

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dikenal sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*), artinya manusia tidak dapat hidup sendiri dan memerlukan orang lain dalam menunjang aktivitasnya. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia harus bekerja dengan orang lain untuk mendapatkan upah. Masalah pekerjaan ini sangat penting dan termasuk bagian dari hak asasi setiap orang. Artinya setiap orang harus mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan jaminan kehidupan layak dari pekerjaannya itu.

Di Indonesia masalah pekerjaan juga mendapat perhatian yang serius. Hal ini terlihat dari bunyi Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) yang menyatakan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Di dalam amandemen UUD 1945, masalah pekerjaan lebih ditekankan lagi seperti disebutkan di Pasal 28 d ayat (2) UUD 1945: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dari pasal-pasal tersebut terlihat jelas masalah ketenagakerjaan menjadi tujuan negara yang harus dilaksanakan oleh komponen-komponen bangsa khususnya pemerintah Indonesia.

Pemerintah harus memastikan ketersediaan lapangan pekerjaan bagi warganegaranya dengan membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong

tumbuhnya usaha-usaha yang akan menampung warganya untuk bekerja. Selain itu pemerintah juga mempunyai kepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu memastikan terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan terciptanya keadilan dalam hubungan industrial tersebut.¹

Hubungan industrial yang harmonis tentunya akan menunjang pelaksanaan pembangunan dibidang ekonomi untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur sebagaimana yang diamanatkan UUD 1945. Tanpa adanya keharmonisan sulit untuk dapat diwujudkan kondisi yang kondusif melalui investasi baik itu berupa pengembangan usaha ataupun investasi baru. Dan tanpa melalui kerjasama antara pekerja/buruh² dengan pengusaha³ dalam hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, upaya pengembangan usaha dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pekerja sulit dicapai.

Untuk mengatur masalah ketenagakerjaan tersebut pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat telah menerbitkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK). Di dalam Pasal 1 Angka 16 UUK dijelaskan 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

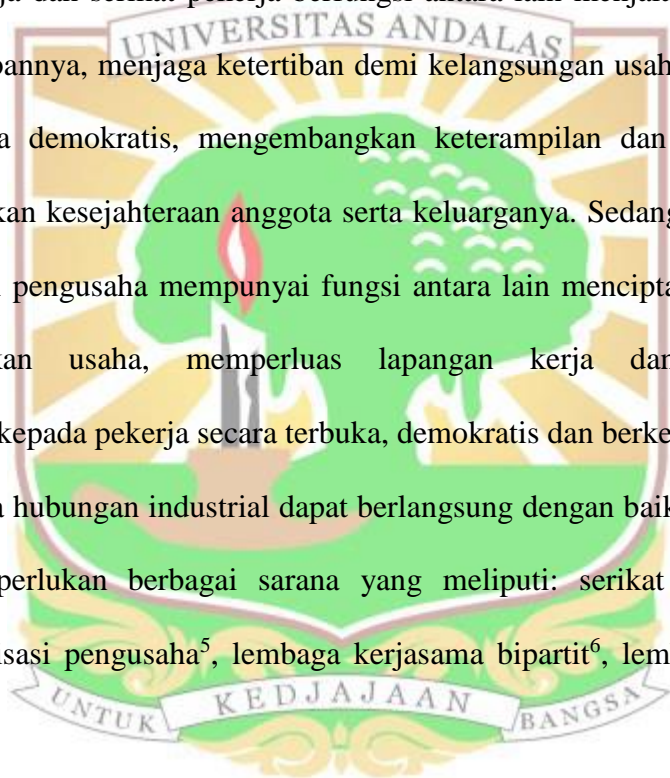
¹Taufiq Yulianto, *Hukum Sebagai Sarana untuk Melindungi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Orbith Vo.8 No.2 Juli 2012, hlm. 105.

² Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Terdapat dua unsur dari definisi pekerja/buruh tersebut yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, lihat Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003), hlm. 13.

³ 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, *Ibid*

nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Menurut undang-undang tersebut masing-masing pihak memiliki fungsi dan peran masing-masing sehingga terwujud hubungan industrial yang harmonis. Di dalam Pasal 102 UUK disebutkan pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan tindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Adapun pekerja dan serikat pekerja berfungsi antara lain menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan usaha, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian serta memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya. Sedangkan pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi antara lain menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Supaya hubungan industrial dapat berlangsung dengan baik menurut UUK Pasal 103 diperlukan berbagai sarana yang meliputi: serikat pekerja/serikat buruh⁴, organisasi pengusaha⁵, lembaga kerjasama bipartit⁶, lembaga kerjasama



⁴Keberadaan Serikat pekerja/Serikat Buruh sangat penting karena dapat menjadi patner dengan pengusaha dalam rangka memajukan usaha dan menciptakan iklim kondusif, lihat Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 30.

⁵Organisasi pengusaha atau organisasi majikan memiliki peranan penting dan ikut bertanggung jawab dalam terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan soasial, spritual dan matreal. Lihat Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hlm.30.

⁶Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri ari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/pengusaha, lihat Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2003), hlm. 51.

tripartit⁷, peraturan perusahaan⁸, perjanjian kerja bersama⁹, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁰ Jika sarana-sarana hubungan industrial tidak berfungsi dengan baik maka akan mengakibatkan munculnya berbagai persoalan dalam hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang pada akhirnya akan terganggunya perdamaian di tempat kerja dan perselisihan hubungan industrial.

Pemerintah sebagai pihak yang berkepentingan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis sebenarnya sudah mengeluarkan berbagai peraturan dalam rangka mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berbagai peraturan itu dikeluarkan baik di masa sebelum kemerdekaan, masa setelah kemerdekaan sampai dengan masa era reformasi.

Beberapa peraturan pada masa tersebut antara lain Peraturan tentang Dewan Pendamai bagi Kereta Api dan Trem untuk Jawa dan Madura (*Regeling van de Verzoeningsraad voor de spoor en tramwegen op Java en Madoera, regerings besluit* tanggal 26 Februari 1923 Stb.1923 Nomor 80 yang kemudian di

⁷Ibid, hlm. 51

⁸Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha, yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, lihat Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 169.

⁹Perjanjian 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. Menurut Jumadi selain masalah syarat-syarat kerja dan hak dan kewajiban kedua belah pihak, PKB seharusnya memuat juga syarat penerimaan dan syarat mengenai pelaksanaan pelayanan (pendidikan, kegiatan sosial, dan lain sebagainya, lihat Jumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial Pancasila*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1995), hlm. 11. Perjanjian kerja bersama berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh demi kelangsungan perusahaan bagi perusahaan, lihat Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm.72.

¹⁰Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 66.

ganti dengan S.1926 Nomor 224). Pada tahun 1937 peraturan ini di cabut dan di ganti dengan peraturan tentang dewan perdamaian bagi kereta api dan trem di Indonesia yang berlaku untuk seluruh Indonesia (*regerings besluit*) tanggal 24 November 1937, S. 1937, Nomor 624) yang dikeluarkan pada masa sebelum kemerdekaan. Pada masa setelah kemerdekaan diantaranya lahir Undang-Undang Nomor. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Krisis ekonomi di Tahun 1997 kemudian mendorong perubahan secara besar-besaran terhadap sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu melalui program reformasi hukum ketenagakerjaan yang pada hakikatnya menekankan pada mekanisme pasar. Hasilnya ialah dengan diundangkannya 3 (tiga) undang-undang terkait dunia ketenagakerjaan yaitu : Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB), Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UU PPHI) yang kesemuanya masih berlaku hingga sekarang.¹¹ Dengan ditetapkan sejumlah peraturan tersebut, pemerintah berharap kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dapat lebih baik dan terwujud hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Namun sejumlah peraturan tersebut ternyata belumlah cukup untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan di Indonesia,

¹¹ Surya Tjandra, *Hukum Perburuhan, Desentralisasi, dan Rekonstruksi Rezim Perburuhan Baru*, (Jakarta: TURC, 2007), hlm.7.

berbagai perselisihan antara pekerja masih saja terjadi. Perselisihan atau sengketa para pihak biasanya terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, tetapi pihak lainnya menolak untuk berbuat atau berlaku demikian.

Masalah-masalah ketenagakerjaan yang berujung pada perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha tersebut biasanya didahului oleh pelanggaran tetapi dapat juga tidak didahului oleh pelanggaran hukum. Perselisihan yang didahului oleh pelanggaran hukum biasanya disebabkan karena; (i) terjadinya perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan seperti pengusaha tidak memberikan jamsostek atau pengusaha tidak membayarkan upah sebagaimana mestinya. (ii) tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya dalam hal jabatan, masa kerja yang sama tapi gaji yang berbeda dan perlakuan yang berbeda berdasarkan jenis kelamin. Sedangkan perselisihan yang tidak didahului oleh pelanggaran, umumnya disebabkan oleh; (i) perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, pengusaha dan pekerja/buruh menafsirkan berbeda tentang hak cuti. (ii) Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya pekerja/buruh menuntut kenaikan upah, uang makan dan transport tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya¹².

Sedangkan Abdul Khakim menyebutkan ada beberapa hal yang menjadi potensi penyebab perselisihan hubungan industrial, yaitu: pelanggaran ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pelaksanaan ketentuan pengupahan dan

¹²Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), hlm. 215.

hak upah lembur, pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat PHK) dan pembayaran hak-hak PHK, pembentukan dan keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), klausula perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang multi tafsir dan bertentangan dengan hukum, pelanggaran dan kinerja buruk pekerja/buruh serta penafsiran kalimat “tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat” dalam putusan Mahkamah Konstitusi perkara nomor 12/PUU-1/2003 dan status hukum Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005¹³.

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak selalu dapat diselesaikan dengan mudah, bahkan akan semakin meruncing manakala perselisihan tersebut diikuti pemogokan oleh para pekerja atau *lock out* atau pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan¹⁴. Semenjak era reformasi kasus pemogokan marak terjadi dimana-mana, pemogokan pada dasarnya terjadi karena adanya ketidakharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha, yang biasanya disebabkan oleh adanya tuntutan yang diajukan pekerja yang tidak ditanggapi oleh pengusaha dengan berbagai alasan¹⁵. Beberapa kasus pemogokan yang terekspos akhir-akhir ini antara lain mogok di PT Doosan Cipta Buana Jaya akibat pekerjanya menuntut kenaikan upah¹⁶. Kasus lain mogok yang terjadi di PT Mekar Armada Jaya (MAJ) karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan

¹³Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Peraturan dan Pelaksanaan*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2010), hlm.49.

¹⁴Aloysius Uwiyono, *Op. Cit*, hlm. 149.

¹⁵Lihat Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 83.

¹⁶PHK dan Gugat Buruh Rp. 2.4 M PT Doosan: Mogok Rugikan Perusahaan, dalam <http://news.liputan6.com/read/683699/phk-dan-gugat-buruh-rp-24-m-pt-doosan-mogok-rugikan-perusahaan>, diakses 21 September 2018.

semena-mena¹⁷. Jika mogok kerja adalah hak pekerja, pengusaha juga memiliki hak yang serupa yaitu Penutupan Perusahaan (*Lock Out*). Beberapa kasus yang penutupan perusahaan yang sempat menjadi pemberitaan adalah PT BBA Batam yang mengancam melakukan penutupan perusahaan jika pekerja terus melakukan mogok kerja¹⁸. Sedangkan kasus PHK sangat lumrah terjadi di perusahaan dan biasanya mejadi sumber perselisihan yang paling banyak.

Berbagai perselisihan tersebut perlu secepatnya diselesaikan sehingga tidak memperbesar kerugian baik pekerja maupun pengusaha. Untuk itu diperlukan suatu cara penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha ataupun antara Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di yang cepat, tepat, adil dan murah¹⁹. UUK Pasal 136 ayat 1 mewajibkan segala perselisihan antara pekerja dan pengusaha diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat, dan dalam ayat 2 nya menyebutkan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan diatur oleh undang-undang tersendiri yang kemudian lahirlah Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Diundangkannya UU PPHI dilatarbelakangi bahwa Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat,

¹⁷Empat Hari Pekerja Mogok Kerja, dalam <http://www.radarjogja.co.id/blog/2014/03/18/empat-hari-pekerja-mogok-kerja>, diakses 21 September 2018.

¹⁸PT. BBA Batam Akan Ajukan Lock Out, dalam <http://swarakepri.com/2014/01/08/pt-bba-batam-akan-ajukan-lock-out>, dikases 19 September 2018.

¹⁹Sejalan dengan semakin meningkat dan kompleksitasnya permasalahan perselisihan hubungan industrial di era industrialisasi, maka cita-cita Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara normative amatlah luhur dimana mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan secara optimal berdasarkan nilai-nilai Pancasila, Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm.4.

sedangkan di era industrialisasi ini masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Menurut Pasal 1 Angka 1 UU PPHI perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam undang-undang tersebut juga telah diatur cara-cara penyelesaian perselisihan mulai dari penyelesaian dengan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di bawah Pengadilan Negeri. Adanya tahapan-tahapan yang jelas dan waktu yang ditentukan dalam setiap proses penyelesaian perselisihan membuat UU PPHI memberikan harapan yang lebih baik bagi para pihak yang bersengketa dibandingkan undang-undang sebelumnya.

Pengaturan yang ada di UU PPHI ini sangat berbeda dengan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dimana terdapat Panitia Penyelesaian Perselisihan baik di pusat maupun di daerah yang berperan dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Peraturan perundang-undangan tersebut dianggap belum dapat menyelesaikan

perselisihan secara sederhana, cepat, adil dan murah, bahkan sebaliknya prosedurnya panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukum. Bahkan setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, penyelesaian perselisihan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dikategorikan sebagai keputusan tata usaha negara.²⁰

Perbedaan lainnya terkait peran negara (pemerintah) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 peran negara (pemerintah) masih kuat dengan dibentuknya Panitia Penyelesaian Perselisihan baik di pusat maupun daerah dimana keanggotannya terdiri dari wakil dari pemerintah, pengusaha dan pekerja. Dalam UU PPHI pemerintah menyerahkan sepenuhnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada pihak yang berselisih yaitu pekerja dan pengusaha. Pemerintah hanya berperan sebagai penengah dengan menjadi mediator jika perselisihan diselesaikan secara mediasi. Kewenangannya pun hanya sebatas mengeluarkan anjuran yang tidak mengikat para pihak yang berselisih. Seharusnya pemerintah harus berperan sebagai pelindung (*protector*), pembimbing (*guide*) dan penengah (*arbitrator*).²¹

Hal ini sebenarnya bertentangan dengan tujuan dibentuknya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan termasuk didalamnya terkait perundang-undangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana memberikan perlindungan yang lebih besar kepada pekerja/buruh dengan pertimbangan posisi dan kedudukan pekerja/buruh yang tidak seimbang dibandingkan dengan pengusaha. Pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan

²⁰ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hlm.40.

