

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah merupakan salah satu asset bagi pengusaha didalam memajukan suatu perusahaan. Antara pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan timbal balik dan saling menguntungkan satu dengan yang lainnya. Kerjasama yang baik antara pengusaha dengan pekerja dibutuhkan untuk memajukan kesejahteraan antara keduanya. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tergantung kerjasama yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha. Majunya suatu perusahaan tidak lepas dari kerja keras pekerja dan juga pengelolaan yang baik dari pengusaha.

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.

Pokok-pokok pangkal kekurangan pada umumnya berkisar pada masalah:

1. Pengupahan
2. Jaminan sosial
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
5. Adanya masalah pribadi.

Sebagai suatu fenomena sosial, sengketa atau konflik akan selalu dijumpai dalam kehidupan manusia atau kehidupan bermasyarakat. Dalam setiap masyarakat telah berkembang berbagai tradisi mengenai bagaimana sengketa ditangani. Sengketa tidak hanya dapat diatasi dengan jalan mengajukannya ke forum pengadilan, melainkan terdapat aneka ragam cara yang dapat ditempuh masyarakat untuk menyelesaikan sengketa. Dalam menyelesaikan sengketa, masyarakat dapat menempuh berbagai cara, baik forum formal yang telah disediakan oleh Negara, seperti halnya pengadilan, atau melalui forum- forum informal lain yang tidak resmi disediakan oleh Negara.

Dalam hubungan dengan aneka ragam cara yang dapat ditempuh manusia untuk menyelesaikan sengketa diatas, terdapat beberapa teori yang dapat digunakan sebagai sarana melakukan kajian berkaitan dengan hal tersebut. Menurut teori voluntaristik dari aksi (*voluntaristic theory of action*) dari Talcott Parsons, individu selaku aktor memiliki cara-cara tertentu untuk mencapai tujuannya. Aktor mengejar tujuan dalam situasi dimana norma-norma mengarahkannya dalam memilih alternatif cara dan alat untuk mencapai tujuan. Norma-norma itu tidak menetapkan pilihannya terhadap cara atau alat, tetapi ditentukan oleh kemampuan aktor untuk memilih. Kemampuan itulah yang oleh Parsons disebut sebagai *voluntarism*. Dalam pengertian lain, *voluntarism* adalah kemampuan individu melakukan tindakan dalam arti menetapkan cara atau alat dari sejumlah alternatif yang tersedia dalam rangka mencapai tujuannya.¹

¹ Eman Suparman, *Arbitrase dan Dilema Penegakan Keadilan*, Fikahati Aneska, Jakarta , 2012, hlm.17

Menurut Coser dalam Moore², konflik adalah “*Conflicts involve struggles between two or more people over values, or competition for status, power, or scarce resources*”. Jika konflik itu telah nyata (*manifest*), maka hal itu disebut sengketa. Meskipun beberapa konflik yang terjadi bermanfaat bagi kemajuan organisasi, tetapi konflik yang sering terjadi dan muncul kepermukaan, maka konflik menjadi bersifat disfungsional akibatnya konflik semacam ini dapat menurunkan produktivitas, menimbulkan ketidakpuasan, meningkatkan ketegangan bahkan stress dalam organisasi.

Sengketa menurut Borisoff dan Victor³ pada dasarnya suatu pertentangan antara dua pihak atas tujuan, pemahaman, dan kepentingan yang berbeda satu sama lain. Namun sebetulnya dari sisi positif, suatu sengketa bukan merupakan ancaman atau keadaan yang negatif. Kedua pihak seyogyanya dapat melihat bahwa sengketa mempunyai potensi untuk munculnya kreativitas dan perkembangan.

Sengketa di bidang ketenagakerjaan dapat dikatakan tidak pernah surut, bahkan mempunyai kecenderungan untuk meningkat. Peningkatan sengketa ini baik dalam kompleksitas permasalahan maupun kuantitasnya, yakni seiring dengan dinamika dibidang ekonomi, sosial dan politik. Secara ekonomi, sengketa itu telah memaksa pihak yang terlibat untuk mengeluarkan biaya, bahkan semakin lama proses penyelesaian sengketa itu, maka semakin besar biaya yang harus dikeluarkan. Dampak lanjutan potensial yang terjadi adalah penurunan produktivitas kerja atau

² Moore, Christopher W, *The Mediation Process, Practical Strategies for Resolving Conflict*, Jossey Bas Publisher, San Fransisco, 1996, hlm. 78

³Deborah Borisoff dan David A.Victor, *Conflict Management: A Communication Skills Approach*, Prenlice Hall, New Jersey, USA, 1989, hlm.21

usaha. Hal ini karena selama sengketa berlangsung, pihak-pihak yang terlibat harus mencurahkan tenaga dan pikirannya sehingga mengurangi curahan hal yang sama terhadap kerja atau usahanya.⁴

Dalam proses industri, para aktornya (pekerja dan pengusaha) terdapat berbagai stratifikasi dan deferensasi sosial. Manusia sebagai aktor industri tidak pernah lepas dari kepentingan-kepentingan pribadi maupun kelompoknya. Kepentingan-kepentingan yang berbeda dalam kehidupan sosial, terutama dalam proses industri sering menimbulkan konflik hubungan industrial. Dalam sebuah organisasi, perusahaan, atau lembaga lainnya setiap orang dan kelompoknya mengembangkan keahlian dan pandangan yang berbeda tentang pekerjaan dengan tugasnya masing-masing. Ketika interaksi di antara mereka mengalami perbedaan kepentingan, persepsi dan hal lainnya, maka konflik akan terjadi, sehingga apabila konflik tidak segera diselesaikan, maka konflik potensial di antara mereka ke dalam sebuah organisasi.⁵

Masalah hubungan industrial bukan hanya masalah para pelaku produksi barang dan jasa saja, tetapi berkaitan juga dengan masyarakat, pemerintah dan berbagai sektor kehidupan lainnya. Sebagai contoh, hubungan industrial berkaitan dengan masalah sosial ekonomi. Jika perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan dengan baik dan damai, perselisihan dapat berkembang menjadi konflik destruktif yang akan menimbulkan masalah sosial ekonomi. Perusahaan dapat mengalami

⁴ Nolan Haley, Jacqueline M, *Alternative Dispute Resolution*, West Publishing Company, New York, 1992, hlm.4

⁵ Ismail Nawawi, *Teori dan Praktek Manajemen Konflik Industrial Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, ITS Press, Surabaya, 2009, hlm.1

kebangkrutan, pekerja dapat kehilangan pekerjaan, masyarakat tidak mendapatkan barang dan jasa yang dibutuhkannya, serta pemerintah akan kehilangan pajak untuk melayani masyarakat.⁶

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/ serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/ buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.⁷

Indonesia adalah Negara hukum sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karenanya hukum menjadi pilar penyelenggaraan Negara yang penting untuk menjamin semua warga Negara berkedudukan yang sama dihadapan hukum, sekaligus mendapatkan perlindungan hukum sebgaimana seharusnya yang menjadi hak dari warga Negara. Atas dasar hal tersebut maka hukum harus mencerminkan nilai-nilai keadilan atau dengan kata lain

⁶ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik, Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Humanika, Jakarta, 2010, hlm.237

⁷ Rachmat Trijono, *Op.cit*, hlm. 92

hukum yang dibentuk harus berdasarkan pada pertimbangan keadilan (*gerechtigheit*). Selain pertimbangan keadilan hukum juga dibentuk berdasarkan pada azas kepastian hukum (*rechtsicherheit*) dan azas kemanfaatan (*zweckmassigkeit*).⁸

Prinsip keadilan menjadi hal yang utama dalam hukum. Artinya hukum yang dibentuk harus memperhatikan prinsip keadilan sebagai hal yang utama selain prinsip kepastian hukum dan kemanfaatan. Kepastian hukum menjadi hal yang tidak relevan ketika atas dasar prinsip tersebut kemudian azas keadilan dikesampingkan. Dengan demikian azas keadilan menjadi prinsip pertama dari hukum yang dibentuk.

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:⁹

- a. Serikat pekerja/ serikat buruh
- b. Organisasi pengusaha
- c. Lembaga kerja sama bipartit
- d. Lembaga kerja sama tripartit
- e. Peraturan perusahaan
- f. Perjanjian kerja bersama
- g. Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dari sarana yang ada diatas maka dapat kita golongankan dalam dua (2) kelompok. Kelompok yang pertama adalah cara yang digunakan untuk mencegah adanya perselisihan hubungan industrial (preventif) dan yang kedua adalah cara

⁸ Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum (Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia)*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, Cet.VI , 2006, hlm. 154

⁹ *Ibid*

penyelesaian hubungan industrial bila terjadi permasalahan atau perselisihan hubungan industrial (represif).

Persoalan dasar yang sebenarnya terjadi adalah banyaknya kelemahan dalam undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 khususnya pada bagian menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang dilakukan diluar pengadilan atau non litigasi. Mediasi yang termuat dalam undang-undang tersebut tidak memuat secara jelas mengenai ketentuan-ketentuan perihal mediator dalam mengupayakan untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih dalam hal ini adalah pengusaha dan pekerja agar hasil mediasi tidak hanya sebatas anjuran yang dikeluarkan namun setelah itu para pihak merasa kepentingannya tidak terpenuhi, kemudian bagaimana tata cara bagi mediator untuk mengupayakan dengan berbagai cara agar keputusan yang didapat dalam menyelesaikan perselisihan adil bagi kedua belah pihak dan upaya yang dilakukan benar - benar menghasilkan hasil kesepakatan yang *win - win solution* tidak berat sebelah.

Secara substansi, produk hukum yang mengatur tentang mediasi terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial lemah dalam formulasinya karena tidak secara jelas memberikan pedoman atau ketentuan hasil mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang seharusnya. Seperti yang tertuang pada Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam prakteknya belum sepenuhnya mewujudkan nilai keadilan, khususnya dalam hal keputusan yang belum mencapai *win win solution*. Sampai saat ini masih banyak perselisihan hubungan industrial yang belum melaksanakan hasil atau anjuran yang diberikan oleh mediator sehingga perselisihan

yang terjadi tetap dilanjutkan pada tahap ke pengadilan hubungan industrial karena merasa kepentingannya belum didapat merasa keputusan pada tahap mediasi berat sebelah atau tidak adil sehingga merasa perlu untuk melanjutkan pada tahap ke pengadilan/litigasi dengan harapan kepentingan atau hak-haknya didapat.

