teori sosiologi harus dibagi menjadi dua bagian yaitu, teori sengketa dan teori konsensus. Teori sengketa mengenai sengketa kepentingan dan penggunaan kekerasan yang mengikat masyarakat bersama di hadapan tekanan itu. Sementara itu, teori konsensus menguji nilai integritas dalam masyarakat.

Simon Fisher, dkk. mengemukakan 6 teori yang mengkaji dan menganalisis penyebab terjadinya sengketa. enam teori itu, meliputi:¹³⁹

- 1) Teori hubungan masyarakat;
- 2) Teori negosiasi prinsip;
- 3) Teori identitas;

ori kesalahpahaman;

tzer dan D.J.Goodman, 2007, *Teori Sosiologi Modern (Modern Sociological Theory)* diterjemahkan
, Prenada, Jakarta, hlm 153-154.
rifik, 2007, *Relasi Negara dan Masyarakat dalam Diskursus Sengketa di Indonesia*, Walisongo
Center, Semarang, hlm 155-158.



- 5) Teori transformasi sengketa; dan
- 6) Teori kebutuhan manusia.

Teori hubungan masyarakat berpendapat bahwa penyebab terjadinya sengketa adalah oleh polarisasi (kelompok yang berlawanan) yang terus terjadi ketidakpercayaan dan permusuhan di antara kelompok yang berbeda dalam suatu masyarakat. Sasaran yang ingin dicapai teori ini adalah meningkatkan komunikasi dan saling pengertian antara kelompok-kelompok yang mengalami sengketa dan mengusahakan toleransi dan agar masyarakat lebih bisa saling menerima keragaman yang ada di dalamnya.

Teori negosiasi prinsip menganggap bahwa penyebab terjadinya sengketa adalah dikarenakan oleh posisi-posisi yang tidak selaras dan perbedaan pandangan tentang sengketa oleh pihak-pihak yang mengalami sengketa. Sasaran yang ingin dicapai teori ini adalah:

- 1) membantu pihak-pihak yang mengalami sengketa untuk memisahkan perasaan pribadi dengan berbagai masalah dan isu, dan memampukan mereka untuk melakukan negosiasi berdasarkan kepentingan mereka dari pada posisi tertentu yang sudah tetap; dan
- 2) melancarkan proses pencapaian kesepakatan ada yang menguntungkan kedua belah pihak atau semua pihak.

Teori identitas berasumsi (beranggapan) bahwa terjadinya sengketa disebabkan bukan karena identitas yang terancam, yang sering



berakar pada hilangnya sesuatu atau penderitaan di masa lalu yang tidak diselesaikan.

Teori kesalahpahaman antarbudaya berasumsi bahwa sengketa kerja disebabkan oleh ketidakcocokan dalam cara-cara komunikasi di antara berbagai budaya yang berbeda. sasaran yang ingin dicapai teori ini adalah:

- 1) menambah pengetahuan pihak-pihak yang mengalami sengketa mengenai budaya pihak lain.
- 2) mengurangi stereotip negatif yang mereka miliki tentang pihak lain; dan
- 3) meningkatkan keefektifan komunikasi antarbudaya.

Teori transformasi sengketa berasumsi bahwa sengketa terjadi disebabkan oleh masalah-masalah ketidak setaraan dan ketidakadilan yang muncul sebagai masalah sosial budaya dan ekonomi. sasaran yang ingin dicapai teori ini adalah:

- 1) mengubah berbagai struktur dan kerangka kerja yang menyebabkan ketidak setaraan dan ketidakadilan, termasuk kesenjangan ekonomi;
- 2) meningkatkan jalinan hubungan sikap jangka panjang di antara pihak-pihak yang mengalami sengketa; dan
- 3) mengembangkan berbagai proses dan sistem untuk mempromosikan pemberian, kalinan kompartemen pengumpulan, rekonsiliasi dan pengakuan.



Teori kebutuhan manusia berasumsi bahwa penyebab terjadinya sengketa adalah oleh kebutuhan dasar manusia, baik fisik, mental, dan

sosial yang tidak terpenuhi atau dihalangi. Keamanan, identitas, pengakuan, partisipasi, dan otonomi sering merupakan inti pembicaraan. sasaran yang ingin dicapai teori ini adalah:

- 1) Membantu pihak-pihak yang mengalami sengketa untuk mengidentifikasi dan mengupayakan bersama kebutuhan mereka yang tidak terpenuhi, dan menghasilkan pilihan-pilihan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu; dan
- 2) Agar pihak-pihak yang mengalami sengketa mencapai kesepakatan untuk memenuhi kebutuhan dasar semua pihak.

Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin mengemukakan sebuah teori tentang penyelesaian sengketa. kedua hal ini mengemukakan sebuah teori yang disebut dengan teori strategi penyelesaian sengketa. ada lima strategi dalam penyelesaian sengketa, sebagaimana disajikan berikut ini; Pertama, *contending* (bertanding), yaitu mencoba menerapkan suatu solusi yang lebih disukai oleh salah satu pihak atas pihak lainnya. Kedua, *yielding* (mengalah), yaitu menurunkan aspirasi sendiri dan bersedia menerima kurang dari yang sebetulnya diinginkan. Ketiga, *problem solving* (pemecahan masalah), yaitu mencari alternatif yang memuaskan aspirasi kedua belah pihak. Keempat *withdrawing* (menarik diri) yaitu memilih meninggalkan situasi sengketa, dalam baik secara fisik maupun psikologis. Kelima, *inaction* (diam), yaitu tidak melakukan apa-apa”¹⁴⁰



hli antropologi hukum juga mengemukakan pendapatnya tentang a penyelesaian sengketa yang terjadi dalam masyarakat, baik

¹⁴⁰Pruitt dan Jeffrey Z, Op cit, hlm 4-6.

dalam masyarakat modern maupun tradisional. Laora Nader dan Harry F. Todd Jr., mengemukakan 7 cara penyelesaian sengketa dalam masyarakat. ketujuh cara itu, meliputi;

- 1) *lumping it* (membiarkan saja);
- 2) *avoidance* (Mengelak);
- 3) *coercion* (Paksaan);
- 4) *negotiation* (perundingan);
- 5) *mediation* (meditasi);
- 6) *arbitration* (arbitrase); dan
- 7) *adjudication* (peradilan).

Membiarkan saja atau *lumping it*, yaitu pihak yang merasakan perlakuan yang tidak adil, gagal dalam upaya untuk menekankan tuntutanannya. Mengelak (*avoidance*), yaitu pihak yang merasa dirugikan, memilih untuk mengurangi hubungan-hubungan dengan pihak yang merugikannya atau untuk sama sekali menghentikan hubungan tersebut. Paksaan atau (*coercion*), satu pihak memaksakan pemecahan kepada pihak lain. Perundingan (*negotiation*) yaitu dua pihak yang berhadapan merupakan para pengambil keputusan. Mediasi (*mediation*) melibatkan pihak ketiga yang membantu kedua belah pihak yang berselisih pendapat untuk menemukan kesepakatan. Arbitrase melibatkan dua belah pihak yang bersengketa sepakat untuk meminta perantara pihak ketiga,

r, dan sejak semula telah setuju bahwa mereka akan menerima an dari arbitrator itu peradilan (*adjudication*), yaitu pihak ketiga



mempunyai wewenang untuk mencampuri pemecah masalah, lepas dari keinginan para pihak bersengketa. Pihak ketiga itu juga berhak membuat keputusan dan menegakkan keputusan itu artinya berupaya bahwa keputusan dilaksanakan.¹⁴¹

Ketujuh cara tersebut dapat dibagi menjadi tiga cara penyelesaian sengketa, yaitu tradisional, ADR, dan pengadilan. Cara tradisional adalah membiarkan saja atau *lumping it* mengelak (*avoidance*) dan paksaan. Ketiga cara itu tidak ditemukan dalam peraturan perundang-undangan yang termasuk dalam penyelesaian dengan menggunakan ADR adalah perundingan (*negotiation*), mediasi, dan arbitrase. Ketiga cara ini dapat terdapat dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999. Penyelesaian Sengketa melalui pengadilan dikenal dengan hukum acara. Seperti Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang merupakan hukum acara yang digunakan di pengadilan hubungan industrial.

C. Kerangka Konseptual

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;

1) Pasal 24 ayat (1) dan (2) UUD 1945 (Amandemen IV), dinyatakan bahwa:

(1) Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan.

Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan



i, Antropologi Hukum Sebuah Bunga Rampai, (Jakarta, Yayasan Obor, 1993) hlm 210-212.

peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

2) Pasal 27 ayat (1) dan (2) UUD 1945, menyatakan:

(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

(2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

1) Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

”Hubungan Industrial adalah suatu 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”.

2) Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 1 angka (1) UU. No. 2 Tahun 2004 menyatakan:

”Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat



pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial;

1) Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan:

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

2) Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan:

“Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

3) Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan:



“Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

4) Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan :

“Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan”.

5) Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan:

”Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”.

Sedangkan menurut pasal 55 bahwa yang dimaksud ”Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum”.

6) Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan:



“Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: a). di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; b). di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; c). di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; d). di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

7) Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan bahwa:

”Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”.

8) Pasal 109 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan:

”Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat final/tetap”.

9) Pasal 110 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan:

”Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan egeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak



diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja”:

a) bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim.

b) Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

4. Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana;

1) Pasal 1 angka 1 penyelesaian gugatan sederhana adalah tata cara pemeriksaan di persidangan terhadap gugatan perdata dengan nilai gugatan materil paling banyak Rp. 500.000.000,; (lima ratus juta rupiah) yang diselesaikan dengan tata cara dan pembuktian sederhana.

2) Pasal 3 angka 1 gugatan sederhana diajukan terhadap perkara cidera janji dan/atau perbuatan melawan hukum dengan nilai gugatan materil paling banyak Rp. 500 000 000,00 (lima ratus juta rupiah).

D. Kerangka Pemikiran Konseptual (Conceptual Framework)

Pancasila, UUD 1945, dan manifestasi UU No.4 Tahun 2004 secara jelas memiliki filosofis yang sama yaitu berlandaskan atas asas keadilan tanpa membeda-bedakan golongan tertentu. Hal tersebut

berlaku pada penyelesaian masalah perdata sengketa



perburuhan atau ketenagakerjaan di Indonesia yang dikenal dengan nama Perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada sebelum era Reformasi dilakukan oleh suatu lembaga kepanitiaan berupa Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah dan atau Pusat (P4D/P4P) didasarkan pada UU No 22 tahun 1957 dan UU No 12 Tahun 1964 dianggap sudah tidak relevan lagi dengan perkembangan zaman, maka pemerintah mengeluarkannya Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) salah satunya dalam Undang-undang tersebut dibentuknya sebuah lembaga yakni Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung.

Pada tanggal 14 januari 2004 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Adapun latar belakang diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama: Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuan Daerah (P4D) yang semula bersifat final, oleh pihak yang tidak menerima putusan tersebut

t diajukan gugatan pada Pengadilan Tata Usaha Negara, yang
ijutnya dapat dimohonkan kasasi pada Mahkamah Agung, proses



ini membutuhkan waktu relatif lama yang tidak sesuai untuk diterapkan dalam kasus ketenagakerjaan (hubungan industrial) yang memerlukan penyelesaian cepat karena berkaitan dengan proses produksi dan hubungan kerja. P4D/P4P selama ini dikenal sebagai peradilan perkara dalam hubungan industrial. Namun semu karena institusi ini bukan lembaga peradilan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman, sebagaimana kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2000 tentang Kekuasaan Kehakiman. Dalam kelembagaan P4D/P4P ini duduk wakil-wakil dari pemerintah, berdasarkan hal itu maka putusannya kemudian dikategorikan menjadi Putusan Pejabat Tata Usaha Negara yang dapat menjadi objek Pengadilan Tata Usaha Negara.

Kedua: Adanya kewenangan menteri untuk menunda atau membatalkan Putusan P4P atau disebut Hak Veto. Hak Veto ini merupakan campur tangan pemerintah, dan tidak sesuai lagi dengan paradigma yang berkembang dalam masyarakat, dimana peran pemerintah seharusnya harus dikurangi.

Ketiga: Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang dapat menjadi pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial hanyalah serikat pekerja/buruh. Dengan berlakunya Undang-

ing Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dijiwai oleh konvensi ILO Nomor 87 tentang kebebasan



Berserikat dan Perlindungan Hak Organisasi, yang telah diratifikasi oleh Indonesia, maka terbuka kesempatan untuk setiap pekerja/buruh membentuk mengikuti organisasi yang disukainya. Namun, di pihak lain hak pekerja/buruh untuk tidak berorganisasi juga harus dihargai. Berdasarkan konteks tersebut maka pada saat itu pekerja/buruh tidak dapat memperjuangkan hak-hak normatifnya secara perseorangan. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang mensyaratkan pihak yang beperkara harus serikat pekerja/serikat buruh, hal itu tentunya tidak sesuai lagi dengan paradigma baru di dalam hubungan industrial yang demokratis di tempat kerja. Olehnya lembaga tersebut sudah dianggap tidak relevan lagi dipergunakan dalam menyelesaikan sengketa/perselisihan hubungan industrial antara Pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.