²¹ Adrian Sutedi, Op.Cit, hlm. 39.

pekerja/buruh karena memiliki kelebihan sosial dan ekonomi dibanding pekerja/buruh. Dan apabila hubungan kerja diserahkan sepenuhnya kepada pekerja dan pengusaha, maka akan sukar tercapainya keseimbangan antara kedua belah pihak dan keadilan akan sulit diwujudkan.²²

Memperhatikan kedudukan dan posisi pekerja/buruh yang lemah dibandingkan dengan pengusaha, sudah selayaknya pemerintah ikut campur dalam urusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ikut campur pemerintah tersebut dengan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah sehingga dapat terwujud keadilan. Peran sentral tersebut, diantaranya pemerintah menetapkan peraturan yang benar-benar memberikan perlindungan tenaga kerja secara utuh dan kemudian melaksanakan serta mengawasi dengan komitmen dan konsistensi tinggi mulai dari struktur tingkat pusat sampai tingkat daerah. Hal ini sesuai dengan fungsi pemerintah sebagaimana terdapat dalam Pasal 102 angka 1 UUK yaitu menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Menurut Zainal Asikin perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha akan dapat terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan-majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur

²² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1995), hlm. 7

secara sosiologis dan filosofis.²³ Secara sosiologis maksudnya peraturan perundang-undangan perburuhan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek sehingga harus merupakan pencerminan kenyataan dalam masyarakat, dan secara filosofis artinya peraturan perburuhan yang dibentuk harus mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan UUD 1945.

Perlindungan hukum terhadap buruh seharusnya dapat dilakukan baik dengan memberikan tuntunan, maupun jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut. Perlindungan kerja jika diklasifikasikan akan mencakup norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja, norma kerja dan perlindungan terhadap pekerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan.²⁴

Substansi dalam UU PPHI yang bermasalah misalnya dalam Pasal 3 ayat 1 terkait kewajiban menggunakan bipartit terlebih dahulu dalam menyelesaikan perselisihan namun tidak ada sanksi bagi pihak yang tidak mau menyelesaikan perselisihan melalui bipartit. Ketentuan mediasi, konsiliasi, arbitrase juga tidak efektif dalam memberikan keadilan bagi para pihak yang berselisih khususnya pekerja karena kewenangan yang dimilikinya sangat terbatas. Penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial juga menuai masalah karena

²³ Zainal Asikin, et al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hlm.6.

²⁴ *Ibid*, hlm.16

penggunaan hukum acara perdata yang sangat kaku serta pelaksanaan putusan yang sulit dilakukan.

Banyaknya permasalahan dalam substansi UU PPHI menyebabkan belum tercapainya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil, cepat, tepat dan murah. Sejak diberlakukannya UU PPHI ini dalam pelaksanaannya timbul permasalahan hukum yang mengakibatkan proses penyelesaian perselisihan industrial yang berlangsung lama dan mahal. Hal ini dapat disebabkan antara lain:²⁵

- a) UU PPHI ini berparadigma konflik karena hanya memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara, sedangkan pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan tidak diberi keleluasaan dalam menggunakan mekanisme yang ditawarkan oleh UU ini. Hal ini tercermin dari perbedaan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dibandingkan dengan kewenangan Arbitrase. Menurut UU PPHI ini, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) diberi kewenangan untuk menyelesaikan semua jenis perselisihan hubungan industrial (yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara jalurnya melalui pengadilan (litigasi), sedangkan pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan tidak melalui pengadilan (non litigasi) melainkan ke arbitrase sebagai *alternative dispute solution*.

²⁵ AE UU No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam www.bphn.go.id/.../AE%20UU%20NO%202%20Tahun%202004, diakses 20 Desember 2017

b) Menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di PHI (di Pengadilan Negeri) dan di Mahkamah Agung. Hal ini disebabkan antara lain kurang berfungsinya lembaga bipartit dan lembaga mediasi dalam PPHI. Secara yuridis lembaga mediasi lemah, karena pendapat mediator yang berupa anjuran tidak mengikat para pihak, dan para pihak dapat menolaknya, pada akhirnya perkara tersebut bergulir ke PHI. Selain itu ketentuan beracara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata sebagaimana yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkup peradilan umum.

Hal ini juga dapat dibaca dari penelitian yang dilakukan Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dan MaPPI Fakultas Hukum Universitas Indonesia (UI) terhadap putusan Putusan Mahkamah Agung pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial sejak berdirinya PHI di tahun 2006-2013²⁶ yang menunjukkan Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat memberikan solusi penyelesaian hukum yang adil bagi para pihak, terutama buruh dalam mendapatkan keadilan. Meski banyak pihak buruh yang dikabulkan gugatannya di tingkat PHI oleh majelis hakim, tetapi hal tersebut belum memberikan rasa keadilan sehingga buruh tetap melakukan upaya hukum ke tingkat kasasi, hal ini menunjukkan ketidakpuasan buruh akan putusan hakim yang mengabulkan gugatannya. Hal disebabkan oleh sedikitnya putusan hakim yang mengabulkan gugatan seluruhnya dan banyaknya putusan hakim yang hanya mengabulkan sebagian. Bahkan, dalam beberapa putusan, terkadang majelis hakim memutus hal yang bukan menjadi

²⁶ LBH Jakarta, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta :LBH Jakarta, 2014), hlm. 115.

permasalahan inti dalam gugatan atau hal yang tidak dimintakan dalam gugatan oleh buruh.²⁷

Namun sebaliknya, upaya hukum menjadi kesempatan bagi Pengusaha untuk mengulur-ulur proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha menjadi pihak yang paling banyak mengajukan permohonan kasasi, yaitu 1.427 dari 2.619 putusan. Sedangkan Pengusaha juga menjadi pihak yang paling banyak mengajukan permohonan Peninjauan Kembali, yaitu 221 dari 374 putusan. Semakin lama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, buruh yang menduduki posisi subordinat akan semakin terlanggar hak-haknya. Dengan kondisi upah, kemampuan, dan ketahanan yang terbatas, proses yang lama dan berbelit-belit akan berujung pada berlarut-larutnya pemenuhan hak yang seharusnya diperoleh oleh buruh.

Seringkali juga buruh dalam beberapa kasus khususnya kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah berupaya menempuh proses perselisihan hubungan industrial mulai dari perundingan bipartit, mediasi, pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, kasasi ke Mahkamah Agung sampai dengan dijatuhkannya putusan oleh hakim tetapi buruh tetap tidak mendapatkan hak-haknya walaupun dalam putusan tersebut buruh dimenangkan

²⁷ Data gugatan dikabulkan dan ditolak di PHI sampai PK adalah dari pihak buruh gugatan yang masuk di PHI sejumlah 2642 dan gugatan yang dikabulkan 1770 (67,02%) dan gugatan ditolak 573 (21,7050). Pada tingkat kasasi ada 1332 gugatan dan yang dikabulkan 286 (21,47%) dan yang ditolak 865 (64,94%) sedangkan pada tingkat PK buruh mengajukan 141 gugatan dan yang dikabulkan 19 (13,48%) gugatan dan yang ditolak 121 (85,82%). Sedangkan dari pihak pengusaha gugatan yang masuk ke PHI sejumlah 348 gugatan dan yang dikabulkan 253 (72,70%) dan yang ditolak 73 (20,98%) . Pada tingkat kasasi ada 1645 gugatan dan yang dikabulkan 387 (25,53%) gugatan dan yang ditolak 1063 (64,62%), sedangkan pada tingkat PK pengusaha mengajukan 226 gugatan dan gugatan yang dikabulkan 34 (15,04%) dan yang ditolak 192 (84,96), *ibid*, hlm. 74.

dan putusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) karena putusan-putusan tersebut tidak dapat dilaksanakan atau dieksekusi.²⁸

Dalam era globalisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.²⁹

Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan kecanggihan teknologi, transportasi, dan telekomunikasi, membuat seolah-olah dunia tanpa batas. Fenomena ini akan sangat berpengaruh pula kepada sektor ekonomi dunia, yang memaksa untuk memulai era baru yaitu mulai memasuki era perdagangan bebas yang memberikan kesempatan luas bagi pelaku ekonomi untuk berusaha dan bersaing secara sehat tanpa adanya proteksi. Organisasi perdagangan dunia *World Trade Organization* (WTO) yang dibentuk dalam era globalisasi ekonomi menjadikan perdagangan barang dan jasa serta perpindahan manusia menjadi *borderless*. Era perdagangan bebas melahirkan blok-blok perdagangan pada tingkat regional, seperti ASEAN dengan munculnya Kawasan Perdagangan Bebas ASEAN (*ASEAN Free Trade Area*) di wilayah perdagangan ASEAN, termasuk masalah globalisasi tenaga kerja.³⁰

Berbagai perjanjian internasional tersebut mengakibatkan terjadinya globalisasi tenaga kerja yang membuka peluang bagi tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia. Kondisi ini dikhawatirkan oleh beberapa

²⁸ Dwi Maryono, *Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial: Beberapa Catatan Masukan RUU Hukum Acara Perdata*, *Administrative Law & Governance Journal* Vol. 1 Edisi 3 Agustus 2018.

²⁹ Hal ini disebutkan dibagian menimbang Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁰ Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017), hlm. IX.

pihak, karena dapat menyebabkan meningkatnya jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia secara signifikan sementara Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan ketenagakerjaan, di antaranya pengangguran, pemutusan hubungan kerja (PHK), *outsourcing* (alih daya), dan rendahnya kualitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI).³¹

Kondisi pasar bebas tersebut dkuatirkan semakin memperlemah posisi pekerja/buruh karena jumlah pekerja akan semakin melimpah sedangkan pekerjaan yang diperebutkan tidak banyak berubah. Apalagi dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang didalamnya diatur pasal-pasal yang sangat merugikan pekerja, maka perlindungan terhadap pekerja semakin lemah. Beberapa hal yang berpotensi merugikan pekerja dalam undang-undang tersebut diantaranya pemberlakuan kembali sistem upah murah, adanya kemungkinan karyawan kontrak dan tenaga *outsourcing* seumur hidup, pengurangan nilai pesangon dan kemudahan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja serta kemudahan tenaga kerja asing masuk ke Indonesia.³² Berbagai permasalahan tersebut berpotensi meningkatnya perselisihan dimasa yang akan datang, sehingga proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus benar-benar berlangsung dengan adil.

Disinilah makna pentingnya posisi pemerintah dalam kaitannya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni memastikan terwujudnya keadilan bagi para pihak yang bersengketa khususnya bagi pekerja sebagai pihak yang lemah. Dimana negara harus benar-benar melaksanakan tujuan pokok dari

³¹ *Ibid*, hlm.xi

³² *UU Cipta Kerja Resmi Berlaku, Ini Sejumlah Pasal yang Disoroti Pekerja*, dalam <https://kompas.com>, diakses 5 November 2020

pembangunan negara dan bangsa Indonesia, yakni untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh warga negara. Hal ini sesuai dengan falsafah dasar bangsa Indonesia yang tertuang dalam Pancasila sila ke lima, yang berbunyi: Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk itu, negara hadir untuk memikul beban dan tanggung jawab, dalam mewujudkan kesejahteraan warga negaranya.

Politik hukum dalam penyelesaian perselisihan merujuk kepada tujuan yang hendak dicapai oleh negara yaitu menciptakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang adil, cepat, tepat dan murah. Politik disini tidak semata-mata hanya mengenai tujuan dan cara mencapai tujuan tersebut. Akan tetapi, politik hukum harus dipahami sebagai sesuatu yang juga memiliki tujuan eksistensial dalam wujudnya, karena melibatkan juga rasionalitas nilai-nilai. Jadi politik hukum tidak semata hanya berkenaan dengan politik secara pragmatis namun juga dilandasi oleh nilai-nilai yang hendak diperjuangkan, sebagaimana yang tertuang dalam konstitusi dasar negara Republik Indonesia. Demikian pula jika berbicara mengenai kepentingan, tujuan politik hukum bukanlah dikunci sebatas kepentingan kelompok akan tetapi menyangkut kepentingan umum (*universal rights*) termasuk kepentingan pekerja dan pengusaha.

Seharusnya norma hukum dalam hubungan industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, yang karena setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda maka sistem hubungan industrialnya pun cenderung berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Indonesia dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, hubungan industrialpun

mengacu pada Pancasila, karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila. Dengan bersumberkan Pancasila sebagai landasan filosofis, maka secara normatif segala aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, berupa hukum dasar (UUD 1945), juga Peraturan Perundang-undangan lainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila. Karenannya secara normatif hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia haruslah senantiasa dikontrol keserasiannya dengan nilai-nilai Pancasila.³³

Di Indonesia hubungan industrial (*industrial relation*) merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 yang dikenal sebagai hubungan industrial Pancasila³⁴. Hubungan industrial Pancasila maknanya adalah seluruh hubungan antara para pelaku proses produksi harus dijiwai dari nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional indonesia.³⁵ Hal ini berarti bahwa kegiatan-kegiatan hubungan industrial harus mengamalkan sila-sila dari Pancasila dan pemerintah sebagai salah satu pihak dalam hubungan industrial berarti punya kewajiban dalam memastikan

³³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1975), hlm. 6-7

³⁴ Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Tujuannya untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktifitas usaha. Lihat pendapat Payaman J Simanjuntak dalam Ugo dan Pujio, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 1.

³⁵ *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, (Jakarta: Depatemen Tenaga Kerja, 1985), hlm. 9

terwujudnya keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemerintah tidak bisa menyerahkan sepenuhnya penyelesaian perselisihan kepada para pihak yang berselisih.

Salah satu sila dari Pancasila yang harus dijiwai tersebut adalah sila kelima yang berbunyi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Makna dari sila kelima ini jika dikaitkan dengan hubungan industrial adalah harus adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas keseimbangan kekuatan (*balance of power*) tetapi atas dasar keadilan dan kepatutan. Disamping itu hubungan industrial Pancasila juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja dan pengusaha, dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan peran serta/kontribusi masing-masing.

