

**PERAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
TERHADAP PEKERJA BERBASIS KEADILAN**

TESIS



Oleh:

AZIS ICHWAN

NIM : 20302300039

Konsentrasi : Hukum Pidana

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

**PERAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
TERHADAP PEKERJA BERBASIS KEADILAN**

TESIS

**Diajukan untuk penyusunan Tesis
Program Studi Ilmu Hukum**

Oleh:

AZIS ICHWAN

NIM : 20302300039

Konsentrasi : Hukum Pidana

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

PERAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PEKERJA BERBASIS KEADILAN

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis

Program Magister Hukum

Oleh:

Nama : **AZIS ICHWAN**

NIM : 20302300039

Program Studi : Magister (S2) Ilmu Hukum (M.H.)

Disetujui oleh:

Pembimbing I
Tanggal,



Dr. Ratih Mega Puspasari, S.H., M.Kn.
NIDN. 06-2410-8504

Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA



Prof. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN. 06-2004-6701

**PERAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
TERHADAP PEKERJA BERBASIS KEADILAN**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 30 Agustus 2025
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua,
Tanggal,


Prof. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN. 06-2004-6701

Anggota


Dr. Ratih Mega Puspasari, S.H., M.Kn.
NIDN. 06-2410-8504

Anggota,


Dr. Toni Triyanto, S.H., M.H.
NIDN. 06-1108-8303

Mengetahui

Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA


Prof. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN: 06-2004-6701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

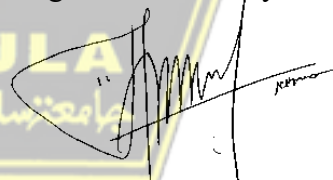
Nama : AZIS ICHWAN
NIM : 20302300039

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul:

PERAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PEKERJA BERBASIS KEADILAN

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 30 Agustus 2025
Yang Membuat Pernyataan.



(AZIS ICHWAN)

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: AZIS ICHWAN
NIM	: 20302300039
Program Studi	: Magister Ilmu Hukum
Fakultas	: Hukum

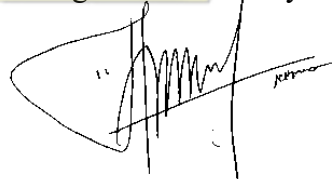
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi~~/Tesis/Disertasi* dengan judul:

PERAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PEKERJA BERBASIS KEADILAN

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 Agustus 2025
Yang Membuat Pernyataan.



(AZIS ICHWAN)

*Coret yang tidak perlu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

"Siapa yang bersungguh-sungguh, maka ia akan berhasil."



Persembahan :

Tesis ini dengan tulus saya persembahkan kepada;

- ❖ Ibu tercinta beliau adalah orang tua yang sangat luar biasa selalu memberikan support, kasih sayang serta doa yang tidak pernah putus untuk keberhasilan dan kesuksesan anaknya.
- ❖ Istri tercinta yang selalu memberikan dorongan motivasi untuk bersemangat dalam penyusunan tesis.
- ❖ Ibu Bos dan Partners kerja terbaik yang tergabung dalam LAW FIRM LISTYANI W.,S.H &PARTNERS tercinta, yang selalu kebersamai untuk memberikan saran dan motivasi dalam penyusunan tesis.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur kehadiran Allah S.W.T atas segala limpahan rahmat, hidayah, karunia, dan pengetahuan-Nya, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad S.A.W sebagai junjungan dan suri tauladan umat.

Penulis menyadari bahwa tesis yang berjudul: “Peran Lembaga Bantuan Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Berbasis Keadilan” masih belum sempurna, sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis mengucapkan banyak terima dan juga penghargaan tertinggi kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Tri Bawono S.H., M.H selaku Ketua Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Hj. Widayati, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan I dan, Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
5. Dr. Andri Winjaya Laksana, S.H., M.H. selaku Ketua Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Dr. Arpangi, S.H, M.H selaku Sekretaris Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
7. Dr. Ratih Mega Puspasari, SH., M.Kn selaku Dosen Pembimbing Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuannya selama ini;
9. Rekan-rekan mahasiswa RPL Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu hingga terselesaikannya tesis ini;
10. Teman-teman yang selama ini telah membantu dan tidak bisa penulis sebutkan

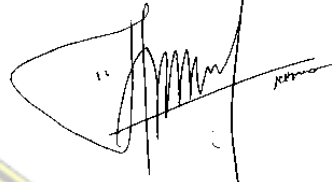
satu-persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

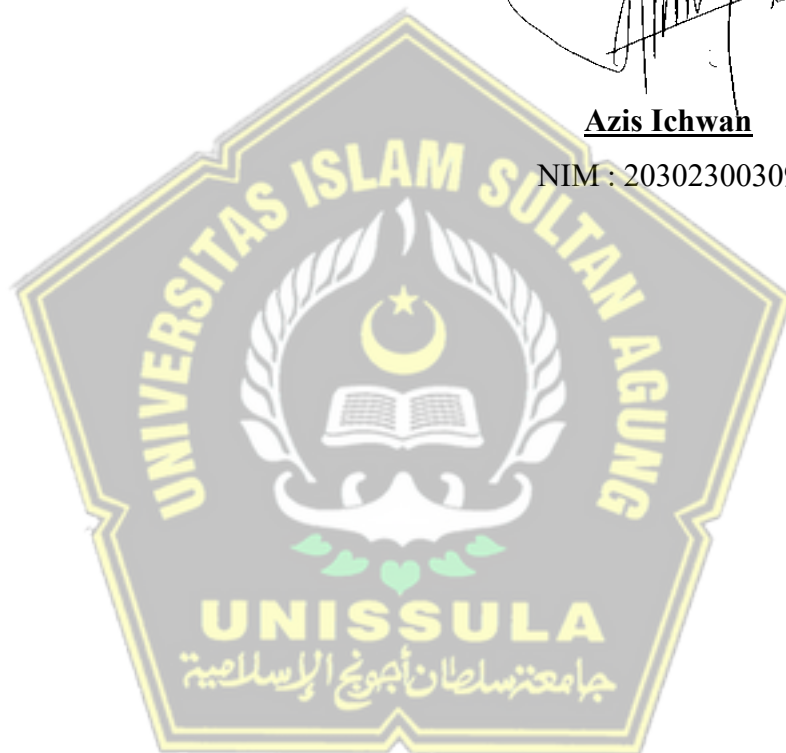
Semarang, Agustus 2025

Yang menyatakan,



Azis Ichwan

NIM: 20302300309



Abstrak

Karyawan atau pekerja yang berjuang untuk mendapatkan hak-haknya di Pengadilan Hubungan Industrial seharusnya mendapat bantuan hukum secara otomatis dari Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) atau serikat pekerja, karena seorang karyawan belum dapat melakukan upaya hukum baik dari tahapan mediasi hingga sampai tahap di Persidangan. Oleh karena itu, penanganan terhadap seorang karyawan yang berjuang untuk mendapatkan hak secara adil sehingga menjadi harapan mereka untuk melangsungkan hidup bersama keluarga dan memulai dengan membuka usaha. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis peran lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum terhadap karyawan yang terkena PHK secara sepihak yang berjuang di Pengadilan Hubungan Industrial; serta untuk menganalisis hambatan dan solusi pelaksanaan lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum terhadap seorang karyawan yang berjuang mendapatkan hak di Pengadilan Hubungan Industrial.

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, menggunakan data primer dan data sekunder, dianalisis secara kualitatif. Penelitian ini lebih spesifik dengan melakukan penelitian deskriptif analisis. Teori yang di gunakan adalah teori keadilan dan teori sistem hukum.