Maka pemerintah dengan mengundangkannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) salah satunya dalam Undang-undang tersebut dibentuknya sebuah lembaga yakni Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) yaitu berupa Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dapat dilakukan diluar pengadilan yakni



melaui *Bipartite*, *Mediasi*, *Konsiliasi* dan *Arbitrase* dan didalam pengadilan yakni melalui *Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)* pada Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung.

Pengadilan hubungan industrial (PHI) merupakan penyempurna dari lembaga sebelumnya untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial diharapkan mampu memberikan suatu keadilan yang didambakan bagi pencari keadilan terutama bagi pekerja maupun pengusaha sesuai dengan prinsip asas Cepat, Tepat, Adil dan Murah sesuai amanat Undang-Undang No 2 Tahun 2004 yang merupakan hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut maka masyarakat luas, utamanya pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mengetahui hak dan kewajibannya serta memahami cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya gambaran demikian, para pihak yang berkepentingan dapat menentukan pilihan, dengan menggunakan mekanisme apa yang dipilih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dihadapi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) pada pengadilan negeri akan dapat menyelesaikan perselisihan dengan Cepat,



Tepat, Adil dan Murah sesuai prinsip dan Azas yang diamanatkan oleh Undang-Undang No 2 Tahun 2004.

Penyelesaian yang cepat di pengadilan dimaksudkan adalah penyelesaian perselisihan yang tidak melewati waktu yang ditentukan Undang-Undang yakni selama 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sidang pertama di PHI pada pengadilan negeri. Adil dalam artian penyelesaian perselisihan yang benar-benar memberikan kepastian, ketaatan dan kemanfaatan bagi pencari keadilan, serta murah dimaksudkan penyelesaian tidak membebani biaya yang memberatkan bagi pencari keadilan terutama bagi pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-haknya dalam hubungan kerja. Namun berdasarkan fenomena dan atau realita yang ada ternyata hal itu yakni penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah belum dapat diwujudkan terutama penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial, hal itu tentunya banyak disebabkan oleh berbagai hal baik internal di pengadilan itu sendiri maupun eksternal. Sebab internal di pengadilan hubungan industrial seperti proses/system Gugatan, pemanggilan, pemeriksaan persidangan dan komposisi majelis hakim serta jumlah perkara, sedangkan Sebab eksternal dapat berupa letak geografis wilayah hukum dari pengadilan tersebut bahkan budaya maupun adat istiadat dari masyarakat itu sendiri. Hal-hal tersebut



pakan penyebab lambatnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh karena itu perlu diadakan suatu perbaikan-perbaikan

ataupun revisi bahkan perubahan melalui suatu upaya berupa 'Rekonstruksi' terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Adapun Rekonstruksi yang dimaksud menurut B.N. Marbun dalam (Willy Farianto) merupakan suatu penyusunan atau penggambaran kembali / ulang dari bahan-bahan yang ada dan disusun kembali sebagaimana adanya atau seperti kejadian semula.¹⁴² Rekonstruksi terhadap ketentuan yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan sudah saatnya dapat dilakukan demi tercapainya penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah sesuai yang diamanatkan oleh Undang-undang No. 2 Tahun 2004.

Rekonstruksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut diantaranya dilakukan dengan sistem Gugatan Sederhana, dengan cara gugatan sederhana tersebut diharapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri akan dapat Cepat, Tepat, Adil dan Murah juga sederhana sesuai harapan yang didambakan oleh masyarakat Pencari Keadilan.

Untuk mewujudkan konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah juga sederhana tersebut berdasarkan pada permasalahan yang ada maka penulis perlu

bangun suatu konsep pemikiran yang didasarkan pada pendapat



into, 2019, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja Hubungan Kerja Kemitraan & ...*, Sinar Grafika Offset, Cetakan I, Jakarta, hlm 184-185.