Seringnya perselisihan yang sering terjadi antara pengusaha dan pekerja maka pemerintah secara konsisten mengatur secara rinci mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu yang tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata cara mediasi, namun belum memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi melalui mediasi. Maka dalam hal ini perlu dilakukan rekonstruksi terhadap undang-undang agar implikasi hukumnya akan jauh lebih terlihat.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata kerja Mediasi secara jelas menyebutkan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial langkah-langkah mediator dalam menyelesaikan terdapat pada Pasal 13 yaitu sebagai berikut:

- (1) Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, mediator melakukan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Melakukan penelitian tentang duduk perkara perselisihan hubungan industrial

- b. Menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan
 - c. Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat
 - d. Mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sedang sidang mediasi pertama
 - e. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator
 - f. Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
 - g. Membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial
 - h. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada direktur jenderal atau kepala dinas provinsi atau dinas kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan kuasa hukum dalam sidang mediasi, mediator dapat meminta kuasa hukum menghadirkan pemberi kuasa
- (3) Dalam hal para pihak telah dipanggil secara patut dan layak sebanyak 3 (tiga) kali ternyata pihak pemohon yang mencatatkan perselisihan tidak hadir, maka pencatatan perselisihan hubungan industrial dihapus dari buku registrasi perselisihan
- (4) Dalam hal para pihak telah dipanggil secara patut dan layak sebanyak 3 (tiga) kali ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada.

Selanjutnya pada Pasal 14 ayat (1), (2), (3), dan (4) juga dijelaskan secara terperinci yaitu:

- (1) Anjuran tertulis mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (4), memuat:
- a. Keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh
 - b. Keterangan pengusaha
 - c. Keterangan saksi/saksi ahli apabila
 - d. Pendapat dan pertimbangan hukum
 - e. Isi anjuran

- (2) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis
- (3) Dalam hal para pihak tidak memberikan jawaban secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dianggap menolak anjuran dan mediator mencatat dalam buku registrasi perselisihan
- (4) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakan secara tertulis maka mediator membantu pembuatan perjanjian bersama secara tertulis paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi.

Kemudian mengenai jangka waktu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dijelaskan pada Pasal 15 ayat (1) yaitu: penyelesaian melalui mediasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan 14 harus sudah selesai dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Dari penjelasan pada Pasal 15 ayat (1) tersebut diatas maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi terhitung sangatlah singkat dengan mengingat penyelesaian harus sudah selesai dalam waktu 1 (satu) bulan saja atau 30 (tiga puluh) hari sejak pelimpahan penyelesaian perselisihan. Sedangkan perselisihan yang sering terjadi adalah perselisihan yang menyangkut masa depan atau kehidupan kedepan kedua belah pihak. Perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak apabila belum mencapai kata sepakat maka hubungan antara keduanya akan semakin tidak harmonis dan bisa merugikan kedua belah pihak, karena pada dasarnya keduanya mempunyai hubungan yang saling membutuhkan, tidak bisa berjalan sendiri. Pengusaha membutuhkan pekerja agar perusahaan bisa berkembang, produksi tetap berjalan lancar dan mendapatkan keuntungan atas penjualan produksi. Begitu halnya dengan pekerja, pekerja membutuhkan pekerjaan untuk kelangsungan

hidupnya dan juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga agar bisa mempertahankan hidup.

Pertentangan, perselisihan dan perdebatan argumentatif merupakan salah satu upaya yang dilakukan manusia untuk mempertahankan pendirian dan pengakuan dalam proses pencapaian suatu kepentingan. Perselisihan terjadi karena ada beberapa kepentingan yang saling berbenturan. Perilaku yang kontra produktif semakin menimbulkan kecenderungan terhadap masing-masing individu yang sedang bertikai untuk tetap bertahan dan berusaha saling menguasai dengan segala upaya yang ada, baik secara fisik (kekerasan), kekuasaan, konfrontasi, diplomasi, negosiasi maupun dengan menggunakan prosedur hukum formal yang telah disediakan oleh Negara melalui forum *litigasi*.¹⁰

Perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha atau antara serikat pekerja dengan pengusaha atau antara pekerja individu dengan persatuan persatuan pengusaha sering terjadi yang disebabkan antara lain karena sering terjadi kesalahpahaman. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksana hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.¹¹

Setiap perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi pekerja/serikat buruh diselesaikan secara musyawarah oleh serikat

¹⁰ D.Y. Witanto, *Hukum Acara Mediasi Dalam Perkara Perdata Di Lingkungan Peradilan Umum Dan Peradilan Agama Menurut PERMA No.1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan*, Alfabeta, Bandung, 2011, hlm.2

¹¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1

pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.¹² Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/ buruh adalah berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.¹³

Dalam praktik pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, baik pihak pekerja/ buruh maupun pihak majikan/ pengusaha, karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja/ buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.¹⁴

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. Begitu juga dalam hubungan industrial, hanya saja ruang lingkungannya sekitar kepentingan pekerja/ buruh, pengusaha, dan pihak pemerintah, karenanya ketiga subjek hukum ini merupakan

¹² Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, Pasal.35

¹³ Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 150

¹⁴ *Ibid*, hlm. 109

pilar pendukung suksesnya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan termasuk pula untuk suksesnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan dibidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu, perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga pengadilan hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.¹⁵

Dalam dunia ketenagakerjaan, upah dan pesangon merupakan masalah yang krusial. Kebijakan yang kurang adil, wajar, dan profesional terhadap upah dan pesangon dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada suatu konflik industrial antara pekerja dan perusahaan. sebaliknya, kebijakan yang adil,

¹⁵ Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2009, hlm. 154

wajar, dan professional terhadap upah dan pesangon akan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga mampu menciptakan hubungan baik dan harmonis antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilahirkan peraturan perundang-undangan yang mengatur upah dan pesangon secara adil, wajar, dan professional. Pengaturan upah dan pesangon tidak hanya sebatas teknis perhitungan dan pembayaran, tetapi harus juga membahas proses dan mekanisme upah dan pesangon itu diterapkan.¹⁶

Penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha bisa diselesaikan melalui jalur hukum atau litigasi maupun dengan jalur diluar pengadilan atau non litigasi. Mediasi adalah salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Masyarakat timur, seperti Jepang, Tionghoa dan Korea secara tradisional menganggap hukum itu sebagai perintah (*order*), dari penguasa untuk menjaga ketertiban. Dari sudut tradisi, yang berakar pada ajaran konfusius, hukum selalu berdampingan dengan hukuman. Oleh karena itu, bagi masyarakat Timur tradisional, mereka enggan membawa masalah sengketa ke hadapan pengadilan. “*image*” pengadilan hanya tempat orang jahat.¹⁷

Menurut Aloysius Uwiyono¹⁸ penyelesaian perselisihan perburuhan di luar pengadilan didasarkan beberapa faktor. *Pertama*, penyelesaian di luar pengadilan dilakukan secara informal dan menekankan pada *win-win solution*. *Kedua*, penyelesaian di luar pengadilan yang dilaksanakan secara mediasi, konsiliasi atau

¹⁶ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 161

¹⁷ Hendra Tanu Atmadja, *Penyelesaian Sengketa Lagu atau Musik Di Luar Pengadilan*” Jurnal Lex Journalica Universitas Esa Unggul Volume 11 Nomor 1, Jakarta, 2014, hlm.21

¹⁸ Aloysius Uwiyono, *Peranan Perburuhan Dalam Pemulihan Ekonomi dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh*, Orasi Pengukuhan Guru Besar Dalam Bidang Hukum Perburuhan, FH UI, 11 Juni 2003

arbitrase pada dasarnya merupakan proses lanjutan dari negosiasi (*contractual process*). *Ketiga*, masing-masing pihak yang berselisih diberi kesempatan secara penuh baik dalam menyampaikan pandangan maupun dalam acara dengar pendapat. *Keempat*, memberikan kesempatan kepada para pihak yang berselisih untuk berkomunikasi secara intens, yang berarti memberi waktu bagi keduanya memecahkan persoalan dari berbagai sudut pandang.

Penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat dilakukan melalui dua proses, yaitu pertama proses penyelesaian sengketa melalui proses litigasi di pengadilan, kemudian berkembang proses penyelesaian sengketa melalui kerjasama (kooperatif) di luar pengadilan. Proses litigasi menghasilkan kesepakatan yang bersifat adversarial yang belum mampu merangkul kepentingan bersama, cenderung menimbulkan masalah baru lambat dalam penyelesaiannya, membutuhkan biaya yang mahal, tidak responsif dan menimbulkan permusuhan diantara pihak yang bersengketa. Kedua, proses di luar pengadilan menghasilkan kesepakatan yang bersifat *win-win solution*, dijamin kerahasiaan sengketa para pihak, dihindari keterlambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administratif, penyelesaian masalah secara komprehensif dalam kebersamaan, dan tetap menjaga hubungan baik.¹⁹. Satu satunya kelebihan proses non-litigasi ini sifat kerahasiannya, karena proses persidangan dan bahkan hasil keputusannya pun tidak dipublikasikan.

¹⁹ Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, PT.Telaga Ilmu Indonesia, Jakarta, 2009, hlm.1

Menurut R. Benny Riyanto²⁰ seringkali pengadilan atau hakim tidak lagi merefleksikan sebagai simbol keadilan, tetapi justru sebagai simbol ketidakadilan. Pengadilan menjadi “ruang permainan menang-kalah”, sehingga seperti diungkapkan oleh Galanter bahwa “*the haves come out ahead*”. *The have* bisa saja dianalogikan dengan kekuasaan disamping berarti orang-orang kaya, yang mampu membayar hakim untuk memenangkan perkara. Hal ini sebenarnya menunjukkan suatu citra buruk bagi hakim, kendati tidak berlaku bagi semua hakim.

Pada Pasal 1 angka (10) Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menjelaskan bahwa:

Alternatif penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi atau penilaian ahli.

Merujuk pada Pasal 1 angka (10) UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternative Penyelesaian Sengketa bahwa penyelesaian sengketa bisa diselesaikan di luar pengadilan atau non litigasi dengan menggunakan metode konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi atau penilaian ahli. Jenis-jenis penyelesaian sengketa yang diatur dalam Pasal 1 angka (10) UU No. 30 Tahun 1999 tersebut dapat dipilih baik oleh pelaku bisnis maupun masyarakat pada umumnya untuk menyelesaikan persengketaan perdata yang mereka alami.