Hasil penelitian ini adalah (1) Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa berperan penting dalam mewujudkan keadilan bagi karyawan yang berjuang mendapatkan hak Pengadilan Hubungan Industrial, melalui pendekatan berbasis keadilan. LKBH Garuda Yaksa mendampingi seorang karyawan berinisial Y. yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan PT. Forestama Kayu Lestari. LKBH Garuda Yaksa memberikan pendampingan sejak tahap mediasi, perundingan Bipartit, persidangan tingkat pertama, kasasi hingga eksekusi, memastikan hak-hak karyawan terpenuhi, termasuk mendapatkan kompensasi secara adil. Hal ini menjadi bukti konkret kontribusi LKBH Garuda Yaksa dalam memperjuangkan keadilan berbasis hak asasi karyawan di sistem hukum Indonesia. (2) Hambatan yang dihadapi Lembaga Konsultasi Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa dalam memberikan bantuan hukum kepada Karyawan yang berjuang mendapatkan hak Pengadilan Hubungan Industrial meliputi kelemahan pada faktor substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum. Secara substansi hukum, inkonsistensi dalam implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 sering terjadi akibat kurangnya penegak hukum terhadap prinsip-prinsip perlindungan terhadap karyawan. Pada faktor struktur hukum, keterbatasan jumlah tenaga hukum terlatih dengan pemahaman mendalam mengenai peradilan Hubungan Industrial. Sementara itu, pada faktor budaya hukum, rendahnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya bantuan hukum dan hak-hak karyawan. Untuk mengatasi hambatan ini, Adapun solusinya dengan peningkatan pelatihan penegak hukum tentang penanganan permasalahan hubungan industrial, perluasan akses tenaga hukum di daerah terpencil, dan edukasi hukum yang lebih intensif kepada masyarakat.

Kata Kunci : ; Bantuan Hukum; Perselisihan Hubungan Industrial; Pekerja.

Abstract

Employees or workers who are fighting for their rights in the Industrial Relations Court

should automatically receive legal assistance from the Legal Consultation and Assistance Institute (LKBH) or labor unions, because an employee cannot yet take legal action, from the mediation stage to the trial stage. Therefore, addressing the situation of an employee fighting for their rights fairly is their hope for sustaining their livelihood with their family and starting a business. The purpose of this study is to examine and analyze the role of legal aid institutions in providing legal assistance to employees who have been unilaterally laid off and are fighting their case in the Industrial Relations Court; as well as to analyze the obstacles and solutions in the implementation of legal aid institutions in providing legal assistance to employees who are fighting for their rights in the Industrial Relations Court.

The research methodology employed in this study is the sociological-legal approach, utilizing primary and secondary data, analyzed qualitatively. This study is more specific in conducting descriptive analysis. The theories used are the theory of justice and the theory of the legal system.

The results of this study are (1) The Garuda Yaksa Legal Aid and Consultation Agency (LKBH) plays an important role in realizing justice for employees who are fighting for their rights in the Industrial Relations Court, through a justice-based approach. LKBH Garuda Yaksa assisted an employee identified as Y., who was unilaterally terminated by the company PT. Forestama Kayu Lestari. LKBH Garuda Yaksa provided assistance throughout the mediation process, bipartite negotiations, first-instance court proceedings, appeal, and enforcement, ensuring that the employee's rights were upheld, including receiving fair compensation. This serves as concrete evidence of LKBH Garuda Yaksa's contribution in advocating for justice based on employees' human rights within Indonesia's legal system. (2) The challenges faced by the Legal Consultation and Assistance Institution (LKBH) Garuda Yaksa in providing legal assistance to employees seeking their rights in Industrial Relations Court proceedings include weaknesses in legal substance, legal structure, and legal culture. In terms of legal substance, inconsistencies in the implementation of Law No. 13 of 2003 often occur due to a lack of understanding among law enforcement officials regarding the principles of employee protection. In terms of legal structure, there is a shortage of trained legal personnel with a deep understanding of industrial relations courts.

Meanwhile, in terms of legal culture, there is a low level of public awareness about the importance of legal aid and employee rights. To overcome this obstacle, the solution is to increase training for law enforcement officials on handling industrial relations issues, expand access to legal services in remote areas, and provide more intensive legal education to the public.

Keywords: ; Legal Consultation and Assistance Institutions; Industrial Relations Courts; Employees.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kerangka Konseptual	9
F. Kerangka Teori	19
1. Teori Keadilan	19
2. Teori Sistem Hukum	29
G. Metode Penelitian	31
1. Metode Pendekatan	32
2. Spesifikasi Penelitian	32
3. Jenis dan Sumber Data	32
4. Metode Pengumpulan Data	34
5. Metode Analisis Data	35
H. Sistematika Penulisan	35
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Bantuan Hukum	37

B. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	56
C. Tinjauan Hukum Islam	75
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Peran Lembaga Bantuan Hukum Dalam Memberikan Bantuan Hukum Terhadap Pekerja di Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Keadilan	80
B. Hambatan dan Solusinya Lembaga Bantuan Hukum Dalam Memberikan Bantuan Hukum Perselisihan Pemutusan Hukum Terhadap Pekerja yang Memperjuangkan Haknya di Pengadilan Industrial Berbasis Keadilan	10
2	
BAB IV : PENUTUP	
A. Kesimpulan	111
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	119



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara hukum yang berlandaskan Pancasila menganut konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) dengan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia demi terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur. Sesuai dengan amanat konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang menjadi fundamental dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Demi mencapai tujuan negara kesejahteraan, Pemerintah memiliki kewajiban terhadap perlindungan hukum bagi setiap rakyatnya. Khususnya perlindungan hukum bagi para pekerja sebagai pelaku yang memiliki kedudukan dan peran penting dalam pembangunan nasional. Dalam hal ini perwujudan perlindungan hukum terhadap para pekerja merupakan pemenuhan hak konstitusional sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.¹

Indonesia sebagai negara hukum yang mengakui dan melindungi serta menjamin hak asasi warga negara terhadap akses pada keadilan (*access to justice*) dan kesamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) bertanggung jawab menyelenggarakan pemberian bantuan hukum kepada semua masyarakat. Jaminan atas hak konstitusional tersebut belum mendapatkan perhatian secara memadai,

¹ Dedi Dwi Pamungkas, Kontribusi Masyarakat Terhadap Roda Pemerintahan Guna Mewujudkan Indonesia Negara Hukum dan Sejahtera, Proceeding: 5TH NATIONAL CONFERENCE on Law Studies, Vol 5 No 1 2023,

sampai lahirnya Undang-undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum yang menjadi dasar bagi negara untuk menjamin warga negara khususnya bagi orang atau kelompok rentan untuk mendapatkan akses pada keadilan.²

Kehadiran Bantuan Hukum dinilai sangat penting bagi negara dengan prinsip persamaan di depan hukum. Maka dari itu, ada hak yang akan didapatkan oleh seluruh lapisan masyarakat Indonesia yaitu kesetaraan di mata hukum. Dalam hal ini persamaan atau kesetaraan yang diterima masyarakat adalah dalam bentuk perlakuan yang sama dan tidak ada bedanya satu dengan yang lain. Karena tak jarang dalam realitanya, bantuan yang diberikan hukum hanya dapat didapatkan hanya pada masyarakat yang berkecukupan dalam hidupnya.³

Bantuan hukum memiliki kedudukan yang cukup penting dalam setiap sistem peradilan pidana, perdata, dan tata usaha negara tidak terkecuali di Negara Indonesia. Secara umum dapat dikatakan bahwa bantuan hukum mempunyai tujuan yang terarah pada bermacam-macam kategori sosial di dalam masyarakat, yaitu: (1) Menjamin dan memenuhi hak bagi Penerima Bantuan Hukum untuk mendapatkan akses keadilan; (2) Mewujudkan hak konstitusional segala warga negara sesuai dengan prinsip persamaan kedudukan di dalam hukum; (3) Menjamin kepastian penyelenggaraan Bantuan Hukum dilaksanakan secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia; dan (4) Mewujudkan peradilan yang efektif, efisien,

² B. Aswandi, dan K. Roisah, Negara Hukum Dan Demokrasi Pancasila Dalam Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia (HAM), *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 1, No. 1, 2019, hlm. 128-145.

³ Winarta F.H, Bantuan Hukum Suatu Hak Asasi Manusia Bukan Belas Kasihan. Elex Media Komputundo, Jakarta, 2000, hlm. 5

dan dapat dipertanggungjawabkan.⁴

Menurut M. Yahya Harahap, bantuan hukum hanya dapat diperoleh oleh orang kaya yang mana bantuan hukum dianggap sebagai sesuatu yang mewah. Bagi orang yang tergolong miskin, sangat kecil presentasinya untuk dapat menggunakan bantuan hukum karena tidak memiliki uang⁵.