Dari penjelasan yang sudah disampaikan, penulis tertarik membahas tentang pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menjamin keadilan bagi pekerja. Memang seharusnya keadilan yang dikehendaki adalah bagi semua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Tetapi mengingat posisi dan kedudukan pekerja lebih lemah maka yang paling rentan menerima ketidakadilan adalah pekerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana disampaikan di atas, untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkeadilan di Indonesia, pemerintah sangat berperan dengan mengeluarkan

kebijakan hukum yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan khususnya terkait penyelesaian perselisihan pekerja dengan pengusaha. Tapi dalam kenyataannya kebijakan hukum yang dikeluarkan pemerintah tersebut seringkali bermasalah baik dalam proses pembuatannya maupun dalam pelaksanaannya sehingga keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sulit diwujudkan. Dimasa depan perlu dibuat kebijakan penyelesaian hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan nilai-nilai keadilan. Untuk itu perlu kiranya diteliti beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perkembangan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia?
2. Bagaimanakah permasalahan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja di Indonesia?
3. Bagaimana pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ideal yang menjamin keadilan bagi pekerja dimasa yang akan datang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menjelaskan perkembangan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.
2. Menjelaskan permasalahan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja di Indonesia.

3. Menjelaskan dan menemukan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ideal yang menjamin keadilan bagi pekerja dimasa yang akan datang.

D. Manfaat Penelitian

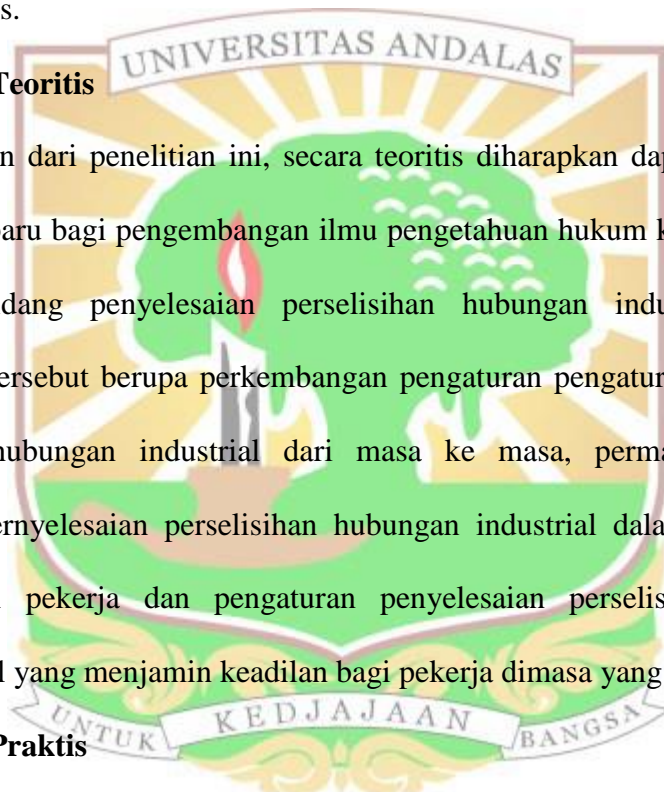
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini, secara teoritis diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum ketenagakerjaan, khususnya bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun pengetahuan tersebut berupa perkembangan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari masa ke masa, permasalahan dalam pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja dan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ideal yang menjamin keadilan bagi pekerja dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemangku kepentingan dan landasan bagi pembangunan materi peraturan perundang-undangan bidang perburuhan, terutama yang berkaitan dengan pengaturan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimasa yang akan datang.



E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan yang telah dilakukan, beberapa penelitian disertasi terdahulu yang erat kaitannya dengan penelitian ini, diantaranya:

1. Aloysius Uwiyono, Disertasi dengan judul “*Pemogokan di Indonesia dan Penyelesaiannya: Suatu Tinjauan Perbandingan Hukum*”, Program Pascasarjana Universitas Indonesia Jakarta, 2001. Fokus penelitian disertasi ini adalah membandingkan pemikiran dan pengaturan tentang hak mogok yang pernah berlaku di beberapa negara di dunia.
2. Surya Perdana, Disertasi dengan judul “*Mediasi Merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan di Sumatera Utara*”, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2008. Fokus penelitian disertasi ini adalah tingkat keberhasilan mediasi dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan di Sumatera Utara.
3. Siti Nurhayati, Disertasi dengan judul “*Rekonstruksi Politik Hukum Dalam Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Hukum Progresif*”, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas, 2018. Fokus penelitian disertasi adalah bagaimana politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial, bagaimana kelemahan kelemahan dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial, dan bagaimana rekonstruksi ideal politik hukum

dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial berdasarkan hukum progresif.

4. Neni Vesna Madjid, Disertasi dengan judul “*Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*”, Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas, 2019. Fokus penelitian disertasi ini adalah bagaimana konsep perlindungan hukum PHK terhadap pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia sejak kemerdekaan hingga saat ini, bagaimana hakim-hakim memutus perselisihan PHK melalui pengadilan di Indonesia pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU IX/2011 dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menjamin keadilan dan kepastian hukum di masa depan.

Penelitian disertasi yang berjudul “Pengaturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berkeadilan Bagi Pekerja” berbeda dengan kajian yang telah dilakukan oleh Aloysius Uwiyono, dan Surya Perdana, Siti Nurhayati dan Neni Vesna Madjid. Substansi penelitian disertasi ini yang dikaji adalah berupa perkembangan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari masa ke masa, permasalahan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja dan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ideal yang berkeadilan bagi pekerja dimasa yang akan datang.

F. Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teoritis

Penggunaan kerangka teori dalam sebuah penelitian mutlak diperlukan. Sebuah teori berguna untuk menerangkan dan menjelaskan gejala spesifik untuk proses tertentu terjadi, dan suatu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidakbenarannya.³⁶ Teori juga mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, karena teori menjelaskan suatu fenomena.³⁷

Teori yang digunakan untuk menjawab beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah teori keadilan, teori sistem hukum, teori pembentukan perundang-undangan dan teori hukum *living law*, teori konflik dan teori penyelesaian sengketa.

a. Teori Keadilan

Teori keadilan ini akan digunakan untuk mengkaji permasalahan kedua dan ketiga, yaitu permasalahan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja dan mengenai pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menjamin keadilan bagi pekerja di masa yang akan datang. Sejak zaman Yunani kuno pengkajian masalah keadilan sudah menjadi pembicaraan yang menarik, dibawah ini akan dijelaskan beberapa teori dari beberapa tokoh mengenai keadilan, yaitu:

³⁶ J.J.J. M.Wuisman, dengan penyunting M.Hisman, *Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Jilid I* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1996), hlm.203.

³⁷ Salim, *Hukum Penyelesaian Sengketa Pertambangan di Indonesia*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2013), hlm.37.

1. Plato

Menurut Plato istilah keadilan berasal dari bahasa Yunani yaitu “*dikaiousune*” yang mengandung arti lebih luas, yaitu mencakup moralitas individual dan sosial.³⁸ Dalam teorinya Plato sangat menekankan pentingnya harmoni dan keselarasan. Keadilan menurut Plato didefinisikan sebagai “*the supreme virtue of the good state*”, sedangkan orang yang adil disebutnya sebagai “*the self discipline man whose passions are controlled by reason*”.³⁹ Menurut Plato keadilan tidak dihubungkan secara langsung dengan hukum tetapi hukum sebagai sarana keadilan. Hukum hadir sebagai instrumen dalam rangka menghadirkan keadilan ditengah-tengah ketidakadilan.⁴⁰

Dalam teorinya Plato mengenalkan keadilan individual dan keadilan dalam negara, menurutnya keadilan individual tidak identik dengan keadilan dalam negara. Namun keadilan akan timbul karena penyesuaian yang memberi tempat yang selaras kepada bagian-bagian dalam membentuk suatu masyarakat. Keadilan akan dapat diwujudkan dalam suatu masyarakat bila anggota masyarakat tersebut menjalankan fungsinya dengan sesuai dan selaras baginya.⁴¹

Untuk menerapkan keadilan, menurut Plato pemimpin negara haruslah manusia super, yaitu *the king of philosopher* atau aristokrat (para filsuf).⁴² Fungsi dari penguasa atau pemimpin negara tersebut adalah membagikan fungsi-fungsi dalam negara kepada masing-masing orang berdasarkan asas keserasian.

³⁸ Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 92

³⁹ Bahder Johan Nasution, *Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern*, Jurnal Yustisia, Vol.3 No. 2 Mei – Agustus 2014.

⁴⁰ Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak, dan Markus Y Hage, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2010), hlm. 41

⁴¹ Bahder Johan Nasution, *Op.Cit*, hlm.120

⁴² Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak, dan Markus Y Hage, *Op.Cit*, hlm. 40

Pemimpin negara adalah orang-orang yang bijaksana, karenanya dibawah pemerintahannya dimungkinkan adanya partisipasi semua orang dalam gagasan keadilan. Plato memandang suatu masalah yang memerlukan pengaturan dengan undang-undang harus mencerminkan rasa keadilan sebab menurut Plato hukum dan undang-undang bukanlah semata-mata untuk menjaga ketertiban dan stabilitas negara, melainkan yang paling pokok dari suatu undang-undang adalah untuk membimbing masyarakat menuju keutamaan sehingga layak menjadi warga negara dari negara yang ideal.⁴³

Dari teori keadilan menurut Plato ini jika dihubungkan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka para pihak yang terlibat dalam perselisihan yakni pekerja dan pengusaha harus dapat menyelesaikan perselisihannya dengan damai dan mengutamakan musyawarah, tidak menggunakan cara-cara kekerasan sehingga hubungan harmonis diantara kedua pihak dapat terus terjaga. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga harus ditujukan untuk memberikan keadilan kepada pihak-pihak yang berselisih karena menurut Plato hukum merupakan sarana untuk mencapai keadilan.

Lebih lanjut menurut Plato, peran pemerintah sangat penting dalam mewujudkan keadilan oleh karenanya pemerintah harus bijaksana dalam menjalankan pemerintahannya. Dalam membuat peraturan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemerintah harus memperhatikan kedudukan pihak pekerja dan pengusaha. Pekerja yang memiliki posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha harus diperlakukan sesuai kelemahannya

⁴³ Bahder Johan Nasution, *Op.Cit*, hlm.120

tersebut dengan memberikan perlindungan hukum sehingga keadilan akan dapat dirasakan baik oleh pekerja maupun pengusaha.

2. Aristoteles

Jika Plato dalam teorinya menekankan pentingnya harmoni dan keselarasan, Aristoteles lebih menekankan teorinya pada perimbangan atau proporsi. Menurutnya dalam menjalankan negara, segala sesuatunya harus diarahkan untuk mencapai cita-cita yang mulia yaitu kebaikan dan keadilan itu harus dapat terlihat dari keadilan dan kebenaran. Menurut Aristoteles kesamaan hak itu haruslah sama diantara orang-orang yang sama, artinya memang benar arti keadilan berarti kesamaan hak namun di lain sisi keadilan juga dapat berarti ketidaksamaan hak.⁴⁴ Hal ini berarti keadilan akan terwujud jika hal-hal yang sama akan diberlakukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama akan diberlakukan secara tidak sama juga.

Model keadilan berbasis kesamaan tersebut menurut Aristoteles melahirkan dua macam keadilan yaitu keadilan distributif dan keadilan komutatif. Keadilan distributif maksudnya keadilan yang memberikan kepada setiap orang porsinya sesuai dengan prestasinya. Artinya baru akan dikatakan adil jika seseorang itu mendapatkan haknya secara proporsional. Keadilan distributif berkenaan dengan hukum publik karena berkaitan dengan penentuan hak yang adil dalam hubungan antara warga negara dengan negara. Hak yang diberikan oleh negara kepada warganya dapat berupa benda yang tidak bisa dibagi (*undivided goods*) yaitu kemanfaatan bersama, seperti perlindungan dari negara

⁴⁴ *Ibid*

dan fasilitas publik. Dapat juga berupa benda yang habis dibagi (*devided goods*) yaitu hak-hak atau benda-benda untuk memenuhi kebutuhan individu dan keluarga dari warganya.⁴⁵ Distribusi yang adil boleh jadi adalah distribusi yang sesuai nilai kebaikannya yakni nilainya bagi masyarakat.⁴⁶ Sedangkan keadilan komutatif adalah memberikan sama kepada setiap orang tanpa membeda-bedakan prestasinya dan yang menjadi masalah disini adalah masalah penentuan hak yang adil diantara beberapa manusia pribadi yang setara, baik diantara manusia pribadi fisik maupun antara pribadi non fisik.

Selain dua jenis keadilan diatas, Aristoteles juga membagi dua jenis keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif maksudnya memberikan keadilan atas dasar kesamaan proporsional. Sedangkan keadilan korektif berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah. Misalnya jika suatu perjanjian dilanggar atau kesalahan dilakukan, maka dengan keadilan korektif akan berupaya memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan tersebut sehingga akan terbangun kembali kesetaraan.⁴⁷

Berdasarkan teori keadilan dari Aristoteles tersebut, dalam hubungannya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, keadilan diberikan dalam bentuk tidak membeda-bedakan perlakuan bagi pihak yang berselisih. Artinya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mulai dari penyelesaian secara bipartit sampai penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial para pihak diperlakukan sama (keadilan komutatif). Tetapi menurut

⁴⁵ *Ibid*

⁴⁶ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, (Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004), hlm. 25.

⁴⁷ Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak, dan Markus Y Hage, *Op.Cit.* 42.

Aristoteles memang benar keadilan adalah kesamaan hak tetapi disisi lain keadilan juga dapat berarti ketidaksamaan hak. Artinya keadilan akan terwujud jika hal-hal yang sama akan diberlakukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama akan diberlakukan tidak sama juga. Hal ini juga berlaku dalam masalah-masalah ketenagakerjaan.