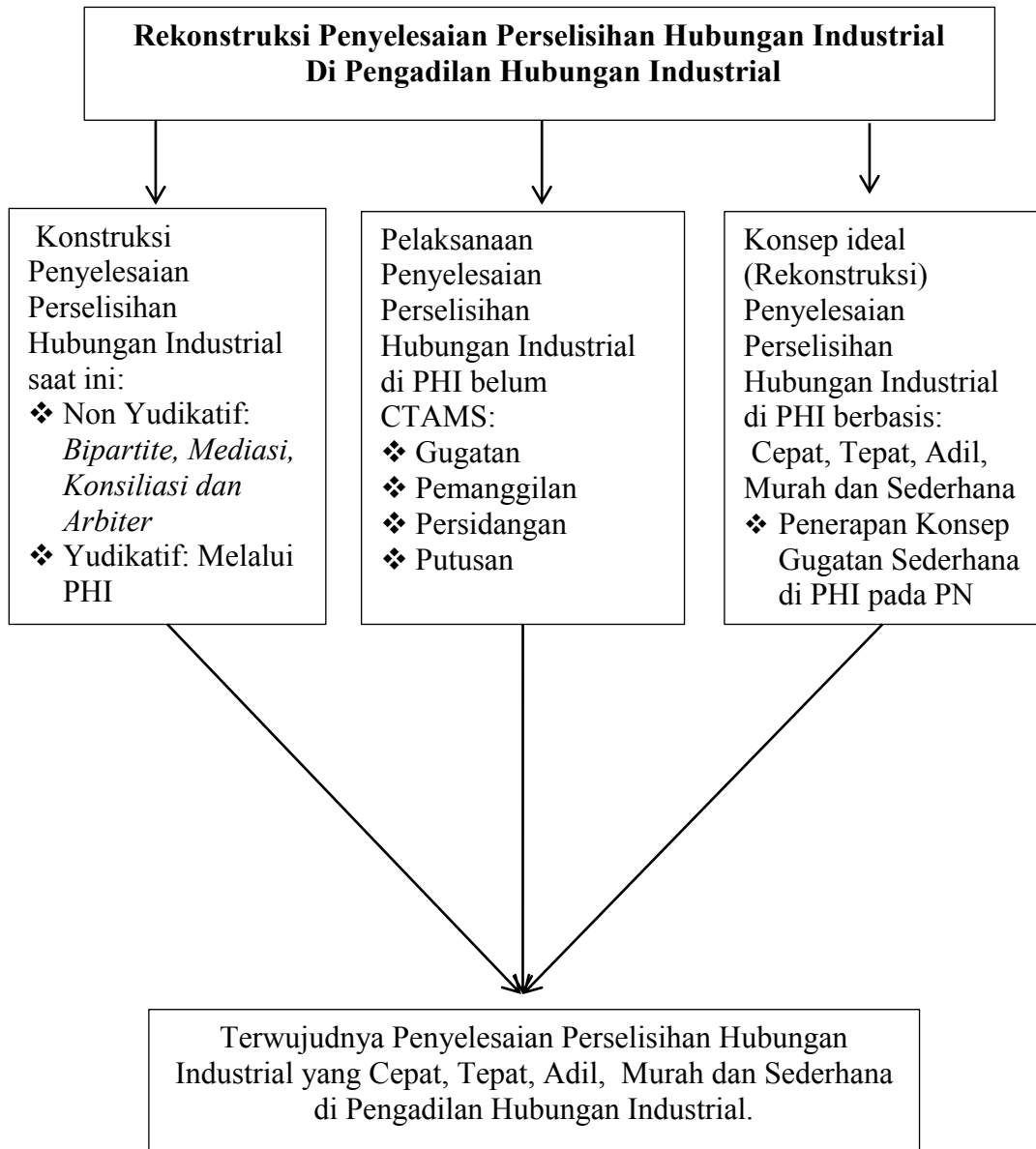
para pakar/ahli yang kompeten serta berbagai teori yang relevan sebagai pisau analisis terhadap permasalahan yang telah dirumuskan.

Adapun sebagai analisis, penulis menggunakan Teori Keadilan sebagai teori yang utama (grand theory), Teori Negara Hukum dan Penegakan Hukum sebagai pendukung teori utama (middle theory) serta Teori Penyelesaian Sengketa yang merupakan suatu teori penerapan (applied theory).