Mediasi (*mediation*) adalah proses negosiasi pemecahan masalah, dimana pihak luar yang tidak memihak (*Impartial*) bekerjasama dengan pihak yang bersengketa untuk mencari kesepakatan bersama. Mediator tidak berwenang untuk

²⁰ R. Benny Riyanto, *Kebebasan Hakim Dalam Memutus Perkara Perdata di Pengadilan Negeri*, Disertasi, 2006, hlm.6

memutus sengketa, tetapi hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dikuasakan kepadanya.²¹

Mediasi merupakan suatu prosedur penengahan dimana seseorang bertindak sebagai “kendaraan” untuk berkomunikasi antar para pihak, sehingga pandangan mereka berbeda atas sengketa dapat dipahami dan mungkin didamaikan, tetapi tanggungjawab utama tercapainya suatu perdamaian tetap berada di tangan para pihak itu sendiri.²²

Mediasi adalah salah satu cara untuk menyelesaikan sengketa dan penanganannya oleh juri/mediator. Pihak-pihak yang berperkara dapat memilih mediator sendiri atau mediator dari pengadilan yang diajukan oleh kedua belah pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka. Pemisahan fungsi diantara penyelesaian oleh juri atau penengah waktu dari perjanjian mediasi dapat dirumuskan menjadi suatu keputusan dari pengadilan yangmana keputusannya mempunyai kekuatan sama seperti pengadilan²³

Mediasi pada dasarnya adalah negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediasi yang efektif, dapat membantu dalam situasi konflik untuk mengkoordinasikan aktifitas mereka sehingga lebih efektif dalam proses tawar menawar, bila tidak ada negosiasi maka tidak ada mediasi.²⁴

Mediator yang netral mengandung pengertian bahwa mediator tidak berpihak (*impartial*), tidak memiliki kepentingan dengan perselisihan yang sedang terjadi,

²¹ Khotibul Umam, *Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2010, hlm.10

²² John W. Head, *Pengantar Umum Hukum Ekonomi*, Proyek Ellips, Jakarta, 1997, hlm.42

²³ Yanti Fristikawati

²⁴ Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Mediasi dan Perdamaian*, MA-RI, Jakarta, 2004, hlm.61

serta tidak diuntungkan atau dirugikan jika sengketa dapat diselesaikan atau jika mediasi menemui jalan buntu (*deadlock*).²⁵ Hal tersebut penting agar hasil dari mediasi tersebut dapat membawa keadilan terhadap para pihak yang berselisih.

Keterlibatan mediator di dalam sengketa yang terjadi hanya sebagai pemacu para pihak untuk menuju penyelesaian secara damai, sehingga mediator pada umumnya tidak turut campur dalam menentukan isi kesepakatan damai, kecuali memang betul-betul dibutuhkan. Hal ini didasarkan pada prinsip proses mediasi, bahwa materi kesepakatan damai merupakan hak mutlak para pihak untuk menentukannya tanpa ada intervensi dari pihak mediator.²⁶

Selanjutnya selain di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur mediasi juga diatur di dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. Pada Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (PERMA Nomor 1 Tahun 2016) mendefinisikan bahwa mediasi adalah sebagai cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator.

Beberapa prinsip mediasi adalah bersifat sukarela atau tunduk pada kesepakatan para pihak, pada bidang perdata, sederhana, tertutup dan rahasia, serta bersifat menengahi atau bersifat sebagai fasilitator. Prinsip-prinsip ini merupakan daya tarik tersendiri dari mediasi karena dalam mediasi para pihak dapat menikmati

²⁵ Takdir Rahmadi, *Mediasi: Penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*, PT RajaGrafindoPersada, Jakarta, 2010, hlm. 14

²⁶ D.Y. Witanto, *Op Cit*, hlm.18

prinsip ketertutupan dan kerahasiaan yang tidak ada dalam proses litigasi. proses litigasi relatif bersifat terbuka untuk umum serta tidak memiliki prinsip rahasia sebagaimana yang dimiliki oleh mediasi.²⁷

Sebagaimana elemen hubungan industrial yang mencakup kerangka hukum, peran dan sikap mitra sosial dan adat budaya dan kebiasaan terlihat bahwa permasalahan yang berpengaruh tidak hanya yang bersifat normatif tetapi meluas ke yang non normatif. Kondisi ini memerlukan arahan kebijakan yang utuh dan terpadu guna implementasi yang dapat dikembangkan perusahaan. Selama kebijakan yang ada hanya terarah pada permasalahan normatif memungkinkan maraknya perselisihan hubungan industrial yang berkesinambungan.

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.²⁸

Jika timbul perselisihan perburuhan yang akan menyangkut kepentingan umum, maka diadakan penyelidikan dan diusahakan perdamaian oleh seorang atau beberapa orang pegawai atau panitia yang ditunjuk oleh Direktur Justisi. Dalam laporan hasil penyidikan itu sedapat-dapatnya dimuat anjuran-anjuran bagi pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan mereka menurut ketentuan tertentu. Pada pemerintahan Negara Republik Indonesia, Menteri Perburuhan mengeluarkan Instruksi No. PBU 1022-45/U.401 tentang cara penyelesaian

²⁷ Frans Hendra Winarta, *Hukum Penyelesaian Sengketa "Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional"*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm.16

²⁸ *Ibid*, hlm. 289

perselisihan perburuhan secara aktif yang bersifat perantaraan (*mediation*/perdamaian (*conciliation*) dan jika dikehendaki oleh pihak-pihak yang berselisih, mengadakan pemisahan (*arbitration*/arbitrase).

Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Dalam hal ini dinas ketenagakerjaan sebagai fasilitator untuk menengahi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada umumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu Undang-Undang lain yang sejalan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar peradilan terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Dan Alternative Penyelesaian Sengketa. Kemampuan seorang mediator sangat menentukan keberhasilan proses mediasi, apalagi dalam sengketa yang bersifat internasional. Tidak saja berupa pemahaman dan penguasaan terhadap konsep dan teknik mediasi, tetapi juga mengenai substansi masalah yang menjadi objek sengketa.²⁹

²⁹ Nurnaningsih Amriani, *Mediasi "Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan"*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm.29

Penyelesaian sengketa hubungan industrial saat ini di rasa masih sangat jauh dari rasa keadilan, tidak adanya daya memaksa dari pelaksanaan hasil mediasi adalah salah satu penyebabnya. Hal ini tidak terkecuali dalam hal persoalan pelaksanaan mediasi hubungan industrial di Kota Batam, lemahnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam melindungi hak buruh akibat adanya globalisasi dan pengaruh korporatokrasi di dalam negara ini telah mengakibatkan posisi buruh lemah dalam mediasi hubungan industrial, hal ini dikarenakan tidak adanya sanksi apabila penguusaha enggan untuk menjalankan kewajibannya yang lahir dari hasil mediasi hubungan industrial. Hal ini juga terjadi dalam hal putusan pengadilan hubungan industrial. Sehingga segala macam hasil upaya hukum kembali pada etika baik pengusaha.³⁰

Upaya untuk merekonstruksi model penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur non-litigasi agar dapat memenuhi rasa keadilan bagi para pekerja dan juga pengusaha. Masalah keadilan ini dapat diwujudkan manakala Pemerintah diberi kewenangan agar bersikap konsisten dan tegas, serta tidak mudah terpengaruh oleh desakan salah satu pihak pelaku hubungan industrial. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai konflik yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dan penyelesaian perselisihan hubungan insdustrial sehingga dapat merekonstruksi mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana penelitian tersebut akan dituangkan dalam bentuk tulisan yang berjudul REKONSTRUKSI PERATURAN MEDIASI DALAM

³⁰ Achmad Zen Umar Purba, *Perjanjian TRIPs dan Beberapa Isu Strategis*, ctk. pertama, Badan Penerbit FH UI dan PT. Alumni, Jakarta-Bandung, 2011, hlm.1-6.

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG BERBASIS NILAI KEADILAN

B. Rumusan Masalah

Paparan dalam latar belakang diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Benarkah praktik peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berkeadilan?
2. Bagaimana kelemahan-kelemahan praktik peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial saat ini?
3. Bagaimana rekonstruksi peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian disertasi ini ada hubungannya dengan yang akan diperoleh dalam penelitian, yang perlu dikembangkan dalam tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kebenaran praktik peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berkeadilan.
2. Untuk menganalisis kelemahan-kelemahan terhadap praktik peraturan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial saat ini.
3. Untuk menemukan rekonstruksi peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini untuk menemukan teori baru ilmu hukum penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang diselesaikan melalui mediasi sehingga dapat diperoleh paradigma baru dalam metode, materi dan paradigma pembelajaran dibidang hukum penyelesaian hubungan industrial.
2. Untuk menemukan teori baru rekonstruksi mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berbasis nilai keadilan.
3. Secara praktis temuan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:
 - a. Untuk memberikan rekomendasi perubahan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan penyelesaian melalui mediasi agar penyelesaian atas perselisihan hubungan industrial dapat menghasilkan kesepakatan untuk kedua belah pihak, upaya yang dilakukan melalui mediasi bisa berhasil tanpa harus melanjutkan pada pengadilan hubungan industrial.
 - b. Untuk dapat melengkapi kajian hukum bagi penyusunan peraturan perundang-undangan dalam kajian hukum perdata.

E. Kerangka Teori

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyebutkan “teori” bermakna pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu

peristiwa/kejadian, dan sebagainya.³¹ Teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala.

Teori adalah untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi,³² dan teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidakbenarannya.³³ Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori mengenai sesuatu kasus atau permasalahan (*problem*) yang menjadi bahan perbandingan, pegangan teoretis.³⁴ Menyebutkan bahwa teori yang dimaksud disini adalah penjelasan mengenai gejala yang terdapat dalam dunia fisik tersebut tetapi merupakan suatu abstraksi intelektual dimana pendekatan secara rasional digabungkan dengan pengalaman empiris.