3. Thomas Aquinas

Thomas Aquinas dikenal sebagai tokoh yang melahirkan teori keadilan pada di abad pertengahan. Pada abad pertengahan tersebut, dominasi agama Kristen begitu kuat sehingga tidak mengherankan Thomas Aquinas mengemukakan teori keadilan berdasarkan ajaran moral agama Kristen tersebut. Menurutnya, tata hukum harus dibangun dalam struktur yang berpuncak pada kehendak Tuhan. Hal ini berarti hukum yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga harus berdasarkan nilai-nilai ketuhanan karena hukum berasal dari Tuhan.

Menurut Thomas Aquinas urutan tata hukum dimulai dari *Lex Aeterna* (hukum dan kehendak tuhan) selanjutnya menjadi *Lex Naturalis* (prinsip hukum alam) dan *Lex Divina* (hukum Tuhan yang ada di kitab suci) dan menjadi *Lex Humane* (hukum buatan manusia yang sesuai dengan hukum alam).⁴⁸ Dari urutan tersebut terlihat bahwa hukum yang dibuat manusia sesungguhnya harus bersumber dari kehendak Tuhan.

Selanjutnya Thomas Aquinas juga membedakan antara hukum yang berasal dari wahyu dengan hukum yang dapat dijangkau dengan akal manusia.

⁴⁸ Carl Joachim Friedrich, *Op.Cit*, hlm. 58-59

Hukum yang berasal dari wahyu disebutnya sebagai *ius divinum positum* (hukum ilahi positif) dan hukum yang diciptakan dengan jangkauan akal manusia dibaginya menjadi *ius naturale* (hukum alam), *ius gentium* (hukum bangsa-bangsa) dan *ius positivum humanum* (hukum positif buatan manusia).⁴⁹

Teori keadilan dari Thomas Aquinas sebenarnya banyak mendapat pengaruh dari teori keadilan dari Aristoteles. Hal ini tidak mengherankan sebab Thomas Aquinas dikenal sebagai pengagum dari Aristoteles. Pengaruh dari teori keadilan Aristoteles terlihat dari beberapa jenis keadilan yang disampaikan oleh Thomas Aquinas, yaitu *iustitia distributiva* (keadilan distributif), *iustitia commutativa* (keadilan komutatif) dan *ius legalis* (keadilan hukum).

Iustitia distributiva (keadilan distributif) adalah keadilan yang berhubungan dengan urusan yang bersifat publik yakni terkait kewajiban negara untuk memenuhi kebutuhan rakyatnya. Negara harus memberikan yang sama kepada yang sama dan kepada yang tidak sama diberikan yang tidak sama juga. Hal ini dikenal dengan kederajatan geometris. *Iustitia commutativa* (keadilan komutatif) adalah keadilan yang bersangkutan paut dengan urusan tukar menukar yang seimbang antar pribadi. Bagaimana cara melakukan tukar menukar barang atau jasa secara adil merupakan kajian pokok keadilan komutatif. Keadilan jenis ini berdasarkan prinsip asimetris artinya setiap orang dipandang sama kedudukannya dan penyesuaian harus dilakukan apabila terjadi perbuatan yang tidak sesuai dengan hukum.

⁴⁹ *Ibid*

Ius legalis (keadilan hukum) adalah menunjuk pada ketaatan pada hukum artinya terkait dengan persoalan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan suatu negara. Tema pokok dari keadilan hukum adalah bagaimana keadilan bisa terwujud melalui aturan hukum. Disini ketaatan pada hukum menjadi barometer keadilan dalam masyarakat. Semakin taat masyarakat terhadap hukum maka akan semakin besar pula keadilan yang dirasakan oleh masyarakat. Menurut Thomas Aquinas mentaati hukum sama dengan bersikap baik dalam segala hal, hukum diasumsikan berisi kepentingan umum sehingga keadilan hukum disebut juga sebagai keadilan yang bersifat umum.⁵⁰ Hukum haruslah memberikan keadilan kepada masyarakat sehingga hukum yang tidak adil bisa dianggap bukan hukum.

Terkait dengan pengaturan penyelesaian hubungan industrial, berarti para pihak yang sedang menyelesaikan perselisihan harus benar-benar taat terhadap aturan-aturan yang tersedia. Dan semangat yang harus dibangun dalam penyelesaian perselisihan tersebut bukan masalah menang atau kalah tetapi sebagai upaya menyelesaikan perselisihan yang dapat memberikan keadilan bagi pihak-pihak yang berselisih. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga harus memberikan keadilan kepada pihak-pihak yang berselisih sehingga hukum tersebut dapat ditaati oleh masyarakat.

4. Hans Kelsen

Hans Kelsen berpadangan hukum sebagai tatanan sosial dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara yang memuaskan

⁵⁰ *ibid*

sehingga dapat menemukan kebahagiaan di dalamnya.⁵¹ Nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dari aturan-aturan hukum yang mengandung nilai-nilai umum tanpa mengesampingkan keadilan dan kebahagiaan tiap individu.

Menurut Hans Kelsen, keadilan merupakan pertimbangan nilai yang sifatnya subjektif. Walaupun suatu tatanan yang adil bukan kebahagiaan setiap perorangan, melainkan kebahagiaan sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin individu dalam arti kelompok, yaitu terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tertentu yang oleh penguasa atau pembuat hukum dianggap sebagai kebutuhan-kebutuhan yang patut dipenuhi, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. Namun kebutuhan manakah yang lebih diutamakan. Hal ini dapat dijawab dengan menggunakan pengetahuan rasional, yang merupakan pertimbangan nilai, ditentukan oleh faktor-faktor emosional dan oleh sebab itu bersifat subjektif.⁵²

Hans Kelsen merupakan penganut positivisme yang mengakui kebenaran hukum alam sehingga keadilan mutlak berasal dari alam, yakni lahir dari hakikat suatu benda atau hakikat manusia, penalaran manusia atau kehendak Tuhan. Menurut doktrin hukum alam suatu keteraturan hubungan manusia yang berbeda dari hukum positif, yang lebih tinggi dari sepenuhnya sah dan adil, karena berasal dari alam, dari penalaran manusia atau kehendak Tuhan.⁵³

Terkait dengan konsep keadilan, menurut Hans Kelsen ada dua hal yang saling berhubungan yaitu. *Pertama*, tentang keadilan dan perdamaian. Keadilan bersumber dari cita-cita nasional. Selanjutnya keadilan tersebut dirasionalkan melalui pengetahuan yang dapat berwujud suatu kepentingan-kepentingan yang

⁵¹ *Ibid*

⁵² *Ibid*

⁵³ *Ibid*

pada akhirnya akan menimbulkan suatu konflik kepentingan. Penyelesaian suatu konflik kepentingan dilakukan melalui suatu tatanan yang dapat memuaskan salah satu kepentingan dengan mengorbankan kepentingan yang lain atau dapat juga melalui kompromi untuk mencapai perdamaian bagi semua kepentingan. *Kedua*, keadilan dan legalitas. Menurut Hans Kelsen keadilan bermakna legalitas. Suatu peraturan umum adalah adil jika benar-benar diterapkan pada suatu kasus, namun peraturan umum tersebut dinyatakan tidak adil jika tidak diterapkan pada kasus lain yang serupa.⁵⁴ Konsep keadilan dan legalitas ini sangat cocok diterapkan di negara Indonesia karena peraturan hukum nasional dapat dijadikan payung hukum (*law umbrella*) bagi peraturan-peraturan hukum nasional lainnya dan peraturan-peraturan hukum itu memiliki daya ikat terhadap materi-materi yang dimuat dalam peraturan-peraturan tersebut termasuk yang terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

5. Gustav Radbruch

Gustaf Radbruch terkenal dengan teori tujuan hukum yang menurutnya adalah untuk kepastian, kemanfaatan dan keadilan. Dalam melaksanakan tujuan hukum tersebut menurutnya harus menggunakan asas prioritas. Keadilan haruslah diutamakan, kemudian kemanfaatan dan selanjutnya kepastian hukum karena menurut Radbruch nilai keadilan merupakan mahkota dari setiap tata hukum. Nilai keadilan menjadi ukuran bagi adil tidaknya hukum. Tidak hanya itu nilai keadilan juga menjadi dasar hukum sebagai hukum.

⁵⁴ *Ibid*

Radbruch juga memandang *sein* dan *sollen* sebagai materi dan bentuk yang merupakan dua sisi dari satu mata uang. Materi mengisi bentuk dan bentuk melindungi materi sehingga nilai keadilan adalah materi yang harus menjadi isi aturan hukum sedangkan aturan hukum merupakan bentuk yang harus melindungi nilai keadilan.⁵⁵

Selanjutnya Radbruch menyatakan keadilan mempunyai sifat normatif sekaligus sifat konstitutif bagi hukum. Bersifat normatif karena keadilan berfungsi sebagai prasyarat transedental yang mendasari setiap hukum positif yang bermartabat. Sedangkan konstitutif, karena keadilan harus menjadi unsur mutlak bagi hukum sebagai hukum, sehingga tanpa keadilan sebuah aturan tidak pantas menjadi hukum.⁵⁶

Hukum menurut Radbruch melengkapi tiga aspek yaitu keadilan, finalitas dan kepastian. Aspek keadilan berarti adanya kesamaan hak di depan hukum. Aspek finalitas artinya tujuan keadilan adalah memberikan kebaikan dalam hidup manusia. Sedangkan kepastian artinya adanya jaminan bahwa hukum benar-benar berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Aspek keadilan dan finalitas menentukan isi hukum sedangkan aspek kepastian adalah kerangka operasional hukum.⁵⁷ Pengaturan perselisihan hubungan industrial harus juga memenuhi ketiga unsur tersebut, dengan mengutamakan keadilan sebagai tujuan hukumnya diikuti oleh aspek-aspek yang lain.

⁵⁵ Bernard L. Tanya, Yoan N.Simanjuntak, dan Markus Y.Hage, *Op.Cit*, hlm. 129

⁵⁶ *Ibid*

⁵⁷ *Ibid*

6. John Rawls

Jhon Rawls mengembangkan gagasan mengenai prinsip-prinsip keadilan dengan menggunakan sepenuhnya konsep ciptaannya yang dikenal dengan “posisi asali” (*original position*) dan “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*).⁵⁸ Posisi asali (*original position*) disini menurutnya bahwa setiap orang sama dan setara di dalam masyarakat, tidak ada pihak yang memiliki posisi yang lebih tinggi antara satu dengan yang lain. Kesetaraan tersebut antara lain dalam hal kedudukannya, tingkat kecerdasannya, status sosialnya, kekuatan, kemampuan dan lain-lain sebagainya. Hal tersebut menyebabkan orang-orang tersebut dapat membuat kesepakatan dengan orang lain secara seimbang.⁵⁹ Posisi asali menurut Rawls bertumpu pada pengertian ekulibrium reflektif dengan didasari oleh ciri rasionalitas (*rationality*), kebebasan (*freedom*), dan persamaan (*equality*) guna mengatur struktur dasar masyarakat (*basic structure of society*).

Adapun konsep selubung ketidaktahuan (*veil of ignorance*) menurut Rawls bahwa setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu, sehingga membutuhkan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang tengah berkembang. Melalui dua teori tersebut, Rawls mencoba menggiring masyarakat untuk memperoleh prinsip kesamaan yang adil. Itulah sebabnya mengapa Rawls menyebut teorinya tersebut sebagai “*justice as fairness*”.⁶⁰

⁵⁸ Pan Mohamad Faiz, *Teori Keadilan John Rawls*”, dalam Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1 Tahun 2009 , hlm. 135.

⁵⁹ *Ibid*

⁶⁰ *Ibid*

Rawls menjelaskan bahwa para pihak di dalam posisi asali masing-masing akan mengadopsi dua prinsip keadilan utama. *Pertama*, setiap orang memiliki hak yang sama atas kebebasan-kebebasan dasar yang paling luas dan kompatibel dengan kebebasan-kebebasan sejenis bagi orang lain. *Kedua*, ketidaksamaan sosial dan ekonomi diatur sedemikian rupa, sehingga: (a) diperoleh manfaat sebesar-besarnya bagi anggota masyarakat yang paling tidak diuntungkan, dan (b) jabatan-jabatan dan posisi-posisi harus dibuka bagi semua orang dalam keadaan dimana adanya persamaan kesempatan yang adil.⁶¹

Prinsip perbedaan pada bagian (a) berangkat dari prinsip ketidaksamaan yang dapat dibenarkan melalui kebijaksanaan terkontrol sepanjang menguntungkan kelompok masyarakat yang lemah. Sementara itu prinsip persamaan kesempatan yang terkandung pada bagian (b) tidak hanya memerlukan adanya prinsip kualitas kemampuan semata, namun juga adanya dasar kemauan dan kebutuhan dari kualitas tersebut. Sehingga dengan kata lain, ketidaksamaan kesempatan akibat adanya perbedaan kualitas kemampuan, kemauan, dan kebutuhan dapat dipandang sebagai suatu nilai yang adil berdasarkan perseptif Rawls. Selain itu, prinsip pertama memerlukan persamaan atas hak dan kewajiban dasar, sementara pada prinsip kedua berpijak dari hadirnya kondisi ketimpangan sosial dan ekonomi yang kemudian dalam mencapai nilai-nilai keadilan dapat diperkenankan jika memberikan manfaat bagi setiap orang, khususnya terhadap kelompok masyarakat yang kurang beruntung (*the least advantage*).

⁶¹ *Ibid*

Dalam kaitannya dengan prinsip-prinsip tersebut, Rawls meneguhkan adanya aturan prioritas ketika antara prinsip satu dengan lainnya saling berhadapan. Jika terdapat konflik di antara prinsip-prinsip tersebut, prinsip pertama haruslah ditempatkan di atas prinsip kedua, sedangkan prinsip kedua (b) harus diutamakan dari prinsip kedua (a). Dengan demikian, untuk mewujudkan masyarakat yang adil Rawls berusaha untuk memposisikan kebebasan akan hak-hak dasar sebagai nilai yang tertinggi dan kemudian harus diikuti dengan adanya jaminan kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu. Pada akhirnya, Rawls juga menisbatkan bahwa adanya perbedaan tertentu juga dapat diterima sepanjang meningkatkan atau membawa manfaat terbesar bagi orang-orang yang paling tidak beruntung. Teori keadilan dari Rawls ini sangat cocok diterapkan dalam pengaturan perselisihan hubungan industrial kedepan karena adanya prinsip kesamaan dan ketidaksetaraan berarti juga adanya keseimbangan dan lebih memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah.