Konsepsi bantuan hukum dalam UU Bantuan Hukum merupakan bantuan pembiayaan dari Negara bagi masyarakat miskin yang berhadapan dengan hukum. Sebelumnya, Negara tidak melakukan pemenuhan hak atas bantuan hukum bagi masyarakat. Justru peranan tersebut dimulai dan terus dilakukan secara mandiri dan swadaya oleh masyarakat sipil yang dipelopori oleh misalnya YLBHI-LBH Kantor yang kemudian terus berkembang bersama lahirnya organisasi masyarakat sipil yang bergerak pada isu bantuan hukum seperti Perhimpunan Bantuan Hukum dan HAM Indonesia, LBH Masyarakat, LBH Apik, LBH Pers, LBH Mawar Saron, LKBH Kampus, Elsam, KontraS, Walhi, dll.⁶

Pada prinsipnya layanan bantuan hukum yang diberikan oleh lembaga bantuan hukum bukan bertujuan mencari keuntungan. Hal ini berbeda dengan layanan di kantor advokat yang pada umumnya pembelaannya dilakukan secara subyektif karena mencari keuntungan dan kepercayaan dari klien. Sedangkan layanan di lembaga bantuan hukum pada umumnya pembelaannya harus obyektif,

⁴ Herning Setyowati, Peran Advokat Dalam Memberikan Bantuan Hukum Kepada Masyarakat Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia, *Lex Scientia Law Review*, Vol. 2, No. 2, November 2018, hlm. 155-168

⁵ M. Yahya Harahap, Pembahasan Permasalahan Dan Penerapan KUHAP; Penyidikan dan Penuntutan; Edisi ke dua, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hlm. 134.

⁶ Hilman Hadikusuma, *Aspek-Aspek Bantuan Hukum di Indonesia*, Cendana Press, Jakarta, 2001, hlm. 21.

karena yang dibela bukan kepentingan orangnya tetapi kedudukan hukumnya yang harus diluruskan, didampingi dan diperjuangkan hak-haknya dimata hukum⁷.

Bantuan hukum yang diperlukan oleh warga negara atau masyarakat pencari keadilan bukan sekedar bantuan hukum ketika dalam proses di pengadilan, tetapi bantuan hukum dalam proses peradilan, sehingga bantuan hukum yang diperlukan adalah bantuan hukum struktural dan bukan sekedar konvensional. Bantuan hukum struktural ini meliputi semua aspek kehidupan masyarakat yang bersentuhan dengan hukum dan tidak dibedakan dari segala aspek apapun termasuk dalam memperjuangkan hak-hak para tenaga kerja.

Hubungan pekerja antara pengusaha merupakan komponen fundamental dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Hubungan ini didasarkan pada prinsip saling membutuhkan; pengusaha membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan usahanya, sementara pekerja membutuhkan pekerjaan untuk memperoleh penghidupan yang layak. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa relasi ini tidak selalu berjalan seimbang. Pekerja seringkali berada dalam posisi lemah dibandingkan dengan pengusaha, terutama dalam hal pengakhiran hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK).⁸

PHK sepihak, yang dilakukan oleh pemberi kerja tanpa melalui prosedur hukum yang sah dan adil, masih menjadi persoalan serius dalam hubungan industrial di Indonesia. Banyak pekerja yang diberhentikan tanpa alasan yang jelas, tanpa proses negosiasi, dan tanpa kompensasi yang memadai. Padahal, dalam Pasal

⁷ Sinto Adi Prasetyorini, *Reformulasi Pengaturan Pendirian Lembaga Bantuan Hukum dalam Upaya Mewujudkan Kepastian Hukum*, CV. Lawwana, Semarang, 2024, hlm. 15

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK, dan bila PHK tidak dapat dihindari, maka harus dilakukan sesuai ketentuan perundang-undangan⁹.

Perlindungan hukum bagi para pekerja sangat dibutuhkan, mengingat kedudukan pekerja berada pada kedudukan yang lemah. Terlebih dalam mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, perlindungan hukum menjadi suatu representasi berjalannya fungsi hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁰

Hak-Hak para tenaga kerja harus diperhatikan oleh pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja, karena dengan tindakan pengusaha tersebut tidak secara otomatis membuat hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja menjadi berakhir. Perlu ada proses pemutusan hubungan kerja untuk mengakhiri hubungan kerja yang telah terjalin antara pihak pengusaha dan pekerja akibat tindakan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang merupakan upaya mungkin harus dihindari oleh pekerja dan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari oleh masing-masing pihak, maka pengusaha wajib memberikan segala

⁹ Ibid., Pasal 151 ayat (1).

¹⁰ Raharjo, Satjipto. "*Ilmu Hukum*", (Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 2000) Hlm 53

hak-hak pekerja yang timbul akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada seorang karyawan berinisial Y yang hadir untuk berkonsultasi dan meminta bantuan kepada LKBH GARUDA YAKSA selaku pegawai/buruh di Pt. Forestama Kayu Lestari, yang menjabat sebagai Kabag Accounting sebagaimana surat keterangan yang di keluarkan oleh Pt. Forestama Kayu Lestari dengan Nomor 029/SK/FKL/VII/20 namun pekerjaan yang diperintahkan atau di berikan oleh Pt. Forestama Kayu Lestari adalah pekerjaan sebagai Spv. AFT (Supervisor Accounting Finance Tax) yang merupakan pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus dan merupakan bagian pekerjaan pokok dalam perusahaan.

Bahwa hubungan hukum atau hubungan kerja bagi karyawan Y dengan Pt. Forestama Kayu Lestari, di dasarkan dengan karyawan Y telah menjalani masa kerja sejak tahun 02 Desember 2019 s/d 31 Januari 2020 berdasarkan PKWT yang di tanda tangani, hingga masa PKWT berakhir karyawan Y tetap bekerja sejak 1 Maret 2020 hingga akhirnya sampai dengan diberhentikan sepihak dengan tiba-tiba di 28 Juli 2020 oleh Pt. Forestama Kayu Lestari.

Menurut karyawan Y, seharusnya Pt. Forestama Kayu Lestari tidak langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadapnya dengan mengabaikan dan melanggar tahapan-tahapan /prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena tindakan Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan secara sepihak dengan alasan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai suatu tindakan pemutusan

hubungan kerja yang bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Tindakan perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dapat mengakibatkan muncul perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan terutama perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan sepihak. Atas terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut, secara teknis terdapat upaya-upaya penyelesaian yang diatur sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sebagaimana peran Lembaga Bantuan Hukum (LBH) dalam memberikan bantuan hukum kepada karyawan/buruh tersebut, karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan secara sepihak dan harus diselesaikan dalam Penyelesaian di Pengadilan Industrial Semarang supaya karyawan mendapatkan hak dan keadilan dimata hukum.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PERAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PEKERJA BERBASIS KEADILAN”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penyusun mengemukakan permasalahan yang akan di teliti adalah:

1. Bagaimana peran lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap karyawan di Pengadilan Hubungan Industrial ?
2. Apa hambatan dan solusinya lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap karyawan di Pengadilan Hubungan Industrial ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan adanya permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis peran lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Karyawan di Pengadilan Hubungan Industrial .
2. Untuk mengkaji dan menganalisis hambatan dan solusi pelaksanaan lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum terhadap karyawan / buruh pabrik yang memperjuangkan haknya di Pengadilan Hubungan Industrial.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan satu rangkaian yang hendak dicapai bersama, dengan demikian dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Berharap karya tulis ilmiah ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan landasan teoritis bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, dan dapat memberikan informasi mengenai peran lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Karyawan di Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk memberikan masukan pada masyarakat pada peran lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum terhadap karyawan yang memperjuangkan haknya di Pengadilan Hubungan Industrial.
- b. Untuk memberikan masukan pada penegak hukum terhadap peran lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap karyawan di Pengadilan Hubungan Industrial.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menghubungkan atau menggambarkan konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dari arti-arti yang berkaitan dengan istilah yang ingin atau akan diteliti.¹¹ Konseptual ini menguraikan pengertian-pengertian yang berhubungan erat dengan penulisan penelitian ini, dimana uraian ini ditujukan untuk memberikan kesatuan

¹¹ Soejono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, hlm. 132.

pemahaman yaitu :

Peran lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum terhadap karyawan yang memperjuangkan haknya di Peradilan Hubungan Industrial.