1. Teori Keadilan sebagai *Grand Theory*

Keadilan dalam Islam merukan salah satu kajian yang sangat penting dan mendapat perhatian khusus dimana sebagai agama ternyata Islam diharapkan mampu berperan dalam menegakkan keadilan dan mengembangkan etika keadilan.³⁵ Dalam filsafat yunani (filsafat barat), keadilan telah menjadi pokok pembicaraan serius sejak awal, bahkan teori hukum alam yang mengutamakan *the research for justice* sejak

³¹ Nur Azman, Tim Ganeca Sains Bandung, Kamus Bahasa Indonesia, Penabur Ilmu, 2008, hlm. 476

³² J.J.J. M. Wuisman, dalam M. Hisyam, *Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, FE UI, Jakarta, 1996, hlm.203

³³ *Ibid*, hlm. 16

³⁴ M.Solly Lubis, *Filsafat Ilmu Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm. 80

³⁵ Musa Asya'rie dkk, *Agama, Kebudayaan dan Pembangunan Menyongsong Era Industrialisasi*, Yogyakarta, IAIN Sunan Kalijaga Press, 1994, hlm. 99

Socrates hingga Francois Geny tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum.³⁶

Didalam Islam konsep keadilan sangat ditegaskan. Kata adil bukan merupakan hal yang baru dan sudah tidak asing lagi. Begitu pentingnya berlaku adil atau menegakkan keadilan, sehingga Allah SWT memperingatkan kepada orang-orang yang beriman supaya jangan karena kebencian terhadap suatu kaum sehingga mempengaruhi dalam berbuat adil, sebagaimana ditegaskan dalam Allah SWT berfirman dalam QS Al-Maidah ayat 8 yang artinya:

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. Al-Maidah: 8)

Islam memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan, seperti yang disebutkan dalam Al-qur'an surat An-nisaa ayat 58 yang artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar dan Maha Melihat. (Qs. an-Nisaa: 58)

Dalam Al-Qur'an Surat *an-Nisaa* ayat 135 juga dijumpai perintah kepada orang-orang yang beriman untuk menjadi penegak keadilan, yaitu:

³⁶ Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, Yogyakarta, Kanisius, 1995, hlm. 96

Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah walaupun terhadap dirimu sendiri atau Ibu, Bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia, kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemasalahatnya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dan kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau dengan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah Maha Mengetahui Segalanya apa yang kamu lakukan. (Qs. an-Nisaa: 135)

Dalam hal untuk perintah untuk berlaku adil atau menegakkan keadilan dalam menerapkan *hukum* tidak memandang perbedaan agama, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surat *as-Syuura* ayat 15, yakni:

Maka karena itu serulah (mereka kepada agama itu) dan tetaplah sebagaimana diperintahkan kepadamu dan janganlah mengikuti hawa nafsu mereka dan katakanlah: "Aku beriman kepada semua kitab yang diturunkan Allah dan aku diperintahkan supaya berlaku adil di antara kamu. Bagi kami amal-amal kami dan bagi kamu amal-amal kamu. Tidak ada pertengkaran antara kami dan kamu Allah mengumpulkan antara kita dan kepada-Nyalah kembali (kita). (QS. as-Syuura:15)

Keadilan dalam sejarah perkembangan pemikiran Filasafat Islam tidak terlepas dari persoalan keterpaksaan dan kebebasan. Para Teolog muslim terbagi dalam dua kelompok, yaitu Kaum Mu'tazilah yang membela keadilan dan kebebasan, sedangkan Kaum Asy'ari yang membela keterpaksaan. Kaum Asy'ari menafsirkan keadilan dengan tafsiran yang khas yang menyatakan Allah itu adil, tidak berarti bahwa Allah mengikuti hukum-hukum yang sudah ada sebelumnya, yaitu hukum-hukum keadilan tetapi berarti Allah merupakan rahasia bagi munculnya keadilan. Setiap yang dilakukan oleh Allah adalah adil dan bukan setiap yang adil harus dilakukan oleh Allah, dengan demikian keadilan bukan lah tolak ukur untuk perbuatan Allah melainkan perbuatan Allahlah yang menjadi tolak ukur keadilan.

Adapun Kaum Mu'tazilah yang membela keadilan berpendapat bahwa keadilan memiliki hakikat yang tersendiri dan sepanjang Allah mahabijak dan adil, maka Allah melaksanakan perbuatannya menurut kriteria keadilan.³⁷

Murtadha Muthahhari³⁸ mengemukakan bahwa konsep adil dikenal dalam empat hal; pertama, adil bermakna keseimbangan dalam arti suatu masyarakat yang ingin tetap bertahan dan mapan, maka masyarakat tersebut harus berada dalam keadaan seimbang, di mana segala sesuatu yang ada di dalamnya harus eksis dengan kadar semestinya dan bukan dengan kadar yang sama. Keseimbangan sosial mengharuskan kita melihat neraca kebutuhan dengan pandangan yang relatif melalui penentuan keseimbangan yang relevan dengan menerapkan potensi yang semestinya terhadap keseimbangan tersebut. Al-Qur'an Surat ar-Rahman 55:7 diterjemahkan bahwa: "*Allah meninggikan langit dan dia meletakkan neraca (keadilan)*".

Para ahli tafsir menyebutkan bahwa, yang dimaksud oleh ayat tersebut adalah keadaan alam yang diciptakan dengan seimbang. Alam diciptakan dan segala sesuatu dan dan setiap materi dengan kadar yang semestinya dan jarak-jarak diukur dengan cara yang sangat cermat. Kedua, adil adalah persamaan penafsiran terhadap perbedaan apapun. Keadilan yang dimaksudkan adalah memelihara persamaan ketika hak memilikinya sama, sebab keadilan mewajibkan persamaan seperti itu, dan mengharuskannya. Ketiga, adil adalah memelihara hak-hak individu dan memberikan hak kepada setiap orang yang berhak menerimanya. Keadilan seperti ini adalah

³⁷ Ardiansyah, <https://customslawyer.wordpress.com/2014/06/21/keadilan-dalam-perspektif-islam/>

³⁸ Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Azas Pandangan Dunia Islam*, Bandung, Mizan, 1995, hlm 53-58.

keadilan sosial yang harus dihormati di dalam hukum manusia dan setiap individu diperintahkan untuk menegakkannya. Keempat, adil adalah memelihara hak atas berlanjutnya eksistensi.

Konsepsi keadilan Islam menurut Qadri³⁹ mempunyai arti yang lebih dalam daripada apa yang disebut dengan keadilan distributif dan akhirnya Aristoteles, keadilan formal hukum Romawi atau konsepsi hukum yang dibuat manusia lainnya. Ia masuk ke sanubari yang paling dalam dan manusia, karena setiap orang harus berbuat atas nama Tuhan sebagai tempat bermuaranya segala hal termasuk motivasi dan tindakan. Penyelenggaraan keadilan dalam Islam bersumber pada Al-Qur'an serta kedaulatan rakyat atau komunitas Muslim yakni umat.

Makna yang terkandung pada konsepsi keadilan Islam ialah menempatkan sesuatu pada tempatnya, membebaskan sesuatu sesuai daya pikul seseorang, memberikan sesuatu yang memang menjadi haknya dengan kadar yang seimbang. Prinsip pokok keadilan digambarkan oleh Madjid Khadduri⁴⁰ dengan mengelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu aspek substantive dan prosedural yang masing-masing meliputi satu aspek dan keadilan yang berbeda. Aspek substantif berupa elemen-elemen keadilan dalam substansi syariat (keadilan substantif), sedangkan aspek prosedural berupa elemen-elemen keadilan dalam hukum prosedural yang dilaksanakan (keadilan prosedural).

³⁹AA. Qadri, *Sebuah Potret Teori dan Praktek Keadilan Dalam Sejarah Pemerintahan Muslim*, Yogyakarta: PLP2M, 1987, hlm. 1

⁴⁰ Madjid Khadduri, *Teologi Keadilan (Perspektif Islam)*, Surabaya, Risalah Gusti, 1999, hlm.119-201

Sejalan dengan keadilan menurut Islam dalam hal bernegara, Pancasila sebagai ideologi Negara. Teori Keadilan Pancasila sangat melekat pada jiwa masyarakat sebagai falsafah hidup bernegara. Hukum dan keadilan selalu diarahkan pada upaya untuk menemukan keduanya pada sebuah subsistem dalam Negara. Dalam sila kelima Pancasila, yaitu “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. adapun hukum yang adil bagi bangsa Indonesia juga harus mencerminkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Teori sebagai dasar filsafat Negara, Pancasila tidak hanya merupakan sumber dari peraturan PerUndang-Undangan, melainkan juga merupakan sumber moralitas terutama dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan Negara. Sila ke-2 yang berbunyi “Kemanusiaan yang adil dan beradab” merupakan sumber nilai moral bagi kehidupan kebangsaan dan kenegaraan. Nilai-nilai Pancasila juga bersifat obyektif karena sesuai dengan kenyataan dan bersifat umum. Sedangkan sifat subyektif karena hasil pemikiran bangsa Indonesia. Nilai Pancasila secara obyektif antara lain: bahwa inti sila-sila Pancasila akan tetap ada sepanjang masa dalam kehidupan manusia baik dalam adat kebiasaan, kebudayaan, maupun kehidupan keagamaan.

Nilai Pancasila secara subyektif antara lain: nilai Pancasila timbul dari hasil penilaian dan pemikiran filsafat dari bangsa Indonesia sendiri, nilai Pancasila yang merupakan filsafat hidup/pandangan hidup/pedoman hidup/pegangan hidup/petunjuk hidup sangat sesuai dengan bangsa Indonesia.

Nilai-nilai Pancasila yang terkandung dalam sila ke-4 yaitu: kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan. Merupakan

cerminan terhadap kehidupan bermasyarakat untuk berkeadilan dalam melaksanakan hak dan kewajiban didalam kehidupan bermasyarakat.

Keadilan adalah sesuatu diluar rasio karena itu bagaimanapun pentingnya bagi tindakan manusia, tetap bukan subyek pengetahuan. Bagi pengetahuan rasional yang ada dalam masyarakat yang ada hanyalah kepentingan dan konflik kepentingan. Solusinya diberikan oleh tata aturan yang memenuhi satu kepentingan atas pengorbanan kepentingan lain, atau membuat suatu kompromi antara kepentingan yang bertentangan. Diantara dua pilihan tersebut mana yang disebut adil tidak dapat ditentukan oleh pengetahuan secara rasional. Pengetahuan tersebut hanya dapat muncul berdasarkan ketentuan hukum positif berupa undang-undang yang ditentukan secara obyektif ilmu, bukan hukum secara metafisik. Teori ini disebut *the pure theory of law* yang mempresentasikan hukum sebagaimana adanya tanpa mempertahankan dengan menyebutkannya adil atau menolaknya dengan menyebut tidak adil. Teori ini mencari hukum yang riil dan mungkin, bukan hukum yang benar.⁴¹

Keadilan dapat 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 satu 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 berarti *legal* atau *illegal*, yaitu tindakan tersebut sesuai atau tidak dengan norma hukum yang

⁴¹ Kelsen dalam Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, 2012, hlm.42

valid untuk menilai sebagai bagian dari tata hukum positif. Hanya dalam makna legalitas inilah keadilan dapat masuk kedalam ilmu hukum.⁴²

Pasal 1 angka (16) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dari pengertian diatas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni sebagai berikut:

1. Adanya suatu sistem hubungan industrial
2. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah
3. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa.

Selanjutnya Pasal 102 menyatakan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Teori keadilan John Rawls merupakan teori yang dianggap fenomenal dan paling banyak diperdebatkan oleh para ahli. Teori keadilan Rawls bertitik tolak dari kritiknya atas kegagalan teori-teori keadilan yang berkembang sebelumnya.