7. Stuart Hampshire

Stuart Hampshire dikenal dengan teori keadilan dalam perspektif penegakan hukum. Menurutnya dalam penegakan hukum seringkali penegak hukum mengesampingkan aspek substansi dari persoalan hukum yang dihadapi. Penegak hukum lebih banyak menghabiskan waktu untuk berdebat masalah aspek prosedur dibandingkan dengan aspek substansi hukum itu sendiri. Seharusnya

kedua aspek tersebut harus sama sama diperhatikan demi terwujudnya keadilan.⁶²

Berdasarkan hal tersebut, Hampshire memperkenalkan dua jenis keadilan, yaitu keadilan prosedural (*procedural justice*) dan keadilan substansi (*substance justice*). Keadilan prosedural maksudnya adalah keadilan yang terkait penegakan hukum formal atau acara sehingga penegak hukum hanya mengacu pada prosedur hukum saja. Keadilan substansi adalah keadilan yang terkait dengan penegakan substansi hukum atau materi dari suatu hukum. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia dimana sistem hukum belum berjalan dengan baik, masalah keadilan prosedural belum begitu menjadi perhatian tetapi di negara-negara maju dimana sistem hukumnya sudah berjalan dengan baik, aspek keadilan prosedural menjadi perhatian yang sungguh-sungguh disamping aspek keadilan substansi sehingga warganya benar-benar dilindungi.⁶³

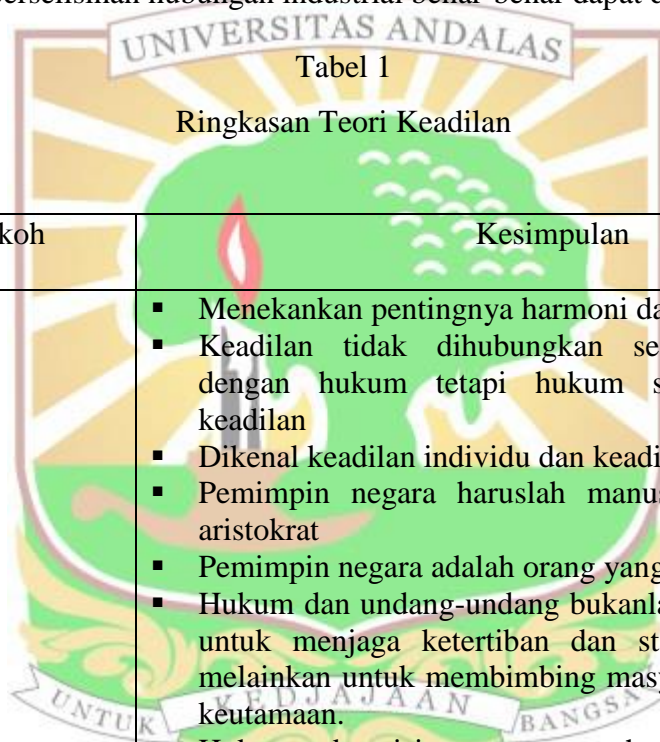
Urgensi keadilan substantif adalah agar tercapainya keadilan dalam masyarakat. Jenis keadilan ini muncul karena banyak para pencari keadilan sangat sulit mendapatkan keadilan hanya karena prosedur yang tidak mendukung. Oleh karenanya keadilan substantif hendak menerobos kebekuan hukum dengan jalan mengutamakan keadilan substansi daripada mempersoalkan cara-cara mencapainya. Dalam sebuah negara keadilan substantif dan keadilan prosedural sama-sama dibutuhkan dan tidak boleh dipertentangkan. Sejatinya keadilan prosedural digunakan untuk mendukung keadilan substantif. Antara keadilan

⁶² Stuart Hampshire, *Liberalism (The New Twist)*, New York Review of Books 12 Agustus 1993.

⁶³ *Ibid*

substantif dan keadilan prosedural harus berjalan secara bersama-sama sehingga keadilan yang sebenarnya akan dapat diwujudkan.

Penegakan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebaiknya juga harus memperhatikan unsur keadilan prosedural dan unsur keadilan substansi, tidak boleh hanya terjebak pada keadilan prosedur saja. Keadilan prosedur harus mendukung keadilan substantif sehingga keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial benar-benar dapat diwujudkan.



Tabel 1
Ringkasan Teori Keadilan

	Tokoh	Kesimpulan
1.	Plato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menekankan pentingnya harmoni dan keselarasan ▪ Keadilan tidak dihubungkan secara langsung dengan hukum tetapi hukum sebagai sarana keadilan ▪ Dikenal keadilan individu dan keadilan negara ▪ Pemimpin negara haruslah manusia super atau aristokrat ▪ Pemimpin negara adalah orang yang bijaksana ▪ Hukum dan undang-undang bukanlah semata-mata untuk menjaga ketertiban dan stabilitas negara melainkan untuk membimbing masyarakat menuju keutamaan. ▪ Hukum sebagai instrumen menghadirkan keadilan ditengah-tengah ketidakadilan
2.	Aristoteles	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menekankan pada perimbangan dan proporsi ▪ Keadilan akan terwujud jika hal-hal yang sama akan diberlakukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama akan diberlakukan tidak sama ▪ Mengenal keadilan distributif dan keadilan komutatif serta keadilan distributif dan korektif
3.	Thomas Aquinas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tata hukum harus dibangun dalam struktur yang berpuncak pada Tuhan ▪ Hukum yang dibuat manusia harus bersumber pada kehendak Tuhan ▪ Hukum dapat berasal dari wahyu dan hukum yang

		<p>dapat dijangkau akal manusia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Membagi keadilan menjadi keadilan distributif, keadilan komutatif dan keadilan hukum
4.	Hans Kelsen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penganut positivisme, keadilan mutlak berasal dari alam yang lahir dari hakikat suatu benda atau hakikat manusia, penalaran manusia dan kehendak Tuhan ▪ Hukum sebagai tatanan sosial dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara memuaskan dan menemukan kebahagiaan di dalamnya ▪ Nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dari aturan-aturan hukum yang mengandung nilai-nilai umum tanpa mengesampingkan keadilan dan kebahagiaan individu ▪ Terkait keadilan ada dua hal yang saling berhubungan, yaitu keadilan dan perdamaian dan keadilan dan legalitas
5.	Gustaf Radbruch	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Terkenal dengan teori tujuan hukum yaitu kepastian, kemanfaatan dan keadilan ▪ Keadilan harus diutamakan daripada tujuan yang lainnya ▪ Keadilan menjadi ukuran adil tidaknya hukum ▪ Keadilan mempunyai sifat normatif sekaligus sifat konstitutif bagi hukum ▪ Hukum melingkupi tiga aspek yaitu keadilan, finalitas dan kepastian ▪ Nilai keadilan adalah materi yang harus menjadi isi aturan hukum dan aturan hukum adalah bentuk yang harus melindungi nilai keadilan
6.	Jhon Rawls	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengenalkan konsep “posisi asali” dan “selubung ketidaktahuan” ▪ Posisi asali maksudnya setiap orang sama dan setara di dalam masyarakat sehingga orang-orang tersebut dapat membuat kesepakatan secara seimbang dengan orang lain ▪ Konsep selubung ketidaktahuan maksudnya setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu sehingga membutuhkan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang tengah berkembang ▪ Dalam posisi asali akan mengadopsi dua prinsip keadilan utama, yaitu setiap orang memiliki hak yang sama dan ketidaksamaan sosial dan ekonomi ditaur sedemikian rupa sehingga a. diperoleh

		<p>manfaat sebesar-besarnya bagi masyarakat yang kurang diuntungkan dan b. jabatan-jabatan dan posisi-posisi harus dibuka bagi semua orang dalam keadaan dimana adanya kesamaan kesempatan yang adil</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketidaksamaan kesempatan akibat adanya perbedaan kualitas, kemampuan, kemauan dan kebutuhan dapat dipandang sebagai suatu nilai yang adil
7.	Stuart Hampshire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dikenal dengan teori keadilan dalam perspektif penegakan hukum ▪ Terdapat dua jenis keadilan, yaitu keadilan prosedural dan keadilan substansi ▪ Keadilan prosedural maksudnya keadilan yang terkait dengan penegakan hukum formal atau acara sehingga penegak hukum hanya mengacu pada prosedur hukum saja ▪ Keadilan substantif terkait dengan penegakan substansi hukum atau materi dari suatu hukum

Sumber: di olah, 2021

b. Teori Sistem Hukum

Teori Sistem Hukum (*Legal System Theory*) digunakan untuk menganalisis permasalahan kedua yaitu terkait permasalahan belum terwujudnya keadilan walaupun sudah terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan permasalahan ketiga terkait pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimasa datang yang menjamin keadilan bagi pekerja di Indonesia. Tokoh yang mempopulerkan teori ini adalah Lawrence M. Friedman. Friedman⁶⁴, yang mengemukakan ada tiga komponen yang tertanam dalam sistem hukum. Ketiga komponen tersebut adalah:

Pertama, struktur; Komponen struktur dari suatu sistem hukum adalah mencakup berbagai institusi yang diciptakan oleh sistem hukum tersebut dengan

⁶⁴Lawrence M Friedman , *On Legal Development, Rutgers Law Rview*, (Dialihbahasakan oleh: Rachmadi Djoko Soemadio, 1969), hlm. 27-30.

berbagai macam fungsinya dalam rangka mendukung bekerjanya sistem tersebut. Struktur dari sistem hukum terdiri atas unsur berikut ini, jumlah dan ukuran pengadilan, yurisdiksinya (termasuk jenis kasus yang berwenang mereka periksa), dan tata cara naik banding dari pengadilan ke pengadilan lainnya. Struktur juga berarti bagaimana badan legislatif ditata, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh presiden, prosedur apa yang diikuti oleh kepolisian dan sebagainya. Jadi struktur (*legal struktur*) terdiri dari lembaga hukum yang ada dimaksudkan untuk menjalankan perangkat hukum yang ada. Struktur adalah pola yang menunjukkan tentang bagaimana hukum dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Struktur ini menunjukkan bagaimana pengadilan, pembuat hukum dan badan serta proses hukum itu berjalan dan dijalankan. Di Indonesia misalnya jika kita berbicara tentang struktur sistem hukum Indonesia, maka termasuk di dalamnya struktur institusi-institusi penegakan hukum seperti kepolisian, kejaksaan dan pengadilan.⁶⁵

Kedua, komponen substantif adalah mencakup segala apa saja yang merupakan keluaran dari suatu sistem hukum yang berupa peraturan, keputusan keputusan, doktrin-doktrin sejauh semuanya ini digunakan dalam proses yang bersangkutan. Substansi hukum menyangkut peraturan perundang-undangan yang berlaku memiliki kekuatan yang mengikat dan menjadi pedoman bagi aparat penegak hukum. Terkait dengan hukum perburuhan, unsur substantif berarti semua peraturan yang berkaitan dengan hukum perburuhan dan perselisihan hubungan industrial yang bersifat mengikat.

⁶⁵ Achmad Ali, *Keterpurukan Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 8.

Ketiga, komponen kultur (budaya). Budaya hukum oleh Friedman disebut sebagai 'bensinnya motor keadilan'. yang selanjutnya dirumuskan sebagai sikap dan nilai yang ada hubungan dengan hukum dan sistem hukum. Unsur budaya hukum sangat penting dalam sebuah sistem hukum karena unsur-unsur yang lain tidak akan bisa berjalan secara efektif tanpa unsur budaya hukum dari masyarakat. Hal ini juga karena kultur hukum ini merupakan suasana pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan.⁶⁶

Keseluruhan dari unsur sistem hukum (struktur, substansi dan budaya hukum) tidak hanya berkaitan satu sama lain, tetapi juga saling pengaruh mempengaruhi, sehingga sekalipun kita berhasil menyusun materi hukum yang sempurna, akan tetapi hal tersebut tidak didukung oleh kebudayaan hukum yang baik, maka seluruh komponen sistem hukum tidak mungkin berjalan dengan baik. Dengan demikian materi hukum yang ada akan menjadi huruf mati.⁶⁷

Hukum nasional dapat dikatakan sebagai suatu sistem hukum, hal ini dikarenakan hukum nasional terdiri dari sejumlah unsur atau komponen atau fungsi/variabel yang saling pengaruh mempengaruhi dan terkait satu sama lain oleh satu atau beberapa asas. Bahkan semua unsur/komponen/fungsi/variabel itu saling terpaud dan terorganisir menurut suatu struktur atau pola yang tertentu.

Di Indonesia sistem hukum nasional dibangun berdasarkan ideologi negara Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu menurut Imam Syaukani

⁶⁶ Lawrence Friedman, dalam Achmad Ali, *Keterpurukan Hukum di Indonesia, Penyebab dan solusinya*, (Bogor; Ghalia Indonesia, 2005), hlm.2.

⁶⁷ Ahmad Ubbe, *Penelitian Hukum Tentang Pengembangan Budaya Hukum dalam Pengembangan Hukum Nasional*, (Jakarta: BPHN Depatemen Kehakiman dan HAM, 2000), hlm. 19.

dan A. Ahsin Thohari sistem hukum nasional dapat bersumber pada hukum lain seperti hukum adat, hukum islam dan hukum barat asal tidak bertentangan dengan dengan jiwa Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan dari penyerapan hukum yang bersumber dari hukum lain adalah untuk membantu mempercepat proses pembangunan sistem hukum.⁶⁸

Dalam pengaturan penyelesaian perselisihan pekerja dengan pengusaha juga tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan sebisa mungkin diwujudkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang baik harus didukung oleh ketiga unsur sistem hukum tersebut, sehingga keadilan akan dapat dicapai. Mengabaikan ketiga unsur dari sistem hukum tersebut mengakibatkan keadilan sulit dicapai.

c. Teori Pembentukan Perundang-undangan

Penggunaan Teori Pembentukan Perundang-undangan dalam penelitian ini dipilih untuk melihat perkembangan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari masa ke masa dan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menjamin keadilan bagi pekerja di masa yang akan datang. Pembentukan peraturan perundang-undangan pada hakikatnya ialah pembentukan norma-norma hukum yang berlaku keluar dan bersifat umum dalam arti yang luas. Beberapa teori tentang pembentukan undang-undang (*theories of lawmaking*) diantaranya dikemukakan oleh Jan Michael Otto dan kawan-kawan.⁶⁹

⁶⁸ Teuku Muhammad Radhie, dalam Imam Syaukani da A. Ahsin Thohari, *Dasar-Dasar Politik Hukum*, (Jakarta: Radja Garfindo, 2004), hlm. 66.