1. Peran

Di dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, peran adalah sesuatu yang jadi bagian atau yang memegang pimpinan yang terutama.¹² Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu. Bila yang diartikan dengan peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam suatu status tertentu, maka perilaku peran adalah perilaku yang sesungguhnya dari orang yang melakukan peran tersebut, hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Peranan (*role*) merupakan aspek dinamis dari kedudukan (*status*).

Apabila seorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka hal itu berarti dia menjalankan suatu peran. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang-lain dan sebaliknya. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan kesempatan apa yang diberikan

¹² W.J.S. Poerwadarminto, 1984, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, h. 735.

masyarakat kepadanya.¹³

Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dimasyarakat. Kedudukan dalam hal ini diharapkan sebagai posisi tertentu di dalam masyarakat yang - mungkin tinggi. Sedang-sedang saja atau rendah.

Kedudukan adalah suatu wadah yang isinya adalah hak dan kewajiban tertentu. sedangkan hak dan kewajiban tersebut dapat dikatakan sebagai peran. oleh karena itu, maka seseorang yang mempunyai kedudukan tertentu dapat dikatakan sebagai pemegang peran (*role occupant*). Suatu hak sebenarnya merupakan wewenang untuk berbuat atau tidak berbuat, sedangkan kewajiban adalah beban atau tugas.¹⁴

2. Lembaga bantuan hukum

Menurut Frans Hendra Winarta pengertian lembaga bantuan hukum adalah suatu lembaga yang berperan untuk memberikan bantuan hukum (*legal aid*) kepada orang miskin yang tidak bisa membayar advokat profesional untuk membela kepentingannya.¹⁵ Biasa dikenal dengan *pro bono publico work*, dimana para pembelanya adalah mahasiswa jurusan hukum atau sarjana muda hukum dala rangka turut serta dalam penggemblengan untuk menjadi advokat dan mencari

¹³ Soerjono Soekanto, 2013, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 212-213

¹⁴ R. Sutyo Bakir, 2009, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Karisma Publishing Group, Tangerang, h.348.

¹⁵ Frans Hendra Winarta, *Advokat Indonesia: Citra, Idealisme Dan Keprihatinan*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1995, hlm. 75

pengalaman praktek lapangan. Sedangkan Adnan Buyung Nasution berpendapat bahwa lembaga bantuan hukum adalah suatu lembaga yang khusus bertujuan memberikan bantuan hukum kepada rakyat kecil yang buta hukum dan tidak mampu.¹⁶

Pembentukan lembaga bantuan hukum yang digagas oleh Adnan Buyung Nasution tergolong sebagai usaha yang berani, karena suatu usaha untuk melaksanakan program pelayanan hukum bagi kaum miskin bukanlah tugas sederhana dan ringan. Ia tidak saja menuntut kesediaan berkorban secara materi, akan tetapi mensyaratkan pula adanya kesadaran masyarakat kita sebagai kelompok elite, khususnya dalam memandang golongan miskin penghuni lapisan bawah piramida masyarakat Indonesia. Tujuan pembentukan Lembaga Bantuan Hukum meliputi tiga hal, yakni:

- a. Memberikan bantuan hukum kepada masyarakat miskin dan buta hukum
- b. Menumbuhkan dan membina kesadaran warga masyarakat akan hak-haknya sebagai subyek hukum.
- c. Mengadakan pembaharuan hukum sesuai dengan tuntutan jaman.

3. Bantuan hukum

¹⁶ Abdurrahman, Kompilasi Hukum Islam Di Indonesia, Akademiko Pressindo, Jakarta. 1992, hlm. 4

Bantuan hukum menurut Ari Yusuf Amir adalah merupakan pelayanan hukum yang bersifat cuma-cuma. Semua warga masyarakat atau warga negara memiliki aksesibilitas yang sama dalam memperoleh pelayanan hukum.¹⁷ Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Bantuan hukum hanya mengatur mengenai kondisi untuk mendapatkan bantuan hukum, tidak memaparkan secara jelas apa yang dimaksud bantuan hukum itu sendiri seperti yang terdapat pada Pasal 56 ayat (2) KUHP yang berbunyi:

“setiap penasihat hukum yang ditunjuk untuk bertindak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), memberikan bantuannya dengan cuma-cuma”.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum disebutkan:

“bahwa bantuan hukum adalah jasa hukum yang diberikan oleh pemberi bantuan hukum secara cuma-cuma kepada penerima bantuan hukum.”

Kemudian Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Bantuan Hukum disebutkan:

“bahwa penerima bantuan hukum adalah orang atau kelompok orang miskin” Serta dalam Pasal 1 ayat (3) disebutkan bahwa pemberi bantuan hukum adalah lembaga bantuan hukum atau organisasi kemasyarakatan yang memberi layanan Bantuan Hukum berdasarkan Undang-Undang ini. Adapun syarat dan tata cara pemberian Bantuan Hukum (Pasal 15 ayat (5) serta tata cara penyaluran dana Bantuan Hukum (Pasal 18).

¹⁷ Iwan Wahyu Pujiarto, Pelaksanaan Pemberi Bantuan Hukum Dikaitkan dengan Undang-undang No. 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum, *USU Law Journal*, Vol. 3, No. 2, 2015, hlm. 87-96.

4. Perselisihan Hubungan Industrial

Mengenai pengertian perselisihan, menurut Candra Irawan, konflik atau sengketa adalah perselisihan atau perbedaan pendapat (persepsi) yang terjadi antara dua pihak atau lebih karena adanya pertentangan kepentingan yang berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh para pihak”.¹⁸

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 ayat (22) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa :

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

Berdasarkan pada pengertian tersebut, jenis-jenis perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi 4 (empat) jenis yakni :

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

¹⁸ Candra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2010, h. 2.

Perselisihan hubungan industrial yang dibagi menjadi empat perselisihan tersebut, baik berupa perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberi penjelasan mengenai 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial. Keempat jenis perselisihan hubungan industrial tersebut dijelaskan dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Terhadap perselisihan yang terjadi diantara para pihak, dapat diselesaikan dengan cara menyelesaikan sengketa melalui jalur *litigasi* (pengadilan) dan *non litigasi* (di luar pengadilan). Penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi pada umumnya dimulai dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan pada tingkat Mahkamah Agung Republik Indonesia. Penyelesaian sengketa perdata di pengadilan umumnya didasarkan terhadap :

- a. Adanya wanprestasi atau ingkar janji salah satu pihak, dimana untuk gugatan harus didasarkan pada adanya hubungan kontraktual (*privity of contract*) di antara para pihak (penggugat dan tergugat);
- b. Adanya perbuatan melanggar hukum (*onrechtmatigedaad*), dimana dalam gugatan berdasarkan perbuatan melanggar hukum tidak perlu didahului adanya hubungan kontraktual diantara para pihak, namun yang paling elementer adalah adanya perbuatan yang

merugikan pihak lain serta terdapat hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian yang ditimbulkan sebagai akibat kesalahannya.¹⁹

Penyelesaian perselisihan melalui jalur *non litigasi* disebut juga sebagai alternatif penyelesaian sengketa berdasarkan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyatakan 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.”

Alternatif penyelesaian sengketa ini berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dapat dilakukan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Alternatif penyelesaian sengketa dilakukan dengan mengenyampingkan proses *litigasi* sebagaimana dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan bahwa : “Sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan

¹⁹ Agus Yudha Hernoko, *Op. Cit*, h. 278.

Negeri.”

Berkaitan dengan mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa, Mahkamah Agung mengeluarkan produk hukum berupa Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan, yang tujuan pembentukan dari peraturan ini sebagaimana pada bagian menimbang adalah untuk “pengintegrasian mediasi ke dalam proses beracara di pengadilan dapat menjadi salah satu instrumen efektif mengatasi kemungkinan penumpukan perkara di pengadilan.” Berkaitan dengan hal tersebut, Pengadilan memberikan fasilitas kepada para pihak yang bersengketa untuk mengupayakan perdamaian melalui mediasi di Pengadilan sebelum perkara tersebut dilanjutkan. Apabila terjadi kesepakatan untuk berdamai dalam proses mediasi tersebut, selanjutnya para pihak mendaftarkan akta perdamaian tersebut di Pengadilan untuk mendapatkan Penetapan yang mempunyai kekuatan hukum tetap sehingga apabila salah satu pihak melanggar klausula perdamaian tersebut dikemudian hari, dapat dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam ketentuan perdamaian para pihak.