⁴² *Ibid*, hlm.21

Kegagalan tersebut disebabkan oleh substansinya yang sangat dipengaruhi baik utilitarianisme maupun instusionisme.⁴³

Pada dasarnya keadilan John Rawls, beliau mengembangkan teori keadilan sebagai *justice as fairness*. Prinsip keadilan yang paling *fair* itulah yang harus dipedomani. Menurutnya ada 2 (dua) prinsip dasar keadilan, yaitu:

- a. Keadilan yang formal (*formal justice, legal justice*) yaitu yang menerapkan keadilan yang sama bagi setiap orang sesuai dengan bunyi peraturan. Dalam hal ini hakim hanya sebagai corong undang-undang.
- b. Keadilan substantive (*substancial justice*) yaitu keadilan yang substantive dalam melihat keadilan lebih daripada keadilan formal saja tetapi menerapkan hukum itu berarti mencari keadilan yang hakiki dan dalam melaksanakan keadilan yang substantive ini harus didukung oleh rasa keadilan sosial, keadilan yang mengandung hak-hak dan kewajiban yang dapat diterima oleh masyarakat umum.

Keadilan John Rawls adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran, dan sebagai kebajikan utama umat manusia, kebenaran dan keadilan tidak bisa diganggu gugat.

Sejalan dengan John Rawls yang mengemukakan mengenai teori keadilan yaitu adanya teori keadilan yang dikemukakan juga oleh Aristoteles. Untuk membandingkan dalam menganalisa maka penulis juga menjabarkan teori yang dikemukakan oleh Aristoteles.

⁴³ Andre Ate Ujan, *Keadilan dan Demokrasi (telaah Filsafat Politik John Rawls)*, Yogyakarta, Kanisius, 1995, hlm. 21

Aristoteles menekankan teorinya pada perimbangan atau proporsi. Menurutnya di dalam negara segala sesuatunya harus diarahkan pada cita-cita yang mulia yaitu kebaikan dan keadilan itu harus terlihat lewat keadilan dan kebenaran. Penekanan perimbangan atau proporsi pada teori keadilan Aristoteles, dapat dilihat dari apa yang dilakukannya bahwa kesamaan hak itu haruslah sama diantara orang-orang yang sama.⁴⁴ Maksudnya pada satu sisi memang benar bila dikatakan bahwa keadilan berarti juga kesamaan hak, namun pada sisi lain harus dipahami pula bahwa keadilan juga berarti ketidaksamaan hak, teori keadilan Aristoteles berdasarkan pada prinsip persamaan. Dalam versi modern teori itu dirumuskan dengan ungkapan bahwa keadilan terlaksana apabila hal-hal yang sama diperlukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama diperlakukan secara tidak sama. Teori Keadilan Aristoteles tersiri dari:

a. Keadilan Distributif

Keadilan dalam hal pendistribusian kekayaan atau kepemilikan lainnya pada masing-masing anggota masyarakat. Dengan keadilan distributif ini menurut Aristoteles adalah keseimbangan antara apa yang didapati (*he gets*) oleh seseorang dengan apa yang patut didapatkan (*he deserves*).

b. Keadilan Korektif

Keadilan yang bertujuan untuk mengoreksi kejadian yang tidak adil. Dalam hal ini keadilan dalam hubungan antara satu orang dengan orang lainnya yang merupakan keseimbangan (*equality*) antara apa yang diberikan (*what is given*) dengan apa yang diterimanya (*what is received*).

⁴⁴ J.H. Rapar, *Filsafat Politik Plato*, Jakarta: Rajawali Press, 2019, hlm. 82

Aristoteles menyatakan bahwa keadilan berdasarkan proporsional, semua orang dihadapan hukum mempunyai kedudukan yang sama. Proporsional disini adalah memberikan kepada setiap orang atau warga negara berdasarkan kemampuan yang dimiliki dan dilakukan.

Dalam disertasi ini penulis menggunakan teori keadilan Aristoteles yaitu keadilan berdasarkan proporsional, semua orang dihadapan hukum mempunyai kedudukan yang sama. Para pihak dalam perselisihan hubungan industrial ini mempunyai kedudukan yang sama baik pengusaha maupun pekerja. Kemampuan yang dimiliki pekerja akan mempengaruhi kesejahteraannya dalam sebuah perusahaan. Tidak akan sama ketika seseorang mempunyai kemampuan, talenta dan bersertifikat dengan yang tidak. Penempatan kedudukan dan juga gaji akan disesuaikan dengan proporsinya masing-masing. Proporsional dimana keadilan tidak hanya untuk orang yang berkuasa atau kuat saja (dalam hal ini pengusaha) tetapi untuk orang yang benar sesuai dengan proporsinya

2. Teori Sistem Hukum sebagai *Middle Theory*

Middle theory yang digunakan penulis adalah menggunakan teori sistem hukum yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman yaitu pendapat yang dikemukakann oleh Hans Kelsen tentang sistem hukum. Hans Kelsen mengemukakan bahwa sistem hukum adalah suatu sistem norma.⁴⁵ Kemudian mengemukakan bahwa suatu sistem

⁴⁵ Hans Kelsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, Bandung, Nusa Media, 2008, hlm. 159

norma dikatakan valid jika diperoleh dari norma yang lebih tinggi di atasnya yang selanjutnya sampai pada tingkat dimana norma tersebut tidak dapat diperoleh dari norma lain yang lebih tinggi, ini yang disebut sebagai norma dasar.⁴⁶

Berdasarkan hakikat norma dasar tersebut, Hans Kelsen membagi sistem norma menjadi dua jenis yaitu sistem norma statis dan sistem norma dinamis. Sistem norma statis hanya dapat ditemukan melalui tatanan kerja intelektual, yakni melalui penimpulan dari yang umum kepada yang khusus. Sedangkan sistem norma dinamis merupakan norma yang diluarnya kita sudah tidak dapat menemukan norma yang lebih tinggi darinya, dan tidak dapat diperoleh melalui suatu tatanan kerja intelektual.⁴⁷

Lawrence M. Friedman mengemukakan bahwa efektif dan berhasil tidaknya penegakan hukum tergantung tiga unsur sistem hukum, yakni:

- a. Substansi Hukum (*substance of the law*), dimana didalamnya melingkupi seluruh aturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, baik materiil maupun formil
- b. Struktur hukum (*structure of the law*), yaitu melingkupi pranata hukum, aparatur hukum dan sistem penegakan hukum. Struktur hukum erat kaitannya dengan sistem peradilan yang dilaksanakan oleh aparat penegak hukum.
- c. Budaya hukum (*legal culture*), yaitu merupakan merupakan hukum yang hidup (*living law*) yang dianut dalam suatu masyarakat. Penekanan dari isi budaya secara umum, kebiasaan-kebiasaan, opini-opini, cara bertindak dan

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 161

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 163

berpikir, yang mengarahkan kekuatan sosial dalam masyarakat. Budaya hukum dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu: kultur hukum eksternal dan kultur hukum internal. Kultur hukum eksternal adalah kultur hukum yang ada pada populasi umum, sedangkan kultur hukum internal adalah kultur hukum para anggota masyarakat yang menjalankan tugas-tugas hukum yang terspesialisasi.

Dalam disertasi ini penulis menggunakan teori sistem hukum yang dikemukakan oleh Lawrence Friedman sebagai *middle theory*. Sistem hukum yang berlaku agar hubungan industrial yakni antara pengusaha dan buruh selalu berjalan sesuai dengan sistem hukum berdasarkan substansi hukum, struktur hukum dan juga budaya hukum.

3. Teori Hukum Progresif sebagai *Applied Theory*

Teori hukum progresif dicetuskan oleh Satjipto Raharjo yaitu barawal dari keprihatinan beliau terhadap carut-marutnya penegakan hukum yang ada di Indonesia. Dalam hal ini kekhawatiran dan kegundahgulanaannya terhadap positivisme hukum oleh para penegak hukum secara berlebihan sehingga formalitas hukum mengalahkan keadilan yang substantive yang mengakibatkan keadilan menjadi tidak jelas dan sulit untuk ditegakkan.

Hukum progresif dimulai dari suatu asumsi dasar, hukum adalah institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia. Hukum tersebut tidak mencerminkan hukum sebagai institusi yang

mutlak serta final, melainkan ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan kepada manusia.⁴⁸

Belakangan ini muncul kesan bahwa proses hukum seringkali tidak mampu menyelesaikan persoalan secara tuntas apalagi memberikan keadilan substantif bagi para pihak. Proses hukum lebih nampak sebagai mesin peradilan yang semata-mata hanya berfungsi mengejar target penyelesaian perkara yang efektif dari sisi kuantitas sesuai dengan tahap-tahap dan aturanmain yang secara formal ditetapkan dalam peraturan.⁴⁹

Realitas hukum di Indonesia yang masih bersifat sentralistik, formalistik, represif dan status quo telah banyak mengundang kritik dari para pakar dan sekaligus memunculkan suatu gagasan baru untuk mengatasi persoalan tersebut,⁵⁰ seperti apa yang sering diperkenalkan oleh Satjipto Rahardjo dengan ilmu hukum progresifnya, yaitu yang meletakkan hukum untuk kepentingan manusia sendiri, bukan untuk hukum dan logika hukum, seperti dalam ilmu hukum praktis. Pengertian hukum progresif ini kiranya tidak berbeda dengan apa yang telah diperkenalkan oleh Philippe Nonet & Philip Selznick yang dinamakan dengan hukum responsif, yaitu hukum yang berfungsi melayani kebutuhan dan kepentingan sosial.⁵¹

Teori hukum progresif diperlukan untuk rasa keadilan masyarakat yang dituntut harus mampu dipenuhi oleh para hakim. Hal ini tidak mudah karena ukuran

⁴⁸ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2009, hlm. 1

⁴⁹ Wisnubroto dalam makalah *Menelusuri dan Memaknai Hukum Progresif*

⁵⁰ Eman Sulaiman, *Hukum Represif: Wajah Penegakan Hukum di Indonesia*, dalam *al-Ahkam*, XIII, Edisi II 2001, hlm. 91

⁵¹ Philippe Nonet and Philippe Selznick, *Law and Society in Transition, Towards Responsive Law*, diterjemahkan Raisul Muttaqien, *Hukum Responsif*, Bandung: Nusamedia, 2008, Cet 2, hlm. 84

keadilan masyarakat tidak jelas. Keadilan adalah hal yang mendasar bagi bekerjanya suatu sistem hukum. Keadilan dalam pemikiran progresif ialah bagaimana menciptakan keadilan yang substantif dan bukan keadilan prosedural.