⁶⁹ Yuliandri, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang Baik: Gagasan Pembentukan Undang-Undang Berkelanjutan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 26.

Dalam teori tersebut Otto, dkk mencoba mengarahkan teori pembentukan undang-undang kepada “*the socio-legal concept of real legal certainty*” yang didalamnya terdapat lima elemen pencapaian kepastian hukum yang nyata, yaitu:⁷⁰

- 1) *A lawmaker has laid down clear, accessible and realistic rules;*
- 2) *The administration follows these rules and induces citizens to do the same;*
- 3) *The majority of people accept these rules, in principle, as just;*
- 4) *Serious conflict are regularly brought before independent and impartial judges who decide cases in accordance with those rules;*
- 5) *These decisions are actually complied with defining objectives of law and development projects in these terms could help improving their effectiveness.*

Lebih lanjut terkait dengan “*legislative theories*”, Oto, dkk membedakan bahasan teori legislasi kedalam tiga katagori:⁷¹

1. *Theories on the lawmaking process itself;*
2. *Theories on the social effects of law that are enacted;*
3. *Theories on internationally driven law reform.*

Dari teori-teori tersebut dimungkinkan untuk mengenali faktor-faktor relevan yang mempengaruhi kualitas hukum (*the legal quality*) dan substansi undang-undang (*the content of law*). Teori-teori tersebut meliputi:⁷²

1. *The synoptic policy-phases theory;*
2. *The agenda-building theory;*
3. *The elite ideology theory;*
4. *The bureau-politics theory or organisational politics theory;*
5. *The four rationalities theory.*

Selain teori diatas dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dikenal juga teori jenjang hukum (*Stufentheorie*) yang dikemukakan oleh Hans

⁷⁰ *Ibid*, hlm. 27.

⁷¹ *Ibid*, hlm. 27.

⁷² *Ibid*, hlm. 28

Kelsen. Dalam teori tersebut Hans Kelsen berpendapat bahwa norma-norma hukum itu berjenjang-jenjang dan berlapis-lapis dalam suatu hierarki (tata susunan) dalam arti suatu norma yang lebih tinggi berlaku, bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada suatu norma yang tidak dapat ditelusuri lebih lanjut dan bersifat hipotetis dan fiktif, yaitu Norma Dasar (*Grundnorm*). Norma Dasar merupakan norma tertinggi dalam suatu sistem norma tersebut tidak lagi dibentuk oleh suatu norma yang lebih tinggi lagi, tetapi Norma Dasar itu ditetapkan terlebih dahulu oleh masyarakat sebagai Norma Dasar yang merupakan gantungan bagi norma-norma yang berada di bawahnya, sehingga suatu Norma Dasar itu dikatakan *pre-supposed*.⁷³

Lebih lanjut menurut Hans Kelsen suatu norma hukum itu selalu bersumber dan berdasar pada norma yang di atasnya, tetapi ke bawah norma hukum itu juga menjadi sumber dan menjadi dasar bagi norma yang lebih rendah daripadanya. Dalam hal tata susunan/hierarki sistem norma, norma yang tertinggi (Norma Dasar) itu menjadi tempat bergantungnya norma-norma di bawahnya, sehingga apabila Norma Dasar itu berubah akan menjadi rusaklah sistem norma yang ada di bawahnya.⁷⁴

Di Indonesia, norma fundamental negara adalah Pancasila dan norma ini harus dijadikan bintang pemandu bagi perancang dalam membentuk peraturan perundang-undangan. Penempatan Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum negara adalah sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara

⁷³ Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang-Undangan : Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, (Yogyakarta: Kanisius, 2010), hlm. 41.

⁷⁴ *Ibid*

Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, dan Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Menempatkan Pancasila sebagai dasar dan ideologi negara serta sekaligus dasar filosofis negara sehingga setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Selain harus memperhatikan jenjang hukum, dalam pembentukan perundang-undangan termasuk peraturan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga harus memiliki landasan dalam penyusunannya, yang terdiri dari:

- a. Landasan Filosofis, yaitu filsafat atau pandangan hidup suatu bangsa yang berisi nilai-nilai moral atau etika dari bangsa tersebut. Moral dan etika pada dasarnya berisi nilai-nilai baik dan nilai yang tidak baik. Nilai yang baik adalah pandangan dan cita-cita yang dijunjung tinggi. Pengertian baik, benar, adil, dan susila tersebut menurut takaran yang dimiliki bangsa yang bersangkutan. Apapun jenisnya filsafat hidup bangsa, harus menjadi rujukan dalam membentuk hukum yang akan dipergunakan dalam kehidupan bangsa tersebut. Oleh karena itu kaidah hukum yang dibentuk (yang termuat dalam peraturan perundang-undangan) harus mencerminkan filsafat hidup bangsa itu. Sekurang-kurangnya tidak bertentangan dengan nilai-nilai moral bangsa.
- b. Landasan Sosiologis, adalah bahwa suatu peraturan perundang-undangan dikatakan mempunyai landasan sosiologis apabila ketentuan-ketentuannya sesuai dengan keyakinan umum atau kesadaran hukum masyarakat. Hal ini penting agar perundang-undangan yang dibuat ditaati oleh masyarakat, tidak menjadi huruf-huruf mati belaka. Hukum yang dibentuk harus sesuai dengan “hukum yang hidup” (*living law*) dalam masyarakat.
- c. Landasan Yuridis, adalah landasan hukum (*juridische gelding*) yang menjadi dasar kewenangan pembuat peraturan perundang-undangan. Apakah kewenangan seorang pejabat atau badan mempunyai dasar hukum yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau tidak.⁷⁵

⁷⁵ Rosjidi Ranggawidjaja, *Pengantar Ilmu Perundang-undangan Indonesia, Cetakan I* (Bandung: Mandar Maju, 1998), hlm. 43-44.

Penyusunan peraturan perundang-undangan termasuk peraturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga harus memperhatikan asas perundang-undangan yang baik. IC.Van Der Vlies menjelaskan asas-asas peraturan perundang-undangan yang baik terdiri dari 2 (dua) jenis, yakni asas-asas yang formal dan asas-asas yang material. Asas-asas yang material meliputi:

- a. Asas tujuan yang jelas (*beginsel van duidelijke doelstelling*), yakni setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan dan manfaat yang jelas untuk apa dibuat;
- b. Asas organ/lembaga yang tepat (*beginsel van het juiste orgaan*), yakni setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga atau organ pembentuk peraturan perundang-undangan yang berwenang; peraturan perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) atau batal demi hukum (*vanrechtswege nietig*), bila dibuat oleh lembaga atau organ yang tidak berwenang;
- c. Asas kedesakan pembuatan pengaturan (*het noodzakelijkheidsbeginsel*);
- d. Asas kedapatlaksanaan (dapat dilaksanakan) (*het beginsel van uitvoerbaarheid*), yakni setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus didasarkan pada perhitungan bahwa peraturan perundang-undangan yang dibentuk nantinya dapat berlaku secara efektif di masyarakat karena telah mendapat dukungan baik secara filosofis, yuridis, maupun sosiologis sejak tahap penyusunannya;
- e. Asas konsensus (*het beginsel van de consensus*).⁷⁶

Adapun asas-asas non formal terdiri dari:

- a. Asas terminologi dan sistematika yang benar (*het beginsel van duidelijke terminologie en duidelijke systematiek*);
- b. Asas dapat dikenali (*het beginsel van de kenbaarheid*);
- c. Asas perlakuan yang sama dalam hukum (*het rechtsgelijkheidsbeginsel*);
- d. Asas kepastian hukum (*het rechtszekerheidsbeginsel*);
- e. Asas pelaksanaan hukum sesuai dengan keadaan individual (*het beginsel van de individuele rechtsbedeling*).⁷⁷

Selain harus memperhatikan asas-asas diatas, A. Hamid S. Attamimi menambahkan bahwa pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia yang baik harus memperhatikan beberapa hal, yaitu:

⁷⁶Maria Farida Indrati Soeprato, *Ilmu Perundang-undangan Proses dan Teknik Pembentukannya*, (Yogyakarta: Kanisius, 2007), hlm. 228

⁷⁷ *Ibid*

- a. Cita hukum Indonesia;
- b. Asas negara berdasar atas uukum dan asas pemerintahan yang berdasar konstitusi;
- c. Asas-asas lainnya⁷⁸

Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia yang patut tersebut harus mengikuti pedoman dan bimbingan dari :

- a. Cita hukum Indonesia yang tidak lain melainkan Pancasila (Sila-sila dalam hal tersebut berlaku sebagai Cita (*Idee*), yang berlaku sebagai "bintang pemandu").
- b. Norma fundamental negara juga tidak lain melainkan Pancasila (Sila-sila dalam hal tersebut berlaku sebagai norma).
- c. Asas-asas negara berdasar atas hukum yang menempatkan undang-undang sebagai alat pengaturan yang khas berada dalam keutamaan hukum (*der Primat des Rechts*);
- d. Asas-asas pemerintahan berdasar atas sistem konstitusi yang menempatkan undang-undang sebagai dasar dan batas penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pemerintahan.⁷⁹

Suatu undang-undang dikatakan baik dan ideal menurut Ahmad Supardji adalah harus memenuhi 3 (tiga) syarat yaitu, *pertama* undang-undang yang dibuat harus *predictability* atau bisa memprediksi kemungkinan yang mungkin terjadi di masa mendatang, *kedua* undang-undang harus bisa menciptakan keseimbangan dalam artian menyeimbangkan kepentingan-kepentingan yang berbeda dari berbagai pihak dan ketiga undang-undang harus mengandung unsur fairness atau keadilan karena hakekat hukum dari undang-undang adalah keadilan.⁸⁰

Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kedepan harus memperhatikan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik,

⁷⁸ *Ibid*

⁷⁹ *Ibid*

⁸⁰ Ince Haerisa Rifai, Abdul Razak & Hamzah Halim, *Penegakan Hukum Terhadap Notaris dalam Melaksanakan Tugas Jabatan*, Pagaruyung Law Journal Vol 4. No. 2 Januari 2021.

baik asas-asas formal maupun asas-asas materil sehingga peraturan yang lahir akan memberikan keadilan bagi masyarakat terutama pihak pekerja dan pengusaha. Jika peraturan yang lahir tidak didasari pada asas-asas tersebut, maka keadilan yang ingin diwujudkan sulit dicapai.

d. Teori Hukum *Living Law*

Teori ini digunakan untuk menganalisis permasalahan ketiga, yaitu terkait pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menjamin keadilan bagi pekerja di masa yang akan datang. Sebagaimana diketahui konsep “*living law*” lahir dari pemikiran sarjana Austria yang bernama Eugen Ehrlich yang mendefinisikan “*the living law*” adalah: “*derived from current custom within society and, in particular, from the norm-creating activities of the numerous grouping in which members of society were involved*”⁸¹

Jadi menurut konseptornya, “*the living law*” itu diperoleh dari kebiasaan yang sekarang berlaku didalam masyarakat khususnya, dan norma yang tercipta dari aktivitas-aktifitas sejumlah kelompok di dalam mana warga masyarakat terlibat.⁸²

Lebih lanjut menurut Eugen Ehrlich, hukum positif akan memiliki daya berlaku yang efektif apabila berisikan, atau selaras dengan hukum yang hidup dalam masyarakat tadi yang merupakan cerminan nilai-nilai yang hidup

⁸¹ Achmad Ali, *Reaktualisasi “the Living Law” dalam Masyarakat Sulawesi Selatan*, Makalah Seminar diselenggarakan oleh BPHN Departemen Hukum dan HAM RI bekerjasama dengan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dan Kanwil Departemen Hukum dan HAM RI Provinsi Sulawesi Selatan, tanggal 28-30 September 2005 di Makassar.

⁸² *Ibid*

didalamnya.⁸³ Dengan demikian Eugen Erhlich memberi pesan pada pembuat undang-undang untuk menciptakan undang-undang yang tidak bertentangan dengan hukum yang hidup dalam masyarakat.

Teori *living law* ini didasarkan pada kerangka teori hukum sebagai proyek. Teori hukum sebagai proyek maksudnya suatu penggambaran bahwa hukum itu harus dinamis.⁸⁴ Hukum sebagai proyek seyogyanya harus diolah dan digarap menuju kepada hukum yang dinamis, optimal untuk mewujudkan keadilan dengan legitimasi yang berorientasi pada asas-asas hukum dan nilai-nilai hukum, sesuai dengan *living law* di masyarakat. Sudarto memandang hukum yang demikian harus diwujudkan untuk mencapai keadilan dan legitimitas menuju ke hukum yang optimal, yang berorientasi pada nilai-nilai dan asas-asas hukum sebagai ukuran untuk teori dan praktik hukum.⁸⁵ Hukum sebagai perwujudan nilai-nilai maksudnya bahwa kehadirannya adalah untuk melindungi dan memajukan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh masyarakatnya.⁸⁶

Living law saat ini mengalami guncangan yang begitu besar di era globalisasi, guncangan tersebut dikarenakan terjadi perubahan-perubahan sosial didalam masyarakat yang meliputi pelbagai aspek kehidupan baik itu ekonomi, sosial, maupun budaya, sehingga keberadaan *living law* terasa pudar dan tak terurus lagi. Globalisasi yang diskenariokan oleh Alvin Toffer sebagai gelombang

⁸³ Darji Darmodiharjo, Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia, Cet. Keenam* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 128.

⁸⁴ A.A.G.Peters dan Kusriani Siswosoebroto, (Editor), *Hukum dan Perkembangan Sosial Buku Teks Sosiologi Hukum Buku III*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan), hlm. 323.

⁸⁵ Sudarto, *Hukum Pidana dan Perkembangan Masyarakat Kajian Terhadap Pembaharuan Hukum Pidana*, (Bandung: Sinar Baru), hlm.13.