Mediasi pada perselisihan hubungan industrial berbeda dengan mediasi pada peradilan umum. Mediasi hubungan industrial dilakukan dengan pegawai instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang berperan sebagai mediator. Hal ini menjadi syarat bagi para pihak yang bersengketa terkait perselisihan hubungan industrial sebelum sengketa

tersebut dilanjutkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan hal tersebut maka proses mediasi antara para pihak yang bersengketa dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial tidak perlu dilakukan mediasi di Pengadilan, melainkan diadakan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dengan pegawai instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang berperan sebagai mediator. Terhadap proses mediasi tersebut, ketika tidak ada kesepakatan untuk berdamai dari para pihak yang bersengketa, maka perkara tersebut akan dilanjutkan prosesnya melalui Pengadilan Negeri.

5. Nilai Keadilan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adil diartikan dengan (1) sama berat; tidak berat sebelah; tidak memihak (2) berpihak kepada yang benar; berpegang pada kebenaran (3) sepatutnya; tidak sewenang-wenang. Sedangkan dalam bahasa arab, adil disebut dengan kata ‘adilun yang berarti sama dengan seimbang dan al’adl yang berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, tidak sewenang-wenang, tidak dzalim, seimbang dan sepatutnya. Menurut istilah, adil adalah menegaskan suatu kebenaran terhadap dua masalah atau beberapa Masalah untuk dipecahkan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh agama. Terminologi keadilan dalam al-Qur’an disebutkan dalam berbagai istilah, antara lain ‘adl, qisth, mizan, qasd. Dalam kamus Al-Munawwir, al’adl bermakna al-istiwa (keadaan lurus) juga bermakna jujur, adil, seimbang, sama, sesuai, sederhana dan

moderat.

Menurut Ahmad Azhar Basyir, keadilan adalah meletakkan sesuatu pada tempat yang sebenarnya atau menempatkan sesuatu pada proporsinya yang tepat dan memberikan kepada seseorang sesuatu yang menjadi haknya.

Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya. Ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal tersebut tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat dengan tempat lainnya, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.

F. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Teori-teori Hukum Alam sejak Socretes hingga Francois Geny, tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum. Teori Hukum Alam mengutamakan “*the search for justice*”.²⁰ Berbagai macam teori mengenai keadilan dan masyarakat yang adil.

Teori-teori ini menyangkut hak dan kebebasan, peluang kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran. Diantara teori-teori itu dapat disebut: teori

²⁰ Carl Joachim Friedrich, 2004. “*Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia. Bandung.hal152

keadilan Aristoteles dalam bukunya *nicomachean ethics* dan teori keadilan sosial John Rawl dalam bukunya *a theory of justice* dan teori hukum dan keadilan Hans Kelsen dalam bukunya *general theory of law and state*.

a. Teori Keadilan Aristoteles

Pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa didapatkan dalam karyanya *nichomachean ethics*, *politics*, dan *rethoric*. Spesifik dilihat dalam buku *nicomachean ethics*, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang, berdasarkan filsafat hukum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”.

Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaanya sesuai dengan hak proposional. Kesamaan hak dipandangan manusia sebagai suatu unit atau wadah yang sama. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga negara dihadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukanya.

Lebih lanjut, keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi kedalam dua macam keadilan, keadilan “*distributief*” dan keadilan “*commutatief*”. Keadilan distributif ialah

keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut prestasinya. Keadilan commutatif memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membedakan prestasinya dalam hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa.²¹ Dari pembagian macam keadilan ini Aristoteles mendapatkan banyak kontroversi dan perdebatan.

Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan “pembuktian” matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebajikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.²²

b. Teori Keadilan John Rawls

Beberapa konsep keadilan yang dikemukakan oleh Filsuf Amerika di akhir abad ke-20, John Rawls, seperti *A Theory of justice*, *Political Liberalism*, dan *The Law of Peoples*, yang memberikan pengaruh pemikiran cukup besar terhadap

²¹ Carl Joachim Friedrich *Op Cit* Hal. 25

²² Pan Mohamad Faiz, 2009. Teori Keadilan John Rawls, *Jurnal Konstitusi*, Volume 6 Nomor 1, 2009, hlm. 135

diskursus nilai-nilai keadilan.²³

John Rawls yang dipandang sebagai perspektif “*liberal-egalitarian of social justice*”, berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*). Akan tetapi, kebajikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan. Khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.²⁴

Secara spesifik, John Rawls mengembangkan gagasan mengenai prinsip-prinsip keadilan dengan menggunakan sepenuhnya konsep ciptaanya yang dikenal dengan “posisi asali” (*original position*) dan “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*).²⁵

Pandangan Rawls memposisikan adanya situasi yang sama dan sederajat antara tiap-tiap individu di dalam masyarakat. Tidak ada perbedaan status, kedudukan atau memiliki posisi lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, sehingga satu pihak dengan lainnya dapat melakukan kesepakatan yang seimbang, itulah pandangan Rawls sebagai suatu “posisi asali” yang bertumpu pada pengertian *ekulibrium reflektif* dengan didasari oleh ciri rasionalitas

²³ *Ibid* Hal. 139

²⁴ *Ibid* Hal. 140

²⁵ *Ibid*

(*rationality*), kebebasan (*freedom*), dan persamaan (*equality*) guna mengatur struktur dasar masyarakat (*basic structure of society*).

Sementara konsep “selubung ketidaktahuan” diterjemahkan oleh John Rawls bahwa setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu, sehingga membutuhkan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang tengah berkembang. Dengan konsep itu Rawls menggiring masyarakat untuk memperoleh prinsip persamaan yang adil dengan teorinya disebut sebagai “*Justice as fairness*”.²⁶

Dalam pandangan John Rawls terhadap konsep “posisi asasi” terdapat prinsip-prinsip keadilan yang utama, diantaranya prinsip persamaan, yakni setiap orang sama atas kebebasan yang bersifat universal, hakiki dan kompitabel dan ketidaksamaan atas kebutuhan sosial, ekonomi pada diri masing-masing individu.

Prinsip pertama yang dinyatakan sebagai prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty principle*), seperti kebebasan beragama (*freedom of religion*), kemerdekaan

²⁶ John Rawls, 2006. “*A Theory of Justice*, London: Oxford University press”, yang sudah diterjemahkan dalam bahasa indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, , Pustaka Pelajar. Yogyakarta. Hal. 90

berpolitik (*political of liberty*), kebebasan berpendapat dan mengemukakan ekspresi (*freedom of speech and expression*), sedangkan prinsip kedua dinyatakan sebagai prinsip perbedaan (*difference principle*), yang menghipotesakan pada prinsip persamaan kesempatan (*equal oppotunity principle*).

Lebih lanjut John Rawls menegaskan pandangannya terhadap keadilan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik.²⁷

Dengan demikian, prinsip perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Ini berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal: *Pertama*, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi

²⁷ Hans Kelsen, 2011. “*General Theory of Law and State*”, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Bandung, Nusa Media. Hal. 7

ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. *Kedua*, setiap aturan harus meposisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidak-adilan yang dialami kaum lemah.

c. Teori Keadilan Hans Kelsen

Hans Kelsen dalam bukunya *general theory of law and state*, berpandangan bahwa hukum sebagai tatanan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara yang memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan didalamnya.²⁸

Pandangan Hans Kelsen ini pandangan yang bersifat positifisme, nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dengan aturan-aturan hukum yang mengakomodir nilai-nilai umum, namun tetap pemenuhan rasa keadilan dan kebahagiaan diperuntukan tiap individu.