Teori hukum progresif lebih mengutamakan faktor manusia, pelaku dalam penegakan hukum progresif. Idealnya, mereka terdiri dari generasi baru, proporsional hukum yang dimiliki visi dan filsafat yang mendasari penegakan hukum progresif. Teori ini lebih mengarah kepada kemanfaatan hukum bagi umat manusia, sehingga dapat tercapai kebahagiaan bagi manusia karena pada dasarnya hukum harus memberikan kebahagiaan bagi umat manusia. Untuk mencapai itu, hukum harus melahirkan undang-undang atau peraturan yang bernilai hukum karena undang-undang tanpa bernilai hukum tidak akan memberikan kontribusi besar kepada kehidupan manusia.⁵²

Hukum progresif berpegang pada komitmen filosofis, hukum untuk manusia bukan sebaliknya. Manusia yang dimaksud tidak dipahami dalam arti wujud, tetapi esensi dan dimensi manusia dalam arti luas. Hukum progresif menunjukkan cara berhukum yang tidak bisa begitu saja meninggalkan hubungan manusia dengan Tuhan.⁵³

Melalui buku “Hukum dan Perilaku” yang mengisyaratkan hidup yang baik adalah dasar hukum yang baik, sekaligus menegaskan jika hukum progresif bersandarkan diri pada nilai ketuhanan. Hukum modern yang dibangun berdasarkan

⁵² Lembaga Kajian Mahasiswa Pidana Universitas Hasanuddin, *Perbedaan Antara Teori Hukum Positivisme (John Austin) dengan Teori Hukum Progresif (Satjipto Raharjo)*

⁵³ Faisal, Pemaknaan *Hukum Progresif untuk Mendalami Pemikiran Satjipto Raharjo*, Yogyakarta, Thafamedia, 2015, hlm.22

skema rasionalitas dan logika peraturan, lebih terlihat artificial ketimbang substansial. Hukum progresif mengajak untuk kembali ke alam sebagai fundamental hukum yang lebih jujur dan otentik, atau berhukum melalui perilaku yang baik tentu akan melahirkan hukum yang baik pula.⁵⁴

Sisi terpenting hukum progresif adalah memposisikan gerakan pemikirannya pada medan pencarian, pembebasan dan pencerahan. Hal ini merupakan bentuk pernyataan sikap Satjipto Raharjo yang menolak pendapat bahwa hukum itu adalah suatu skema yang final.⁵⁵ Menghentikan hukum sebatas pada kajian dogmatik, sama halnya memisahkan hukum dari basis sosialnya (kenyataan). Hukum tampak selalu bergerak, berubah, mengikuti dinamika kehidupan manusia dan masyarakatnya. Mempertahankan hukum sebagai institusi yang selesai dan otonom, sama halnya memahami hukum sebagai klaim otoritas benar dalam dan melihat peristiwa sebatas hitam putih.

F. Kerangka konseptual

Menurut M. Solly Lubis, bahwa kerangka konsep merupakan konstruksi konsep secara internal pada pembaca yang mendapat stimulasi dan dorongan konseptualisasi dari bacaan dan tinjauan pustaka⁵⁶

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang didasarkan atas peraturan perundang-undangan tertentu, dan juga menguraikan tentang definisi-definisi yang dijadikan pedoman dalam penelitian disertasi ini.

⁵⁴Satjipto Raharjo, *Hukum dan Perilaku*, Jakarta, Kompas, 2009, hlm. 125

⁵⁵ Satjipto Raharjo, *Biarkan Hukum Mengalir*, Jakarta, Kompas, 2007, hlm. 4

⁵⁶ M. Solly Lubis, *Filsafat Hukum dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm. 80

Penyelesaian atau pemecahan masalah adalah bagian dari proses [berpikir](#). Sering dianggap merupakan proses paling kompleks di antara semua fungsi [kecerdasan](#), pemecahan masalah telah didefinisikan sebagai proses [kognitif](#) tingkat tinggi yang memerlukan modulasi dan kontrol lebih dari keterampilan-keterampilan rutin atau dasar. Proses ini terjadi jika suatu [organisme](#) atau sistem [kecerdasan buatan](#) tidak mengetahui bagaimana untuk bergerak dari suatu kondisi awal menuju kondisi yang dituju.⁵⁷

Masalah hubungan industrial bukan hanya masalah para pelaku produksi barang dan jasa, tetapi berkaitan dengan masyarakat, pemerintah dan berbagai sektor kehidupan lainnya. Sebagai contoh, hubungan industrial berkaitan dengan masalah sosial ekonomi. Jika perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan dengan baik dan damai, perselisihan dapat berkembang menjadi konflik destruktif yang akan menimbulkan masalah sosial ekonomi. Perusahaan dapat mengalami kebangkrutan, pekerja dapat kehilangan pekerjaan, masyarakat tidak mendapatkan barang dan jasa yang dibutuhkannya, serta pemerintah akan kehilangan pajak untuk melayani masyarakat.⁵⁸

Mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial mempunyai payung hukum pada Pasal 9, 11 dan 13 Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Pasal

⁵⁷ http://id.wikipedia.org/wiki/Penyelesaian_masalah, diakses pada hari Rabu, 3 Desember 2014, Pkl 22.43 WIB

⁵⁸ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik, Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Humanika, Jakarta, 2010, hlm.237

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan hubungan industrial

1. Perselisihan hubungan industrial

Pasal 1 ayat (22) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

2. Pengusaha

Dalam Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan pengertian pengusaha adalah:⁵⁹

- a. Orang perorangan, 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, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

3. Pekerja

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 48

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

4. Mediasi

Pasal 1 angka (11) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

5. Rekonstruksi

Pembaharuan atau rekonstruksi secara terminologi memiliki berbagai macam pengertian, dalam perencanaan pembangunan nasional sering dikenal dengan istilah rekonstruksi. Rekonstruksi memiliki arti bahwa “re” berarti pembaharuan sedangkan „konstruksi“ sebagaimana penjelasan diatas memiliki arti suatu system atau bentuk. Beberapa pakar mendefinisikan rekontruksi dalam berbagai interpretasi B.N Marbun mendefinisikan secara sederhana penyusunan atau penggambaran kembali dari bahan-bahan yang ada dan disusun kembali sebagaimana adanya atau kejadian semula⁶⁰

Hubungan industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim⁶¹ mempunyai perbedaan dengan yang ada di Negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

1. Mengakui dan menyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara

⁶⁰ B.N. Marbun, 1996, *Kamus Politik*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hal.469.

⁶¹ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Rajawali, 2000, hlm.129

2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat
3. Melihat anantara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Didalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah:

1. Menetapkan kebijakan
2. Memberikan pelayanan
3. Melaksanakan pengawasan
4. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Hubungan industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan atau pengrusakan barang dan tindak pidana lainnya.⁶²

Menurut Hani Subagio perselisihan dibedakan menjadi dua macam yaitu:⁶³

1. Perselisihan hak

⁶² Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.

⁶³ Hani Subagio, dalam buku Danang Sunyoto, *Op.cit*, hlm. 142

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian kerja perburuhan, peraturan pengusaha/ majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Instansi yang berwenang menyelesaikan perselisihan hak adalah pengadilan negeri dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan yang dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Yang dapat dituntut didepan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan hanya pengusaha/ majikan dan organisasi pekerja/ organisasi buruh saja. Sedangkan pekerja/ buruh secara perseorangan mengajukan tuntutannya ke pengadilan negeri.
- b. Sanksi putusan pengadilan negeri hanya semata-mata sanksi perdata. Sedang putusan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan disamping dikenakan pidana kurungan juga dikenakan hukuman denda.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau perselisihan yang timbul karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perubahan. Perselisihan kepentingan dapat diajukan hanya kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Menurut Charles D. Drake bahwa perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena:⁶⁴

⁶⁴ <http://raypratama.blogspot.com/2012/02/jenis-perselisihan-hubungan-industrial.html>, diakses pada hari Rabu, 3 Desember 2014, Pkl 21.48 WIB

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan-tindakan pekerja/ buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/ pekerjanya pada program jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.
- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/ pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh/ serikat buruh bahwa hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
 2. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/ serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transportasi, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujui.
-

Menurut Iman Soepomo, menyebutkan jenis perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschil*).⁶⁵

Mediasi Adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator.

Mahkamah Agung sangat tertarik dan berminat mengembangkan cara mediasi yang selama ini banyak dianut oleh kebanyakan Negara-negara yang telah maju dibidang pelayanan hukum termasuk Negara Jepang yang selama ini telah menjalin kerjasama didalam mengembangkan praktik mediasi sebagai alternative penyelesaian sengketa diluar pengadilan dan dinilai sangat bermanfaat dalam usaha meningkatkan pelayanan hukum kepada masyarakat khususnya dalam rangka mengikis tunggakan perkara yang ada disetiap pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi maupun Mahkamah Agung sendiri, seperti yang tertuang di dalam PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

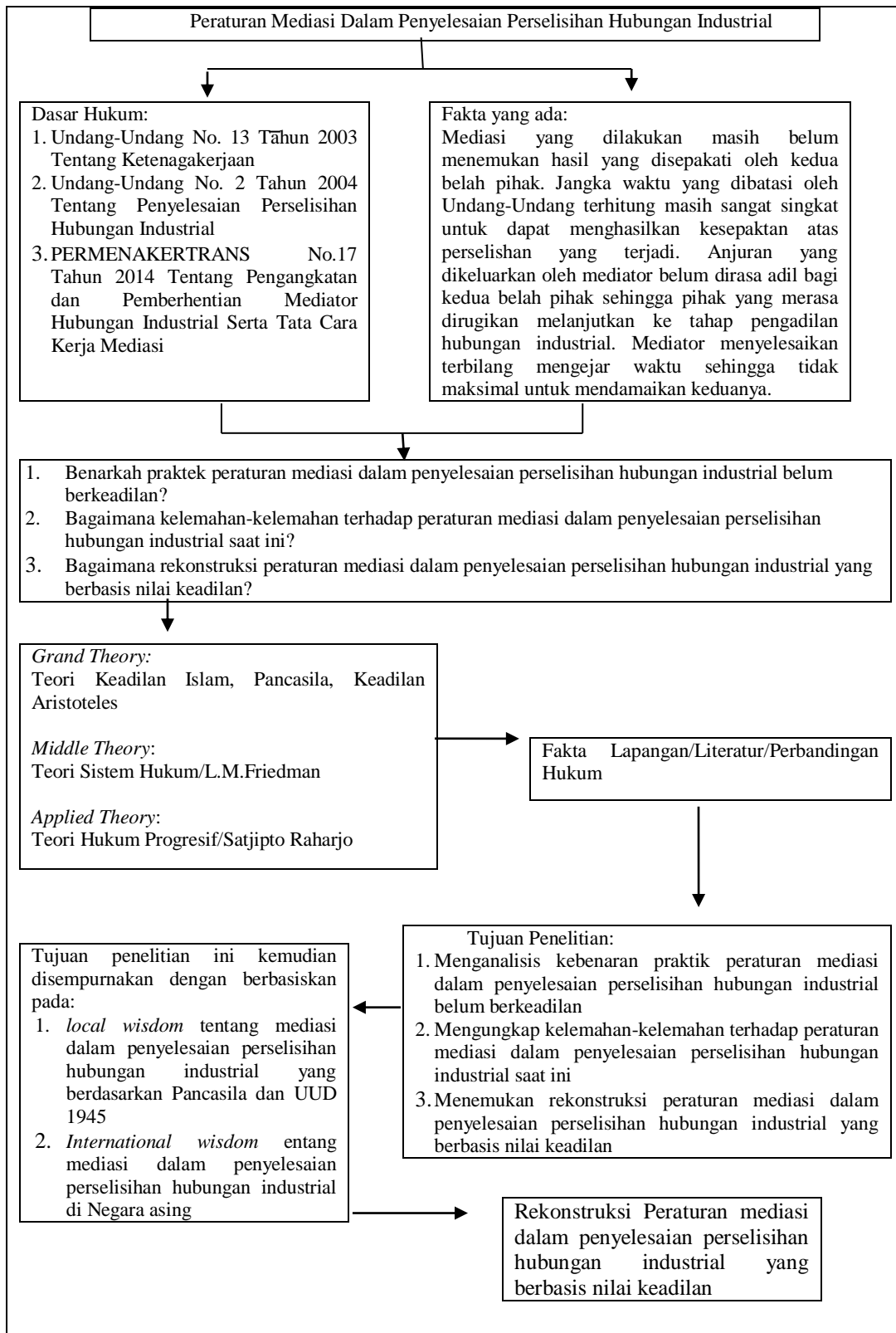
Upaya penyelesaian sengketa di luar pengadilan melalui konsiliasi atau mediasi lebih diutamakan sebelum berlanjut ke proses pengadilan, karena dalam proses persidangan di pengadilan tidak lagi diwajibkan mediasi. Berbeda dengan PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan yang mewajibkan proses mediasi sebelum pemeriksaan perkara dilanjutkan penyelesaian perburuhan dikecualikan dari proses mediasi.