⁸⁶ Satjipto Rahardjo, *Sosiologi Hukum Perkembangan Metode dan Pilihan Masalah, Cetakan ke II*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2010), hlm.66.

ketiga dengan ditandai adanya kemajuan pesat dibidang transportasi, komunikasi, dan informatika modern, yang merupakan variabel penting yang harus mendapat perhatian dalam pembangunan hukum nasional. globalisasi yang mengandung makna yang dalam dan terjadi di segala aspek kehidupan seperti ekonomi, sosial budaya, politik, ilmu pengetahuan, dan teknologi.⁸⁷

Globalisasi sangat erat kaitannya dengan ketergantungan suatu negara terhadap negara lainnya, sejak masa kolonisasi sampai dengan pasca kemerdekaan republik Indonesia saat ini, selama 68 tahun, bangsa Indonesia masih saja menggunakan sistem hukum *civil law system*, hal demikian mengindikasikan bahwa bangsa Indonesia masih tergantung dalam menggunakan sistem hukum negara lain, padahal bangsa Indonesia memiliki hukum yang berciri khas Indonesia yaitu *living law*.⁸⁸

Fenomena globalisasi telah merusak pelbagai tatanan masyarakat indonesia yang telah dibangun secara histori oleh bangsa Indonesia dengan darah dan air mata yakni pancasila yang merupakan pencerminan *living law*. Di dalam sila-sila pancasila begitu menekankan sifat kekeluargaan, kebersamaan, dan rasa saling tolong-menolong antar sesama warga negara, itulah kebudayaan bangsa Indonesia yang telah hilang seiring dengan berjalannya waktu. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus berdasarkan nilai-nilai Pancasila sebagai *living law* masyarakat Indonesia. Sayangnya kini Pancasila seringkali hanyalah sebagai simbolitas semata yang seharusnya menjadi

⁸⁷ Satjipto Rahardjo, *Wajah Hukum di Era Reformasi: (Kumpulan Karya Ilmiah Menyambut 70 Tahun Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H, Cetakan I*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2010), hlm. 51.

⁸⁸ *Ibid*

pencerminan dan pengimplementasian kemajemukan kebudayaan bangsa Indonesia.

e. Teori Konflik

Konflik sangat sering terjadi di dalam masyarakat, hal ini bisa terjadi karena masing-masing masyarakat tersebut mempunyai kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda. Demikian juga dalam dunia ketenagakerjaan, konflik sering terjadi karena adanya berbagai perbedaan antara pekerja dan pengusaha. Ronny Hanitijo mengemukakan konflik adalah situasi (keadaan) dimana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak-pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing.⁸⁹ Joni Emirzon mengartikan konflik/perselisihan/percekcokan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerja sama.⁹⁰ Sedangkan menurut Pruitt dan Rubin, konflik berarti persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dapat dicapai secara simultan.⁹¹

Adapun sebab terjadinya konflik dapat dilihat dari 5 (lima) segi sebagai berikut:⁹²

a. Konflik data (*data conflict*)

⁸⁹ Roni Hanitijo dalam Lalu Husni. *Op.Cit*, hlm. 2

⁹⁰ Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*(Jakarta: Gramedia, 2001), hlm. 21.

⁹¹ Pruitt, Dean G. dan Rubin, Jeffrey Z, *Teori Konflik Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 9

⁹² Joni Emirzon, *Op.Cit*, hlm. 21-23

Penyebab konflik ini karena kekurangan informasi (*lack information*), kesalahan informasi (*miss information*), adanya perbedaan pandangan, adanya perbedaan interpretasi terhadap data, adanya perbedaan penafsiran terhadap prosedur. Data sangat penting untuk melakukan perbuatan hukum karena itu harus dicari informasi yang sejelas-jelasnya dan sebenar-benarnya sehingga tidak terjadi konflik dikemudian hari.

b. Konflik kepentingan (*interest conflict*)

Adanya kepentingan merupakan alasan para pihak melakukan kerjasama. Sebab timbulnya konflik kepentingan ini antara lain karena adanya perasaan bersaing, kepentingan psikologi, prosedural maupun substansi dari kerja sama yang disepakati.

c. Konflik hubungan (*relationship conflict*)

Penyebab terjadinya konflik hubungan karena adanya kadar emosi yang kuat, adanya kesalahan persepsi, miskin komunikasi atau kesalahan komunikasi serta tingkah laku negatif yang berulang-ulang. Oleh karena itu bagi pihak-pihak yang akan melakukan hubungan harus memperhatikan hal-hal tersebut.

d. Konflik struktur (*struktur conflict*)

Penyebab terjadinya konflik struktur karena adanya pola yang merusak perilaku atau interaksi, kontrol yang tidak sama, kepemilikan atau distribusi sumber daya yang tidak sama, adanya kekuasaan dan kekuatan, geografi, psikologi yang tidak sama atau faktor-faktor lingkungan yang

menghalangi kerjasama. Oleh karena itu para pihak harus memperhatikan hal-hal tersebut sehingga tidak terjadi konflik struktur.

e. Konflik nilai (*value conflict*)

Penyebab terjadinya konflik nilai karena adanya perbedaan kriteria evaluasi pendapat atau perilaku, adanya perbedaan pandangan hidup, ideologi dan agama, adanya penilaian sendiri tanpa memperhatikan penilaian orang lain. Untuk mengatasi konflik nilai, para pihak harus menghindari permasalahan istilah/nilai, mengizinkan pihak lain untuk menyetujui atau tidak menyetujui, menciptakan lingkungan berpengaruh dengan satu nilai yang dominan, dan melakukan penelitian untuk mencari hasil dimana semua pihak mendapatkan bagian.

f. Teori Penyelesaian Sengketa

Teori penyelesaian sengketa merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang cara-cara atau strategi dalam menyelesaikan sengketa termasuk didalamnya mengkaji kategori atau penggolongan sengketa yang timbul dalam masyarakat dan faktor-faktor penyebab terjadinya sengketa. Beberapa tokoh yang menjelaskan tentang teori penyelesaian sengketa, diantaranya Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin, Laura Nader dan Harry F Todd Jr.

Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin menjelaskan konflik atau sengketa adalah persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*) atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak

dicapai secara serentak.⁹³ Lebih lanjut menurutnya strategi yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan konflik/sengketa adalah melalui⁹⁴ (a). *contending* (bertanding), yakni dengan menerapkan suatu solusi yang lebih disukai oleh salah satu pihak atas pihak yang lainnya. (b). *yielding* (mengalah), yakni dengan menurunkan aspirasi sendiri dan menerima kekurangan dari yang sebetulnya diinginkan. (c). *problem solving* (pemecahan masalah), yakni dengan mencari alternatif yang dapat memuaskan kedua belah pihak. (d). *with drawing* (menarik diri), yaitu dengan cara meninggalkan situasi sengketa, baik secara fisik maupun psikologis. (e). *in action* (diam), yaitu tidak melakukan apa-apa.

Laura Nader dan Harry F Todd Jr memaparkan tentang cara-cara/strategi penyelesaian sengketa, yaitu⁹⁵ (1).membiarkan saja (*lumping it*), maksudnya adalah pihak-pihak yang diperlakukan tidak adil memutuskan untuk mengabaikan saja masalahnya atau isu-isu yang menimbulkan tuntutan dan dia meneruskan saja hubungan dengan pihak-pihak yang merugikannya. (2).mengelak (*avoidance*), maksudnya pihak-pihak yang merasa dirugikan berusaha untuk mengurangi hubungan dengan orang-orang yang merugikannya atau sama sekali menghentikan hubungan itu. (3).paksaan (*coercion*), yaitu pihak yang satu memaksakan pemecahan masalah kepada pihak yang lain kadang-kadang menggunakan kekerasan dan bersifat unilateral. (4).perundingan (*negotiation*), yaitu pihak yang saling berhadapan merupakan pengambil keputusan dan mereka

⁹³ Salim HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 82.

⁹⁴ Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin, *Konflik Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm.4-6

⁹⁵ Laura Nader dan Harry F. Todd Jr, *The Disputing Process Law in Ten Societies*, (New York: Columbia University Press, 1978). hlm. 9-11

sepakat tanpa adanya pihak ketiga yang mencampurannya. (5).mediasi (*mediation*) merupakan ada pihak ketiga yang membantu para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan. Pihak ketiga tersebut dapat dari kesepakatan para pihak atau dapat juga ditunjukkan oleh pihak yang berwenang untuk itu. (6).arbitrase (*arbitration*), yaitu kedua pihak yang bersengketa bersepakat untuk meminta perantara dari pihak ketiga (arbiter) dan mereka sepakat akan menerima keputusan dari arbiter tersebut. (7).peradilan (*adjudication*), yaitu pihak ketiga yang mempunyai wewenang untuk menyelesaikan perselisihan yang lepas dari keinginan dari pihak yang bersengketa dan berwenang mengeluarkan keputusan yang harus dilaksanakan oleh pihak yang bersengketa.

2. Kerangka Konseptual

a. Pengaturan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata pengaturan adalah proses, cara, perbuatan mengatur.⁹⁶ Pengaturan berasal dari kata dasar atur. WJS Poerwadarminta mengartikan pengaturan sebagai cara (pembuatan dan sebagainya) mengatur.⁹⁷ Pengaturan berasal dari kata aturan yang identik dengan norma hukum, yang dapat diartikan dengan aturan-aturan yang harus dipatuhi dan telah dilegalitas oleh pejabat yang berwenang, dan jika dilanggar akan dikenakan

⁹⁶ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 76

⁹⁷ WJS Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), hlm. 68.

sanksi.⁹⁸ Jadi yang dimaksud dengan pengaturan disini adalah perundang-undangan yang berbentuk tertulis terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata penyelesaian adalah proses, cara, perbuatan menyelesaikan (dalam berbagai arti seperti pemberesan, pemecahan)). Penyelesaian berasal dari kata selesai.⁹⁹ Perselisihan hubungan industrial merupakan istilah baru yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Undang-Undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan serta Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menggunakan istilah Perselisihan Perburuhan.

Di dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Adapun jenis-jenis perselisihan hubungan industrial tersebut adalah:

1. Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap

⁹⁸ Elsi Kartika Sari, dan Advendi Simangunsong, *Hukum Dalam Ekonomi*, (Jakarta: PT.Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2005) hlm. 13.

⁹⁹ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit*, hlm. 71.

ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak (*rechts geschillen*) timbul sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak pelaku proses produksi.¹⁰⁰

2. Perselisihan kepentingan yaitu 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. Perselisihan kepentingan (*belangen geschillen*), umumnya terjadi akibat tidak adanya kesepakatan antara pemberi kerja (pengusaha/majikan) dengan pihak pekerja berkaitan dengan permasalahan hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau kondisi ketenagakerjaan yang ada.¹⁰¹
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan 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.

Dari beberapa pengertian diatas, penyelesaian perselisihan hubungan industrial disini maksudnya proses menyelesaikan perbedaan pendapat yang

¹⁰⁰ Iman Soepomo, *Op.Cit*, hlm. 175

¹⁰¹ *Ibid*

mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

c. Pekerja

Istilah lain dari pekerja adalah buruh, karyawan, pegawai, dan kuli. Secara prinsip tidak ada perbedaan antara buruh, pekerja, karyawan, pegawai dan kuli. Perbedaannya hanya pada istilah saja, dan semua istilah tersebut secara prinsip mempunyai persamaan, yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Penggunaan istilah yang berbeda sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam kehidupan masyarakat yakni pengaruh politik, sosial, ekonomi dan budaya.¹⁰² Dari beberapa istilah yang disebut diatas penulis menggunakan istilah pekerja karena dijelaskan dalam undang-undang ketenagakerjaan dan UU PPHI walaupun sering disandingkan dengan istilah buruh.

Pengertian pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 4 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam undang-undang tersebut istilah pekerja disamakan dengan buruh. Selain istilah buruh untuk menjelaskan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sering juga disebut sebagai karyawan, pegawai atau kuli. Dari pengertian pekerja tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertiannya sama dengan buruh, karyawan, pegawai dan kuli yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.

¹⁰² Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, (Depok : Rajawali Pers, 2018), hlm. 27

d. Keadilan

Istilah keadilan dalam Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “adil” yang artinya dapat di lihat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, dan tidak sewenang-wenang.¹⁰³ Dalam bahasa Inggris, kata keadilan disebut “*justice*” yang berasal dari bahasa latin “*iustitia*”. Kata “*justice*” tersebut memiliki tiga makna yang berbeda-beda, yakni: (1) secara atributif berarti suatu kualitas yang adil dan fair, (2) sebagai tindakan berarti tindakan menjalankan hukum atau tindakan yang menentukan hak dan ganjaran atau hukuman, (3) sebagai orang, yaitu pejabat publik yang berhak menentukan persyaratan sebelum suatu perkara dibawa ke pengadilan.

Dalam bahasa arab kata keadilan disebut *al-adl* yang berasal dari kata kerja ‘*adala* yang memiliki arti: (1) meluruskan atau jujur, mengubah, (2) menjauh, meninggalkan dari satu jalan yang salah menuju ke jalan yang benar, (3) sama atau sepadan atau menyamakan, (4) membuat seimbang atau menyeimbangkan atau dalam keadaan seimbang.¹⁰⁴

Pembicaraan tentang keadilan bukanlah sesuatu yang baru dibahas oleh para ahli, namun pembicaraan tentang keadilan telah dimulai sejak Aristoteles sampai dengan saat ini. Masing-masing ahli tersebut biasanya mempunyai konsep sendiri tergantung dari latar belakang dari orang yang mendefinisikan. Aristoteles adalah filsuf awal yang merumuskan defenisi keadilan. Menurutnya keadilan

¹⁰³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cetakan Kedua*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 6-7.

¹⁰⁴ Majid Khaddury, *Teori Keadilan Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1999), hlm.8

adalah memberikan kepada kepada setiap orang sesuai dengan haknya, *fiat iustitia
breat mundus*.¹⁰⁵ Aristoteles membedakan antara keadilan distributif dan keadilan korektif. Menurutnya keadilan distributif adalah keadilan yang berlaku dalam hukum publik yang berfokus kepada distribusi, honor kekayaan, dan barang-barang lain yang diperoleh oleh anggota masyarakat. Sedangkan keadilan korektif adalah berhubungan dengan pembetulan sesuatu yang salah, memberikan kompensasi kepada pihak yang dirugikan atau hukuman yang pantas bagi pelaku kejahatan atau disebut bahwa ganti rugi dan sanksi merupakan sebuah keadilan.