Lebih lanjut Hans Kelsen mengemukakan keadilan sebagai pertimbangan nilai yang bersifat subjektif. Walaupun suatu tatanan yang adil yang beranggapan bahwa suatu tatanan bukan kebahagiaan setiap perorangan, melainkan kebahagiaan sebesar-besarnya bagi sebanyak

²⁸ *Ibid*, Hal.9

mungkin individu dalam arti kelompok, yakni terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tertentu, yang oleh penguasa atau pembuat hukum, dianggap sebagai kebutuhan-kebutuhan yang patut dipenuhi, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. Tetapi kebutuhan – kebutuhan manusia.

Hal ini dapat dijawab dengan menggunakan pengetahuan rasional, yang merupakan sebuah pertimbangan nilai, ditentukan oleh faktor-faktor emosional dan oleh sebab itu bersifat subjektif.²⁹

Sebagai aliran positivisme Hans Kelsen mengakui juga bahwa keadilan mutlak berasal dari alam, yakni lahir dari hakikat suatu benda atau hakikat manusia, dari penalaran manusia atau kehendak Tuhan. Pemikiran tersebut diesensikan sebagai doktrin yang disebut hukum alam. Doktrin hukum alam beranggapan bahwa ada suatu keteraturan hubungan-hubungan manusia yang berbeda dari hukum positif, yang lebih tinggi dan sepenuhnya sah dan adil, karena berasal dari alam, dari penalaran manusia atau kehendak Tuhan.³⁰

Pemikiran tentang konsep keadilan, Hans Kelsen yang menganut aliran positifisme, mengakui juga kebenaran dari hukum alam. Sehingga pemikirannya terhadap konsep

²⁹ *Ibid* Hal. 12

³⁰ *Ibid* Hal.14

keadilan menimbulkan dualisme antara hukum positif dan hukum alam.

Menurut Hans Kelsen:³¹

“Dualisme antara hukum positif dan hukum alam menjadikan karakteristik dari hukum alam mirip dengan dualisme metafisika tentang dunia realitas dan dunia ide model Plato. Inti dari filsafat Plato ini adalah doktrinnya tentang dunia ide. Yang mengandung karakteristik mendalam. Dunia dibagi menjadi dua bidang yang berbeda : yang pertama adalah dunia kasatmata yang dapat ditangkap melalui indera yang disebut realitas; yang kedua dunia ide yang tidak nampak”

Dua hal lagi konsep keadilan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen: *Pertama* tentang keadilan dan perdamaian. Keadilan yang bersumber dari cita-cita irasional. Keadilan dirasionalkan melalui pengetahuan yang dapat berwujud suatu kepentingan-kepentingan yang pada akhirnya menimbulkan suatu konflik kepentingan. Penyelesaian atas konflik kepentingan tersebut dapat dicapai melalui suatu tata-tatanan yang memuaskan salah satu kepentingan dengan mengorbankan kepentingan yang lain atau dengan berusaha

³¹ *Ibid.*

mencapai suatu kompromi menuju suatu perdamaian bagi semua kepentingan.

Kedua, konsep keadilan dan legalitas. Untuk menegakkan diatas dasar suatu yang kokoh dari suatu tananan sosial tertentu, menurut Hans Kelsen pengertian “Keadilan” bermaknakan legalitas. Suatu peraturan umum adalah “adil” jika ia bena-benar diterapkan, sementara itu suatu peraturan umum adalah “tidak adil” jika diterapkan pada suatu kasus dan tidak diterapkan pada kasus lain yang serupa.³² Konsep keadilan dan legalitas inilah yang diterapkan dalam hukum nasional bangsa Indonesia, yang memaknai bahwa peraturan hukum nasional dapat dijadikan sebagai payung hukum (*law umbrella*) bagi peraturan peraturan hukum nasional lainnya sesuai tingkat dan derajatnya dan peraturan hukum itu memiliki dayaikat terhadap materi-materi yang dimuat (materi muatan) dalam peraturan hukum tersebut.³³

2. Teori Sistem Hukum

Menurut Friedman, sistem hukum (*legal system*) memiliki cakupan yang luas dari hukum itu sendiri. Kata “hukum” sering hanya mengacu pada aturan dan peraturan. Padahal menurut Friedman

³² Kahar Masyhur, 1985. “*Membina Moral dan Akhlak*”, Kalam Mulia, Jakarta. Hal. 68

³³ *Ibid.* Hal.71

sistem hukum membedakan antara aturan dan peraturan, struktur, serta lembaga dan proses yang ada dalam sistem itu. Bekerjanya hukum dalam suatu sistem ditentukan oleh tiga unsur, yaitu struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*), dan budaya hukum (*legal culture*).³⁴

Kata efektif berasal dari Bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektifitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah sesuatu yang ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) sejak dimulai berlakunya suatu Undang-Undang atau peraturan. Sedangkan efektifitas sendiri adalah keadaan dimana dia diperankan untuk memantau.³⁵

Struktur hukum (*legal structure*) merupakan kerangka berpikir yang memberikan definisi dan bentuk bagi bekerjanya sistem yang ada dengan batasan yang telah ditentukan. Jadi struktur hukum dapat dikatakan sebagai institusi yang menjalankan penegakan hukum dengan segala proses yang ada di dalamnya. Dalam sistem peradilan pidana (*criminal justice system*) struktur hukum (*legal structure*) yang menjalankan proses peradilan pidana adalah kepolisian, kejaksaan, kehakiman, dan lembaga

³⁴ Marlina, *Pengembangan Diversi dan Restoratif Justice dalam Sistem Peradilan Pidana Anak (Suatu Studi di Kota Medan)* Disertasi, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2006, hal 14

³⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 2003, hal. 234.

pemasyarakatan.

Substansi hukum (*legal substance*) merupakan aturan, norma dan pola perilaku manusia yang berada di dalam sistem hukum. Substansi hukum (*legal substance*) berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada di dalam sistem hukum itu, baik berupa keputusan yang telah dikeluarkan maupun aturan-aturan baru mau disusun. Substansi hukum (*legal substance*) tidak hanya pada hukum yang tertulis (*law in the book*), tetapi juga mencakup hukum yang hidup di masyarakat (*the living law*). Bila dihubungkan dengan Perma ini maka Perma ini telah mengakomodir kepentingan terbaik anak, sehingga Perma ini dapat dijadikan pedoman oleh Hakim di Pengadilan seluruh Indonesia.

Budaya hukum (*legal culture*) merupakan sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum. Sikap masyarakat ini meliputi kepercayaan, nilai-nilai, ide-ide serta harapan masyarakat terhadap hukum dan sistem hukum. Budaya hukum juga merupakan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum disalahgunakan. Budaya hukum (*legal culture*) mempunyai peranan yang besar dalam sistem hukum, tanpa budaya hukum (*legal culture*) maka sistem hukum (*legal system*) akan kehilangan kekuatannya, seperti ikan mati yang terdampar di keranjangnya, bukan ikan hidup yang berenang di lautan (*without legal culture, the legal system is meet-as dead fish*

*lying in a basket, not a living fish swimming in its sea).*³⁶

G. Metode Penelitian

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian menguasai suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala bersangkutan.³⁷ Penelitian merupakan suatu saran (ilmiah) bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka metodologi penelitian yang diterapkan harus senantiasa disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya.³⁸

Metode penelitian yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Pendekatan

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian yang masuk dalam kategori penelitian doktrinal atau di Indonesia

³⁶ *Ibid*

³⁷ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hal 38.

³⁸ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal 1.

sering disebut sebagai metode penelitian normatif. Penelitian hukum doktrinal adalah penelitian atas hukum yang dikembangkan dan dikonsepsikan atas dasar doktrin yang dianut oleh sang pengonsep dan/atau pengembangnya.³⁹

Secara nyata, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis permasalahan dengan cara memadukan bahan hukum dengan keadaan lapangan, yang mana hasil dari analisa tersebut dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan penegakan hukum terhadap perkara hubungan industrial, tentunya juga dengan melihat aturan-aturan yang berlaku. Dengan menggunakan pendekatan *statute approach*, maka akan dapat disajikan jawaban permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. *Statute approach* merupakan suatu pendekatan yang mengacu pada peraturan perundang-undangan.⁴⁰

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu memberi penjelasan secara rinci, sistematis dan menyeluruh dengan mengelompokkan, menghubungkan, membandingkan serta memberi makna Peran Lembaga Bantuan Hukum Dalam Memberikan Bantuan Hukum Terhadap Karyawan yang memperjuangkan hak nya di

³⁹ Soetandyo Wignjosoebroto, Ragam-Ragam Penelitian Hukum, dalam Sulistyowati Irianto dan Shidarta, ed., 2013, Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi, Cetakan Kedua Yayasan Pustaka Obor, Jakarta, hlm. 121-141

⁴⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2015, hlm. 39.

Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Sumber Data

Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau dari sumber pertama dan belum diolah oleh pihak lain. Kemudian data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

a. Bahan hukum primer tersebut terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- 5) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum;

b. Bahan hukum sekunder yaitu terdiri dari:

- 1) Buku-buku;
- 2) Rancangan Undang-Undang;

- 3) Hasil penelitian ahli hukum;
- 4) Hasil Putusan Pengadilan;
- 5) Tesis, Disertasi;
- 6) Doktrin atau pendapat hukum;

c. Bahan hukum tersier yang terdiri dari:

- 1) Kamus Hukum;
- 2) Kamus besar bahasa Indonesia;
- 3) Pedoman ejaan yang disempurnakan;
- 4) Internet;
- 5) Ensiklopedia.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi Lapangan

Tujuan Umum melakukan Observasi lapangan adalah mengamati secara langsung di alam terbuka untuk mencari suatu kebenaran tentang sesuatu yang ingin dicocokkan dengan nalar pikiran manusia sehingga dapat dipertanggung jawabkan dan menjadikan kebenaran itu suatu fakta dan benar.

b. Wawancara

Wawancara adalah untuk membuat deskripsi atau eksplorasi, dimana kebenaran jawaban dapat dituangkan

secara langsung jadi penggunaan wawancara sebagai alat pengumpulan data sangat penting. Untuk keperluan data yang akurat, maka diperlukan wawancara dengan instansi terkait sebagai instansi dari sektor yudikatif. Wawancara yang dilakukan dengan menyiapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu, namun dimungkinkan adanya perubahan yang disesuaikan dengan keadaan lapangan.

c. Studi Pustaka atau Studi Dokumen

Metode pengumpulan data yang utama digunakan dalam studi pustaka adalah data sekunder yang diperoleh dari buku- buku kepustakaan, Undang-Undang, kepres, maupun pendapat- pendapat para ahli hukum.

5. Metode Analisis Data

Data yang telah diperoleh tersebut kemudian dianalisa dengan analisa kualitatif, yaitu analisa data dengan tidak menggunakan angka- angka, tetapi data yang diperoleh melalui penelitian. Analisa data secara kualitatif dilakukan dengan cara menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, menguji data dengan konsep, teori Undang-Undang yang terkait serta jawaban yang diperoleh dari responden, dimana dengan metode ini diharapkan akan diperoleh data yang jelas mengenai pokok

permasalahannya.

H. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai

berikut: **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan membahas mengenai tinjauan umum tentang bantuan hukum, tinjauan umum tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan dalam perspektif hukum Islam.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang (1) Peran Lembaga Bantuan Hukum Dalam Memberikan Bantuan Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Industrial Berbasis Keadilan (2) Hambatan dan solusi lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum terhadap karyawan yang memperjuangkan haknya di Pengadilan Industrial berbasis keadilan.

BAB IV

PENUTUP

Sebagai penutup penulis akan menarik kesimpulan dan sebagai hasil akhir penulis akan memberikan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Bantuan Hukum

1. Sejarah dan Konsep Bantuan Hukum

Bantuan hukum telah dilaksanakan oleh masyarakat Barat sejak zaman Romawi dimana pada waktu itu bantuan hukum didasarkan pada nilai-nilai moral dan lebih dianggap sebagai suatu pekerjaan yang mulia, khususnya untuk menolong orang-orang tanpa mengharapkan dan/atau menerima imbalan atau honorarium. Setelah meletusnya Revolusi Perancis, bantuan hukum kemudian mulai menjadi bagian dari kegiatan hukum atau kegiatan yuridis dengan mulai lebih menekankan pada hak yang sama bagi warga masyarakat untuk mempertahankan kepentingan-kepentingannya di muka pengadilan dan hingga awal abad ke-20, bantuan hukum ini lebih banyak dianggap sebagai pekerjaan memberi jasa di bidang hukum tanpa suatu imbalan.⁴¹

Cara pemberian bantuan hukum pada masa itu dilakukan dengan dua cara yaitu: cara pertama, adalah bantuan hukum yang

⁴¹ Bambang Sunggono dan Aries Harianto, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009. hlm. 11.

dilakukan oleh seorang ahli hukum yang diangkat, ditugasi dan diberi gaji oleh gereja asal mereka, untuk menolong orang-orang miskin di wilayah gereja itu (Advokad Pauparum). Cara yang kedua adalah dengan memberikan hak-hak keistimewaan tertentu kepada orang miskin seperti misalnya boleh beracara di pengadilan dengan biaya cuma- cuma, jika tidak didampingi oleh seorang penasehat hukum.

Konsep bantuan hukum ini terus berkembang pada jaman revolusi Perancis, dimana konsepnya bukan lagi hanya sekedar charity saja tetapi telah diberikan suatu pemahaman baru, bahwa bantuan hukum merupakan hak-hak setiap warga negara yang berlandaskan kepada konstitusi modern.⁴² Konsep bantuan hukum yang pada awalnya hanya merupakan belas kasihan atau kemurahan hati, kemudian berkembang menjadi hak setiap manusia dan selanjutnya menjadi tanggung jawab profesi bagi para penegak hukum.

Motivasi perubahan konsep bantuan hukum kearah yang lebih baik di atas penting artinya karena merupakan perubahan dari yang semula bantuan hukum diberikan hanya atas dasar belas kasihan, menjadi sebagai suatu hak yang memang dimiliki oleh setiap orang yang membutuhkannya, bahkan saat ini berkembang bantuan hukum yang bersifat struktural. Dalam perkembangannya sekarang konsep bantuan hukum selalu dihubungkan dengan cita-cita negara kesejahteraan yang memberikan suatu kewajiban pada pemerintah

⁴² Adnan Buyung Nasution, Op. Cit., hlm. 3.

untuk memberikan kesejahteraan pada rakyatnya yang salah satunya adalah berupa bantuan hukum.⁴³ Pada dasarnya tujuan Bantuan hukum menurut Adnan Buyung ada dua hal. Pertama bahwa bantuan hukum yang efektif adalah bantuan hukum merupakan tuntutan dari rasa perikemanusiaan.⁴⁴

Bantuan hukum dalam pengertiannya yang luas dapat diartikan sebagai upaya untuk membantu golongan yang tidak mampu dalam bidang hukum.⁴⁵ Frans Hendra Winarta menyatakan bahwa, bantuan hukum adalah hak dari orang miskin yang dapat diperoleh tanpa bayar (*pro bono publico*) sebagai penjabaran persamaan hak di hadapan hukum.⁴⁶ Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa bantuan hukum merupakan bantuan/pertolongan yang diberikan secara cuma-cuma dalam bidang hukum.

Menurut Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum bisa disebut dengan (UU Bantuan Hukum), bantuan hukum merupakan sebuah jasa hukum yang diberikan oleh pemberi bantuan hukum secara cuma-cuma kepada penerima bantuan hukum yang menghadapi masalah hukum. Dalam pengertian yang lebih luas bantuan hukum dapat diartikan sebagai upaya untuk membantu golongan yang tidak mampu dalam bidang hukum. Dalam

⁴³ *Ibid*

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 5

⁴⁵ Bambang Sunggono dan Aries Harianto, *Op.cit.* hlm.7

⁴⁶ Frans Hendra Winarta, *Op.cit.*, hlm.vii.

pengertian yang lebih luas ini, menurut Adnan Buyung Nasution⁴⁷ dalam upaya ini mempunyai tiga aspek yang saling berkaitan, yaitu:

- a) Aspek perumusan aturan-aturan hukum.
- b) Aspek pengawasan terhadap mekanisme untuk menjaga aturan-aturan itu untuk ditaati.
- c) Aspek pendidikan masyarakat agar aturan-aturan itu dihayati.