Pasal 4 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan:

⁶⁵ Iman Soepomo, dalam buku Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm. 183

kecuali perkara yang diselesaikan melalui prosedur pengadilan niaga, pengadilan hubungan industrial, keberatan atas putusan Badan Penyelesaian sengketa Konsumen, dan keberatan atas putusan komisi Pengawas Persaingan Usaha, semua sengketa perdata yang diajukan ke Pengadilan Tingkat Pertama wajib lebih dahulu diupayakan penyelesaian melalui perdamaian dengan bantuan mediator.

G. Kerangka Pemikiran



H. Metode Penelitian

1. Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan suatu sistem filosofis ‘payung’ yang meliputi ontologi, epistemologi, dan metodologi tertentu. Masing-masingnya terdiri dari serangkaian “*belief dasar*” atau *world view* yang tidak dapat begitu saja dipertukarkan (dengan “*belief dasar*” atau *world view dari* ontologi, epistemologi, dan metodologi paradigma lainnya). Lebih dari sekedar kumpulan teori, paradigma dengan demikian mencakup berbagai komponen praktek-praktek ilmiah di dalam sejumlah bidang kajian yang terspesialisasi. Paradigma diantaranya, bertugas untuk menggariskan tolak ukur, mendefinisikan standar ketepatan yang dibutuhkan, menetapkan metodologi mana yang akan dipilih untuk diterapkan, atau cara bagaimana hasil penelitian akan diinterpretasi.⁶⁶

Menurut Guba dan Lincoln paradigma⁶⁷ adalah sistem dasar yang menyangkut keyakinan atau pandangan yang mendasar terhadap dunia obyek yang diteliti (*worldview*) yang merupakan panduan bagi peneliti. Artinya bahwa paradigm dijadikan sebagai tolak berpikir, dasar berpikir bagi seorang peneliti. dengan paradigm seorang peneliti akan terarah ke obyek yang diteliti. Guba dan Lincoln menyebut bahwa paradigm yang berkembang dalam penelitian dimulai dari paradigma *positivisme, post-positivisme, critical theory dan constructivisme*.

⁶⁶ Erlyn Indarti, *Diskresi dan Paradigma Suatu Telaah Filsafat Hukum*, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam Filsafat Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2010, Hal. 4.

⁶⁷ Guba dan Lincoln, *Handbooks of Qualitative Research*, London, Sage Publication, 1994, Hal. 105, Lihat juga dalam Norman K. Denzim, Yvonna S. Lincoln, Terjemahan Dariyanto, dkk, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, Hal. 124

Paradigma yang mendasari penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme.⁶⁸ Menurut pandangan paradikma ini, realitas hanya ada dalam konteks suatu kerangka kerja mental (konstruk) untuk berpikir tentang realitas tersebut, karena itu bersifat majemuk dan beragam.⁶⁹ Berdasarkan pemikiran dari paradigma tersebut. Aspek ontologi yang dikaji dalam penelitian ini adalah realitas tentang peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial. Langkah berikutnya adalah melakukan penelusuran terhadap para pihak yang terkait dengan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Interaksi ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang pandangan hukum terkait peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara epistemologi adalah pemahaman tentang nilai-nilai dan konteks sosial ekonomi kaitannya dengan doktrin dan teks dalam hukum yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengetahuan yang diperoleh dari para pihak yang terkait dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dinamika masyarakat merupakan bukti hukum yang tidak terbantahkan. Aspek sosiologis menjadi sebuah pijakan utama termasuk dalam implikasinya pada ranah hukum. Keinginan dan harapan masyarakat dicena dalam-dalam untuk mewujudkan cita-cita hukum. Akibatnya paradigam ini memungkinkan konstruksi

⁶⁸ Rahkmat Bowo Suharto, *Rekontruksi Birokrasi Pemerintah Daerah dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam Menuju Keberlanjutan Ekologi (Ringkasan Disertasi)*, Universitas Diponegoro, 2011, hal. 24.

⁶⁹ *Ibid*, hal 25.

hukum baru sesuai dengan dinamika dan keragaman masyarakat atas dasar agama, etik dan budaya masing-masing. Harapan dari cara pandang ini adalah bagaimana hukum menjadi hidup (*living law*) dalam kesadaran masyarakatnya. Konstruktivisme berpendapat bahwa semesta secara epistemologis sebagai konstruksi sosial. Tatanan masyarakat dibentuk melalui proses negosiasi dengan melibatkan masyarakat itu sendiri sebagai subjek hukum.

Paradigm konstruktivisme ini digunakan oleh penulis dimaksudkan untuk menghasilkan suatu rekonstruksi pemikiran atau gagasan serta teori baru terkait peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan kegiatan ilmiah yang berupaya memperoleh pemecahan masalah terhadap suatu permasalahan, memahami persoalan yang muncul dan merekonstruksi peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan.

Berdasarkan fokus penelitiannya, Abdulkadir Muhammad Membagi jenis penelitian hukum menjadi 3 (tiga), yaitu penelitian hukum normative, penelitian hukum normative-empiris dan penelitian hukum empiris.⁷⁰

Berdasarkan paradigma diatas, maka penulis mengelompokkan dalam pendekatan *socio-legal research* ataupun pendekatan non doctrinal, yaitu suatu studi

⁷⁰ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cetakan I, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004, hlm. 52

yang meninjau hukum sebagai makna melalui proses interpretasi, artinya setiap produk hukum akan ditentukan oleh interpretasi yang dibuat dan disepakati para pelaku yang terlibat dalam proses pembentukan dan disepakati para pelaku yang terlibat dalam proses pembentukan dan pelaksanaan hukum. Penelitian hukum non doctrinal merupakan penelitian yang mengkaji hukum yang berkembang bukan berdasarkan doktrin, tetapi hukum yang hidup dan berkembang serta berlaku di masyarakat.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian non doctrinal atau penelitian hukum sosiologis (*socio legal research*) atau kajian yang bersifat empiris dimana hukum dipandang sebagai kenyataan, mencakup kenyataan sosial, kenyataan kultur dan lain-lain.

3. Metode Pendekatan

Pendekatan diartikan sebagai usaha dalam rangka aktivitas penelitian untuk mengadakan hubungan dengan orang yang diteliti atau metode-metode untuk mencapai pengertian tentang masalah penelitian.⁷¹ Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, berdasarkan focus penelitian, penelitian dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu penelitian hukum normative dan sosiologis.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum normative bermacam-macam. Peter Mahmud Marzuki menggolongkan pendekatan dalam penelitian hukum normative menjadi 5 (lima) yaitu: pendekatan perundang-undangan (*statue*

⁷¹ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cet. 2, Malang, Bayu Publishing, 2008, hlm. 300

approach), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Berdasarkan sifat dan tujuannya, penelitian hukum dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:⁷²

- a. Penelitian hukum eksploratoris (*exploratory legal study*), yaitu penelitian hukum yang bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi dan data mengenai hal-hal yang belum diketahui.
- b. Penelitian hukum deskriptif (*descriptive legal study*) yaitu penelitian hukum yang bersifat memaparkan dan bertujuan memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu dan pada saat tertentu atau mengenai gejala yuridis yang ada atau peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.
- c. Penelitian hukum eksplanatoris (*explanatory legal study*) yaitu penelitian yang bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesa guna memperkuat atau untuk menolak teori atau hipotesa hasil penelitian yang sudah ada.

Berdasarkan sifat dan tujuan dalam penelitian disertasi ini maka penulis menggunakan penelitian hukum deskriptif (*descriptive legal study*) karena dalam penelitian ini penulis memaparkan kondisi-kondisi dan permasalahan yang terjadi terkait dengan peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

⁷² Abdulkadir Muhammad, *Op Cit*, hlm. 49

dengan memaparkan data awal terkait permasalahan yang ada dan kemudian akan mencari teori atau hipotesa untuk memecahkan permasalahan yang ada.

Metode pendekatan yang digunakan dalam disertasi ini adalah metode pendekatan utama dan pendekatan pendukung. Adapun metode pendekatan utama adalah pendekatan sosiologi hukum, karena melalui pendekatan ini akan dianalisis bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi saat sistem norma itu bekerja didalam masyarakat. Sedangkan metode pendekatan pendukungnya adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).

4. Sumber Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang terdiri dari data primer dan data sekunder, sebagaimana kita ketahui bahwa baik data primer maupun data sekunder keduanya saling melengkapi. Dalam rangka untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang sedang diteliti dengan cara menginventarisasi data yang berkaitan dengan penelitian.

Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum yaitu terdiri dari:

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh di lapangan yaitu data dari pakar dan peneliti perguruan tinggi, serikat pekerja, pengusaha atau pekerja yang bermasalah atau mengalami

perselisihan hubungan industrial, Dinas ketenagakerjaan bagian mediasi baik melalui wawancara maupun observasi lapangan.

b. Data sekunder, yaitu

i. Bahan hukum primer

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa
4. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

ii. Bahan hukum sekunder

Adalah bahan hukum yang diperoleh dari buku teks, jurnal-jurnal asing, pendapat-pendapat para ahli, berbagai buku di perpustakaan-perpustakaan antara lain perpustakaan di beberapa universitas seperti perpustakaan di fakultas hukum Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) Batam, Universitas Islam Sultan Agung

(UNISSULA) Semarang, buku-buku dari koleksi pribadi peneliti dan juga pendapat-pendapat para ahli hukum untuk memperjelas bahan hukum primer.

Penelitian melalui buku-buku tentang hukum yang relevan dengan topik yang dibahas, terutama buku-buku dari pendapat-pendapat para ahli hukum tentang ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial dan tentang penyelesaian perselisihan sengketa diluar peradilan beserta buku hukum pidana dan buku hukum perdata yang relevan untuk memperjelas pemikiran bahan hukum primer agar dapat memperoleh perkembangan-perkembangan baru sebagai bahan hukum sekunder.

Kerangka dasar yang dipergunakan sebagai titik tolak telaah data sekunder adalah hukum yang mengandung peristiwa-peristiwa hukum. Pada penelitian hukum normatif yang menelaah data sekunder ini, penyajian data dilakukan sekaligus dengan analisisnya.

iii. Bahan hukum tersier

Adalah yang merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, makalah ilmiah dan jurnal hukum. Dengan cara meneliti yang berkaitan dengan hukum positif mengenai peraturan-peraturan dan undang-undnag tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial berbasis nilai keadilan terhadap pekerja.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka untuk mendapatkan data yang tepat dalam penelitian ini, metode yang tepat dalam pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview.

a. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi dokumen atau studi pustaka merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum, karena penelitian hukum selalu bertolak dari premis normatif. Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan – bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Dari setiap bahan hukum ini harus diperiksa ulang validitas dan reliabilitasnya, sebab hal tersebut sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Kegiatan ini dalam rangka untuk mendapatkan konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat, penemuan-penemuan atau instrumen aturan sebagai piranti hukum yang berlaku dan berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara yang dilakukan dalam kegiatan penelitian dilakukan dengan sistem sistimatis dan runtut serta memiliki nilai validitas. Wawancara ini dilakukan dengan cara tatap muka kepada responden dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Wawancara ini dilakukan dalam untuk mendapatkan informasi secara langsung dari informan serta jawabannya dapat dikembangkan sesuai dengan

kebutuhan. Untuk memperoleh data yang *realibel* atau *validitas data* maka wawancara dilakukan dengan prinsip *unstructured interview*, *overted interview*, dan *viewing one another as peers*.

c. Observasi

Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Dengan observasi diharapkan dapat memberikan informasi tentang *social setting*. Selain itu Lexi Moleong⁷³ dengan observasi diharapkan memperoleh gambaran tentang situasi, fenomena, peristiwa dan perilaku yang mampu memberikan gambaran tentang focus penelitian yang hendak dikaji. Dengan observasi akan diperoleh gambaran situasi dan kondisi *social setting* peneliti secara menyeluruh.

6. Analisis Data

Semua bahan yang diperoleh dan terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan menggambarkan atau memaparkan teori yang ada dengan bahan yang diperoleh dari wawancara, sumber data maupun studi pustaka dari berbagai sumber dengan didahului koding dan editing data, kemudian melakukan interpretasi yakni memberikan makna pada analisis yaitu menjelaskan pola atau kategori mencari hubungan antara berbagai konsep.⁷⁴

⁷³ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung, CV. Pustaka Setia, 2002, hal. 39

⁷⁴ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung, Tarsito, 2003, hlm. 126

Penelitian hukum sosiologis memandang hukum sebagai fenomena sosial dengan pendekatan struktural dan umumnya terkualifikasi (kuantitatif).⁷⁵ Menganalisis data adalah menemukan makna yang terkandung dalam temuan data. Makna tersebut bisa diperoleh dengan memberikan perspektif.

Analisis data dalam disertasi ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan membandingkan data sekunder dan data primer, mencari kelemahan-kelemahan peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan menemukan gagasan baru terkait peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan. Dengan analisis kualitatif maka penelitian ini akan menganalisis peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dijabarkan dalam bentuk kalimat bukan dengan angka.

I. Originalitas Disertasi

⁷⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet. Keenam, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 133-134

Mengkaji keaslian penelitian yang dilakukan dengan menganalisis penelitian serupa yang pernah dilakukan, kemudian membandingkan fokus masalahnya. Penelitian serupa yang mampu diketemukan peneliti untuk menganalisisnya antara lain:

No	Judul Disertasi	Penyusunan Disertasi	Hasil Penelitian Disertasi	Kebaharuan Disertasi Promovendus
1	Pilihan forum arbitrase dalam sengketa komersial untuk penegakan keadilan	Eman Suparman (2004, UNDIP Semarang)	Forum arbitrase dipilih untuk menyelesaikan sengketa komersial untuk kalangan atas dasar alasan agar materi sengketa dan para pihak terjamin kerahasiaannya serta putusannya dianggap lebih memuaskan bila dibandingkan dengan proses pengadilan	Penelitian promovendus tentang rekonstruksi peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan
2	Membangun paradigma penyelesaian sengketa non-litigasi dalam rangka pemberdayaan alternatif penyelesaian sengketa bisnis/hak kekayaan intelektual.	Adi Sulistiyono (2005, UNS Surakarta)	Penyelesaian sengketa bisnis/hak kekayaan intelektual melalui pendekatan jalur non-litigasi	Penelitian promovendus obyeknya adalah perselisihan hubungan industrial melalui mediasi
3	Rekonstruksi Model Penyelesaian sengketa perdata melalui mediasi	R.Benny Riyanto (2006, UNDIP Semarang)	Penerapan mediasi yang diintegrasikan pada pengadilan dan mencari model yang ideal dari mediasi	Penelitian promovendus adalah meneliti

	yang diintegrasikan pada pengadilan		yang diintegrasikan pada pengadilan untuk memaksimalkan fungsi lembaga pengadilan dalam penyelesaian sengketa	mengenai mediasi yang dilakukan melalui jalur non litigasi yang berbasis nilai keadilan
4	Fungsi pemerintah sebagai salah satu unsur tripartite dalam hubungan industrial pada penyelesaian sengketa hubungan kerja	Bambang Supriyanto (2008, UNPAD Bandung)	Fungsi pemerintah dalam penyelesaian sengketa hubungan kerja diperusahaan	Penelitian promovendus adalah mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja yang berbasis nilai keadilan

Berdasarkan penelusuran dan inventarisasi kepustakaan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa penelitian yang berkaitan dengan mediasi dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial yang berbasiskan nilai keadilan belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun ada beberapa peneliti yang mengangkat atau meneliti mengenai penyelesaian sengketa melalui non-litigasi yaitu penelitian yang dilakukan pada tahun 2004 dari program doktor ilmu hukum UNDIP Semarang yaitu oleh Eman Suparman yang berjudul Pilihan forum arbitrase dalam sengketa

komersial untuk penegakan keadilan. Kebaharuan penelitian promovendus adalah tentang rekonstruksi peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan.

Pada tahun 2005 dari Program Doktor Ilmu Hukum UNS Surakarta penelitian yang dilakukan oleh Adi Sulistiyono yang berjudul Membangun paradigma penyelesaian sengketa non-litigasi dalam rangka pemberdayaan alternatif penyelesaian sengketa bisnis/hak kekayaan intelektual, pokok bahasan yang dikaji adalah hak kekayaan intelektual. Kebaharuan penelitian promovendus obyeknya adalah perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Kemudian pada tahun 2008 dari program doktor ilmu hukum UNDIP Semarang Rekonstruksi Model Penyelesaian sengketa perdata melalui mediasi yang diintegrasikan pada pengadilan dengan pokok kajian yang telah dilakukan yaitu mengenai mencari model yang ideal dari mediasi yang diintegrasikan pada pengadilan untuk memaksimalkan fungsi lembaga pengadilan dalam penyelesaian sengketa. Kebaharuan penelitian promovendus adalah meneliti mengenai mediasi yang dilakukan melalui jalur non litigasi yang berbasis nilai keadilan

Penelitian yang berkaitan dengan fungsi pemerintah sebagai salah satu unsur tripartit dalam hubungan industrial pada penyelesaian sengketa hubungan kerja. Penelitian ini telah dilakukan oleh Bambang Supriyanto pada tahun 2008 dari program doktor ilmu hukum UNPAD Bandung. Pokok bahasan yang dikaji adalah fungsi pemerintah dalam penyelesaian sengketa hubungan kerja di perusahaan. Kebaharuan dari penelitian promovendus adalah mediasi dalam penyelesaian

perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja yang berbasis nilai keadilan.

J. Sistematika Penulisan

Didalam penulisan disertasi ini maka peneliti akan membuat sistematika penulisan yang nantinya akan memudahkan untuk penulisan. Sistematika penulisan disertasi ini adalah sebagai berikut:

Bab I berisi tentang pendahuluan, yaitu: latar belakang, permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, kerangka pemikiran disertasi, metode penelitian (paradigma penelitian, pendekatan penelitian, sumber data penelitian, cara pengumpulan data, metode analisis data), originalitas disertasi, sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan pustaka yaitu menguraikan tentang Tinjauan umum tentang mediasi yang berisi tentang pengertian mediasi dan peraturannya dan juga mediasi menurut sejarah hukumnya. Tinjauan umum tentang hubungan industrial dan juga mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Bab III, berisi kajian terhadap praktek mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan perspektif keadilan yaitu menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, perusahaan yang melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial di kota batam, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang ada di kota batam.

Bab IV pada bab ini akan menguraikan mengenai bagaimana kelemahan-kelemahan terhadap peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan

industrial saat ini yaitu mengetahui kelemahan-kelemahan terhadap substansi hukum, kelemahan dalam struktur hukum, kelemahan terhadap kultur hukum.

Bab V penulis akan menguraikan bagaimana rekonstruksi peraturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan. Penelitian ini akan mencari tau atau merekonstruksi proses mediasi yang berkembang dan berjalan selama ini terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan. Antara pengusaha dan pekerja harus mendapatkan dan hak-haknya sesuai dengan proporsi masing-masing.

Bab VI merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan, serta implikasi kajian disertai dan juga saran yaitu rekonstruksi mediasi terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan yang diurut berdasarkan pada uraian atau pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Mediasi

1. Pengertian Mediasi dan Peraturannya