John Rawls, seorang filsuf Amerika Serikat yang terkemuka di abad ke-20 membuat pernyataan bahwa “keadilan adalah kelebihan (*virtue*) pertama dari institusi sosial, sebagaimana halnya kebenaran pada sistem pemikiran”.¹⁰⁶ Rawls memberikan konsep keadilan ialah suatu upaya untuk mentesiskan paham liberalisme dan sosialisme. Secara konseptual Rawls menjelaskan keadilan sebagai *fairness* yang mengandung asas-asas bahwa orang-orang yang merdeka dan rasional yang berkehendak untuk mengembangkan kepentingan-kepentingannya hendaknya memperoleh suatu kedudukan yang sama pada saat akan memulainya dan itu merupakan syarat yang fundamental bagi mereka untuk memasuki perhimpunan yang mereka kehendaki.¹⁰⁷

Jhon Stuart Mill mengemukakan pendapatnya tentang pengertian keadilan. Menurutnya keadilan adalah nama bagi kelas-kelas aturan moral tertentu yang

¹⁰⁵ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari, Menemukan dan Memahami Hukum*, (Yogyakarta: Laksbang Yusticia, 2010), hlm. 64.

¹⁰⁶ John Rawls, *A Theory of Justice Revised Edition*, (Oxford: OUP, 1999), hlm. 3.

¹⁰⁷ E. Fernando M. Manullang, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, (Jakarta: Buku Kompas, 2007), hlm. 20.

menyoroti kesejahteraan manusia lebih dekat daripada dan karenanya menjadi kewajiban yang lebih absolut-aturan penuntun hidup apapun yang lain. Keadilan juga merupakan konsepsi dimana kita menemukan salah satu esensinya, yaitu hak yang diberikan kepada individu mengimplikasikan dan memberikan kesaksian mengenai kewajiban yang lebih mengikat.¹⁰⁸ Lebih lanjut menurut Jhon Stuart Mill eksistensi keadilan merupakan aturan moral. Moral adalah berbicara tentang baik dan buruk. Aturan moral itu harus difokuskan untuk kesejahteraan manusia. Semetara itu, yang menjadi esensi atau hakikat dari keadilan adalah merupakan hak yang diberikan kepada individu untuk melaksanakannya.

Hans Kelsen menjelaskan keadilan tentu saja digunakan dalam hukum, dari segi kecocokan dengan hukum positif, terutama kecocokan dengan undang-undang. Dia beranggapan sesuatu yang adil hanya mengungkapkan nilai kecocokan relatif dengan sebuah norma adil, kata lain dari benar.¹⁰⁹

Konsep keadilan yang berasal dari pemikiran barat yang mendasarkan diri pada suatu landasan filsafat, baik aliran idealisme, realisme, maupun yang mendasarkan diri pada aliran pemikiran tertentu, tidak serta sesuai dengan konsep keadilan menurut pandangan bangsa Indonesia. Perbedaan itu timbul karena pandangan hidup barat yang bersifat individualis, liberal dan materialistis dengan cara berfikirnya yang abstrak, analitis dan sistematis. Berbeda dengan pandangan hidup bangsa Indonesia yang lebih mengutamakan kepentingan keluarga dan

¹⁰⁸ Karen Lebacqz, *Six Theories of Justice (Teori-Teori Keadilan)*, Penerjemah Santoso, (Bandung: Nusa Media, 2011), hlm. 23.

¹⁰⁹ Hans Kelsen, *Pengantar Teori Hukum*, (Bandung: Penerbit Nusa Media, 2010), hlm. 48.

hidup dalam alam yang diliputi suasana magis dan metafisis dengan cara berfikirnya yang konkrit dan riil.¹¹⁰

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Nilai-nilai yang terkandung dalam sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia didasari dan dijiwai oleh sila Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan /perwakilan. Dalam sila kelima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Maka didalam sila kelima tersebut terkandung nilai-nilai keadilan yang harus terwujud dalam kehidupan bersama (kehidupan sosial). Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungan manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.¹¹¹

Maka, rasa keadilan tiap-tiap anggota masyarakat, meskipun melekat pada orang perorang, pada umumnya sudah mengandung unsur saling menghargai berbagai kepentingan masing-masing sehingga sudah selayaknya apabila diantara berbagai rasa keadilan dari berbagai oknum anggota masyarakat ada persamaan irama yang memungkinkan persamaan wujud juga dari buah rasa keadilan itu.¹¹²

Jika keadilan dimaknai sebagai kebahagiaan sosial, maka kebahagiaan sosial tersebut akan tercapai jika kebutuhan individu sosial terpenuhi. Tata aturan

¹¹⁰ R.Subekti, *Perbandingan Hukum Perdata*, (Jakarta: Pradya Paramita, 1976), hlm. 7

¹¹¹ Kaelan, *Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: Paradigma, 2007), hlm. 36.

¹¹² Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), hlm. 18-19.

yang adil adalah tata aturan yang menjamin pemenuhan kebutuhan tersebut. Namun tidak dapat dihindarkan adanya fakta bahwa keinginan seseorang atas kebahagiaan dapat bertentangan dengan keinginan orang lain. maka keadilan adalah pemenuhan kebutuhan individu dalam suatu tingkat tertentu. Keadilan yang besar adalah pemenuhan keinginan sebanyak-banyaknya orang.¹¹³ Tetapi kalau keadilan dimaknai sebagai legalitas, adalah adil jika suatu aturan diterapkan pada semua kasus dimana menurut isinya memang aturan tersebut harus diaplikasikan. Adalah tidak adil jika suatu aturan diterapkan pada suatu kasus tetapi tidak pada kasus lain yang sama. 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 berarti legal atau ilegal, yaitu tindakan tersebut sesuai atau tidak dengan norma hukum yang valid untuk menilai sebagai bagian dari tata hukum positif. Hanya dalam makna legalitas inilah keadilan dapat masuk kedalam ilmu hukum.¹¹⁴

Keadilan merupakan suatu perilaku adil, yaitu menempatkan segala sesuatu pada tempatnya atau sesuai dengan porsinya, adil itu tidak harus merata berlaku bagi semua orang tetapi sifatnya subjektif. Segala yang sudah menjadi ketentuan Allah pastilah adil, karena itulah Allah memerintahkan kepada umat manusia agar berperilaku adil, karena adil itu lebih dekat kepada ketaqwaan. Untuk menerima suatu keadilan pada mulanya akan terasa berat dan tidak menerimanya, oleh karena itu untuk menerima keadilan itu kucinya adalah keikhlasan, sedangkan

¹¹³ Hans Kelsen dalam Jimly Asshiddiqie dan M, Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, (Jakarta: Konstitusi Press, 20212), hlm. 17.

¹¹⁴ *Ibid*, hlm.21

untuk menerima keikhlasan itu pada mulanya juga begitu berat, tetapi jika dirasakan dan diserahkan kepada Allah Tuhan semesta alam, pastilah akan bisa menerimanya, sehingga untuk menjalankan ikhlas itu harus sabar dan tawakal.¹¹⁵

Setelah dijelaskan berbagai konsep tentang keadilan dapatlah disimpulkan bahwa pengertian keadilan itu adalah semua hal yang berkenaan dengan sikap dan tindakan dalam hidup manusia, keadilan isinya tuntunan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, perlakuan tersebut tidak pilih kasih dan diskriminatif tetapi setiap orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya.

G. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal atau *legal research*. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).¹¹⁶ Penelitian hukum normatif ini digunakan untuk menganalisis konsep-konsep hukum dan peraturan yang berkaitan erat dengan pokok bahasan disertasi. Penelitian hukum normatif ini dilakukan (terutama) terhadap bahan hukum primer, sekunder dan tersier, sepanjang mengandung kaidah-kaidah hukum.¹¹⁷

¹¹⁵ M. Agus Santoso, *Op.Cit*, hlm. 87-88.

¹¹⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 34.

¹¹⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan*

2. Pendekatan Penelitian

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini terdapat beberapa pendekatan yang digunakan seperti pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan historis, pendekatan konseptual dan pendekatan futuristik. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.¹¹⁸

Perlunya menggunakan pendekatan historis dalam penelitian ini didasarkan pada pandangan Sunaryati Hartono, yang mengatakan bahwa apabila meneliti sejarah norma hukum, metode yang digunakan adalah metode penelitian normatif disamping metode historis.¹¹⁹

Pendekatan historis dilakukan untuk memahami perubahan dan perkembangan filosofi yang melandasi aturan hukum.¹²⁰ Disamping itu pendekatan historis ini dipakai untuk mengadakan identifikasi terhadap tahap-tahap perkembangan hukum, khususnya perkembangan peraturan perundang-undangan.¹²¹ Perkembangan yang dimaksudkan di sini adalah perkembangan peraturan perundang-undangan tentang perburuhan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Pendekatan historis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan interpretasi terhadap sejarah undang-undang (*wetshistorisch*) yaitu mencari maksud dari perundang-undangan itu

Singkat, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 62.

¹¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 96.

¹¹⁹ *Ibid*, hlm. 144-145.

¹²⁰ *Ibid*, hlm. 126.

¹²¹ *Ibid*, hlm. 88.

seperti apa yang dilihat oleh pembuat undang-undang ketika undang-undang itu dibentuk. Oleh karena itu, interpretasi sejarah undang-undang bersumber pada surat-surat dan pembahasan di lembaga legislatif ketika undang-undang itu dalam proses penggodokan.¹²²

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian, konsep, dan asas hukum yang relevan, sebagai sandaran dalam membangun suatu argumntasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.¹²³ Sunaryati Hartono menjelaskan bahwa penelitian hukum futuristik adalah penelitian hukum untuk menemukan jawaban mengenai hukum apa yang seyogianya untuk masa yang akan datang.¹²⁴

3. Sumber Data

Data utama dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui studi pustaka..

4. Metode pengumpulan bahan hukum

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal. Sumber-sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif adalah hanya data sekunder,¹²⁵ maka pengumpulan bahan hukumnya dilakukan

¹²²Achmad Ali, *Menguk Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, (Jakarta: Gunung Agung, 2002), hlm.168.

¹²³ Ibid, *Op.Cit*, hlm. 135.

¹²⁴ Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad 20*, (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 146.

¹²⁵ Soejono dan Abdurrahman, *Metode Penelitian, Suatu Pemikiran dan Penerapan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 56.

melalui kajian kepustakaan (*library research*). Adapun bahan hukum yang dikumpulkan melalui kajian pustaka meliputi:

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang secara langsung berkaitan dengan pengaturan hukum perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Adapun bahan hukum primer yang berkaitan langsung tersebut meliputi:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945;
- 2) Undang-Undang yang terkait dengan masalah perburuhan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 3) Peraturan Menteri terakit dengan masalah perburuhan seperti Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per-31/Men/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit.
- 4) Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU P3).

5) Risalah sidang Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia berkaitan dengan objek yang diteliti yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Adapun bahan hukum sekunder tersebut meliputi; buku-buku teks, hasil penelitian sebelumnya, makalah, artikel, jurnal dan dokumen lain yang berkaitan dengan objek penelitian. Bahan hukum sekunder ini dijadikan sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian.¹²⁶
- c. Bahan non hukum yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹²⁷ Adapun bahan non hukum tersebut antara lain kamus, ensiklopedia, majalah hukum dan sebagainya.

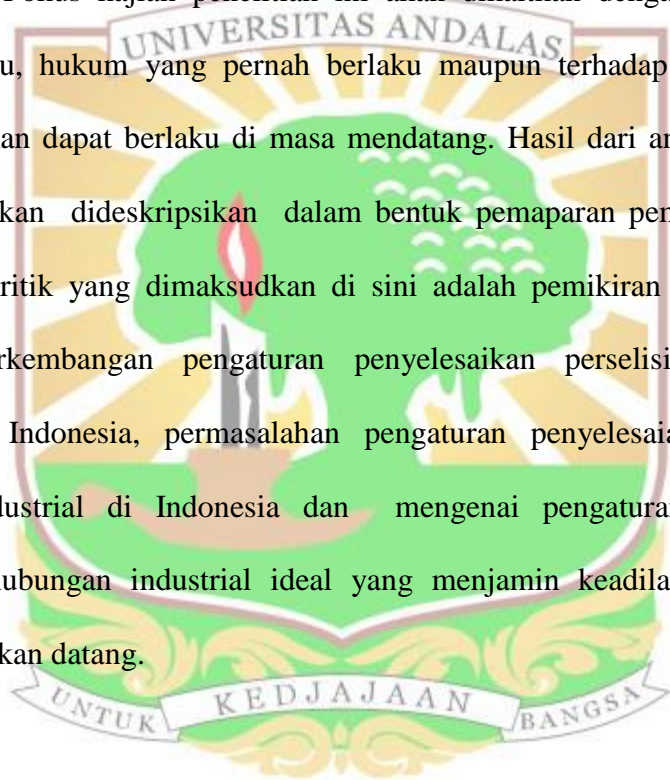
Upaya untuk mendapatkan bahan hukum primer, sekunder dan non hukum ini dilakukan dengan penelusuran baik secara konvensional maupun dengan teknologi elektronik (situs internet). Penelusuran secara konvensional dilakukan dengan mendatangi perpustakaan dan instansi yang terkait dengan objek penelitian ini. Sedangkan penelusuran dengan teknologi elektronik dilakukan dengan mengunduh berbagai situs internet yang ada kaitannya dengan pengaturan hukum bidang perburuhan khususnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

¹²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.* hlm 155.

¹²⁷ Meskipun beberapa ahli menggunakan istilah bahan hukum tersier, tetapi sangat dianjurkan menggunakan istilah bahan non hukum. Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op.Cit.*, hlm. 43.

5. Analisis bahan hukum

Analisis diartikan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala tertentu.¹²⁸ Analisis yang dimaksudkan di sini adalah analisis terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum. Mengingat penelitian ini termasuk dalam katagori penelitian hukum normatif, maka analisis bahan hukum tersebut dilakukan dengan analisis normatif kualitatif.¹²⁹ Fokus kajian penelitian ini akan dikaitkan dengan hukum yang sedang berlaku, hukum yang pernah berlaku maupun terhadap hukum-hukum yang diharapkan dapat berlaku di masa mendatang. Hasil dari analisis kualitatif ini nantinya akan dideskripsikan dalam bentuk pemaparan pemikiran teoritik. Pemikiran teoritik yang dimaksudkan di sini adalah pemikiran yang berkaitan dengan perkembangan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, permasalahan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia dan mengenai pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ideal yang menjamin keadilan bagi pekerja dimasa yang akan datang.



¹²⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op.Cit*, hlm. 63

¹²⁹ Soejono dan Abdurrahman, *Op.Cit*, hlm 56.