Teori keadilan dan teori Negara hukum dipergunakan sebagai pisau analisa terhadap rumusan masalah pertama dan kedua yakni menjelaskan konstruksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada saat ini yakni menurut Undang-Undang No 2 Tahun 2004 dan Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial. Teori penyelesaian sengketa dipergunakan sebagai pisau analisa permasalahan yang ketiga yakni penerapan konsep ideal (rekonstruksi) penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui gugatan sederhana di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri guna terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang Cepat, Tepat, Adil dan Murah juga Sederhana. Kerangka pemikiran tersebut digambarkan melalui sebuah rancangan sebagai berikut.



Gambar 1. Conceptual Framework



E. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dan memberikan petunjuk serta pembatasan dalam kajian suatu penelitian maka perlu merumuskan

si operasional, adapun definisi operasional tersebut dirumuskan
lain sebagai berikut;



1. Hubungan industrial adalah suatu 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”.
2. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.
3. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama”. Atau dapat pula perselisihan yang bersifat Normatif.
4. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, aturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Perselisihan kepentingan ini biasa disebut perselisihan yang tidak Normatif.



5. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”. Atau dapat pula dikatakan perselisihan akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
6. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat- pekerjaan”.
7. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”.
8. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: a) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; b) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; c) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; d) dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.



10. Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

11. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah suatu upaya atau tindakan yang dilakukan untuk mengakhiri (menyelesaikan) permasalahan atau sengketa perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik melalui pengadilan maupun diluar pengadilan.

12. Konstruksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud adalah susunan, tahapan tatanan atau mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

13. Rekonstruksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud adalah suatu upaya untuk memperbaiki, menata ulang, menambahkan, merubah atau bahkan menciptakan ketentuan/aturan baru tentang mekanisme ataupun cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial demi tercapainya penyelesaian yang Cepat,

Cepat, Adil, Murah dan Sederhana melalui pengadilan hubungan industrial (PHI).



14. Pasal yang di-Rekonstruksi adalah Pasal 81 sampai dengan Pasal 112 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang LPPHI (yang dipilih secara Selektif), sebab Pasal-pasal tersebut membahas tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan,
15. Konsep ideal adalah suatu konsepsi pembaharuan hukum (*ius constituendum*) yang memiliki efektivitas dalam menjawab permasalahan yang ada dalam proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial, yakni penerapan Gugatan Sederhana (GS) di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) guna terwujudnya penyelesaian yang cepat, tepat, adil murah dan sederhana..
16. Asas/konsep Cepat berarti bahwa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial wajib berpedoman pada proses penyelesaian perselisihan yang tidak memakan jangka waktu yang lama (tidak berlarut-larut), yaitu dalam artian tidak melebihi Waktu yang ditentukan 50 (lima puluh) hari Kerja di PHI untuk Gugatan biasa dan 21 (dua puluh satu) hari kerja untuk Gugatan Sederhana di PHI.
17. Asas Tepat berarti bahwa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial wajib menjunjung tinggi



kanisme penyelesaian dan substansi permasalahan sesuai apa yang diperselisihkan oleh para pihak yakni harus Menempatkan

Posisi sesuai porposinya, termasuk tepat menentukan pihak-pihak yang berselisih maupun perkara yang diperselisihkan.

18. Asas Adil berarti bahwa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial wajib memberikan keadilan bagi pihak yang berperkara, dalam artian dapat diterima oleh para pihak yang tidak merugikan dan atau tidak memberatkan, dapat dimanfaatkan/dinikmati bagi pencari keadilan.

19. Asas Murah berarti bahwa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial wajib menerapkan biaya perkara yang dapat dijangkau oleh masyarakat, tidak memberatkan bila perlu gratis.

20. Asas/konsep Sederhana yang dimaksud adalah bahwa proses pemeriksaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dilakukan dengan efektif dan efisien, tidak berbelit-belit, mudah dan jelas dapat dipahami, tidak dipersulit/menyulitkan bagi para pihak yang berperkara.

21. Gugatan sederhana adalah gugatan yang nilai gugatan materilinya kurang dari Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) diselesaikan dengan cara pembuktian sederhana dalam perkara perdata umum. Adapun gugatan sederhana (GS) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (GS PHI) adalah suatu gugatan hubungan industrial yang nilai gugatan materilinya kurang dari Rp 50.000.000;



dua puluh juta rupiah) diselesaikan dengan cara pembuktian sederhana di Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan perkara perdata khusus.