Dari pemikiran Adnan Buyung Nasution tersebut terdapat dua hal penting yang berkaitan dengan bantuan hukum dalam pengertiannya yang luas, pertama ia merupakan suatu gerakan untuk meningkatkan kesadaran hukum masyarakat sehingga masyarakat menyadari hak-hak dan kewajiban mereka sebagai manusia dan sebagai warga negara Republik Indonesia. kedua, bantuan hukum juga diartikan sebagai usaha untuk melakukan perbaikan-perbaikan hukum agar hukum dapat memenuhi kebutuhan rakyat dan mengikuti perubahan keadaan.⁴⁸

Ruang lingkup Bantuan Hukum setelah terbentuknya organisasi bantuan hukum atau yang lebih dikenal dengan istilah Lembaga Bantuan Hukum, yaitu memberikan pelayanan dan pemberian jasa kepada para pencari keadilan. Pada umumnya, yang diberikan adalah:⁴⁹

- a) Nasehat-nasehat dan pelayanan serta penerangan hukum

⁴⁷ Bambang Sunggono dan Aries Harianto, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 2009). 7

⁴⁸ Febri Handayani, *Bantuan Hukum di Indonesia* (Yogyakarta: Kalimedia, 2016). 3

⁴⁹ Ibid. 18

mengenai pihak- pihak, posita dan duduk perkara masing-masing, akibat hukum, putusan dan pelaksanaan putusan, perdamaian dan sebagainya.

- b) Menjadi pendamping dalam perkara tindak pidana, yang tersangkanya sedang/atau akan diperiksa oleh penyidik atau menjadi pembela dalam perkara tindak pidana yang terdakwaanya sedang akan diperiksa di pengadilan.
- c) Menjadi kuasa atau wakil dari pencari keadilan dalam perkara perdata.

Pada dasarnya bantuan hukum diberikan kepada orang yang tidak mampu, akan tetapi tidak bisa diartikan hanya sebagai bentuk belas kasihan kepada yang lemah semata. Seharusnya selain membantu orang miskin, bantuan hukum juga merupakan gerakan moral yang memperjuangkan hak asasi manusia juga untuk mewujudkan cita- cita negara kesejahteraan dan keadilan sosial.

Berdasarkan konsep hukum dari Schuyt, Groenendijk, dan Sloot yang menjelaskan lima jenis Peran bantuan hukum, yaitu:

- a) Bantuan hukum preventif: pemberian keterangan dan penyuluhan hukum kepada masyarakat sehingga mereka mengerti hak dan kewajiban mereka sebagai warga negara.
- b) Bantuan hukum diagnostik: pemberian nasihat-nasihat hukum atau dikenal dengan konsultasi hukum.
- c) Bantuan hukum pengendalian konflik: mengatasi secara aktif

masalah- masalah hukum konkret yang terjadi di masyarakat.

- d) Bantuan hukum pembentukan hukum: untuk memancing yurisprudensi yang lebih tegas, tepat, jelas, dan benar.
- e) Bantuan hukum pembaruan hukum: untuk mengadakan pembaruan hukum, baik melalui hakim maupun melalui pembentuk undang-undang (dalam arti materiil).⁵⁰

Frans Hendra Winarta juga menjelaskan bahwa didalam bantuan hukum terdapat beberapa unsur, yaitu:

- a) Penerima bantuan hukum yaitu fakir miskin atau orang yang tidak mampu secara ekonomi.
- b) Bantuan hukum diberikan baik perkara yang berada di dalam ataupun di luar proses persidangan.
- c) Bantuan hukum diberikan baik dalam lingkup perkara peradilan pidana, perdata, maupun tata usaha negara.
- d) Bantuan hukum diberikan secara cuma-cuma dengan tanpa biaya.⁵¹

Bantuan hukum merupakan suatu hak yang diberikan kepada masyarakat yang kurang mampu untuk menerima bantuan hukum dengan cuma-cuma (*probono publico*) sebagai penabaran persamaan hak dihadapan hukum. Hal ini sudah sejalan dengan Undang-Undang Dasar pasal 34 tahun 1945 dimana didalamnya

⁵⁰ Frans Hendra Winarta, Pro Bono Publico “*Hak Konstitusional Fakir Miskin untuk Memperoleh Bantuan Hukum*”, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2009), 26-27

⁵¹ Ibid. 23

ditegaskan bahwa fakir miskin menjadi tanggung jawab negara. Terlebih lagi konsep tentang prinsip persamaan dihadapan hukum (*equality before the law*) dan hak untuk bisa dibela advokat (*access legal counsel*) adalah hak asasi manusia yang perlu dijamin dalam rangka tercapainya pengentasan masyarakat Indonesia dari kemiskinan, khususnya dalam bidang hukum.⁵²

Sebelum disahkannya Undang-Undang Bantuan Hukum, terdapat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2008 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pemberian Bantuan Hukum Secara Cuma-cuma. Dalam Peraturan tersebut, memberikan pengertian terkait bantuan hukum secara cuma-cuma yang merupakan suatu jasa hukum yang diberikan oleh advokat tanpa menerima pembayaran honorarium meliputi pemberian konsultasi hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela, dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan pencari keadilan yang tidak mampu.⁵³

Di negara Barat istilah tentang bantuan hukum dijelaskan dalam dua arti yaitu "*legal aid*" dan "*legal assistances*". Istilah *legal aid* dipergunakan untuk menjelaskan pengertian bantuan hukum dalam arti sempit berupa pemberian jasa-jasa di bidang hukum secara cuma-cuma khususnya bagi mereka yang tidak mampu kepada

⁵² Frans Hendra Winata (B), Probono Publico. (Jakarta : Gramedia Pustaka Indonesia, 2009). vii

⁵³ Republik Indonesia Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2008 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pemberian Bantuan Hukum Secara Cuma-Cuma

seorang yang terlibat dalam suatu perkara hukum, sedangkan pengertian *legal assistances* dipergunakan untuk menjelaskan pengertian bantuan hukum dalam arti luas baik pemberian bantuan hukum kepada mereka yang tidak mampu maupun pemberian bantuan hukum oleh advokat/pengacara yang mempergunakan honorarium.⁵⁴

Jasa bantuan hukum tidak lepas dari peran advokat/pengacara yang bertugas mewakili kepentingan hukum klien. Dalam pasal 22 UU Advokat menyatakan :

“advokat wajib memberikan bantuan hukum cuma-cuma kepada warga negara yang tidak mampu”.

Pengertian yang dijelaskan oleh Frans Hendra Winarta, ternyata sejalan dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa, bantuan hukum merupakan jasa hukum yang diberikan oleh Pemberi Bantuan Hukum secara cuma-cuma kepada Penerima Bantuan Hukum. Penerima Bantuan Hukum adalah orang atau kelompok orang miskin.⁵⁵

Negara Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum (*rechtsstat*) bukan sebagai negara kekuasaan (*machstaat*) sebagaimana penjelasan dalam UUD 1945.⁵⁶ Dalam penjelasan

⁵⁴ Abdurrahman, *Pembaharuan Hukum Acara Pidana Dan Hukum Acara Pidana Baru di Indonesia*, Bandung: Alumni, 1980. 115

⁵⁵ Republik Indonesia Pasal 1 ayat (1-2) Undang-Undang Nomor 16 tahun 2011 tentang Bantuan Hukum.

⁵⁶ Marsono, *Susunan Suatu Naskah UUD 1945 Dengan Perubahan-Perubahannya 1999*

UUD 1945 pasal 1 ayat (3) hasil perubahan ke tiga menegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Selain itu dalam pasal 27 ayat 1 UUD 1945 disebutkan segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan menjunjung hukum dan pemerintahan itu tanpa ada kecualinya.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa semua warga negara punya hak untuk di bela (accses to legal counsel), hak diberlakukan sama dimuka hukum (equality before the law), dan hak untuk mendapatkan keadilan (accses to justice).⁵⁷

Hal-hal diatas berpedoman pada beberapa Undang-Undang dan berbagai peraturan yang dibuat oleh Negara demi tercapainya keadilan bagi seluruh rakyat indonesia yang salah satunya adalah dengan penyediaan layanan bantuan hukum yang dapat diakses oleh kalangan yang kurang berada. Dalam hal penyediaan lembaga bantuan hukum yang di fasilitasi negara maka negara telah mengatur dan membuat undang-undang untuk memberikan legalitas terhadap lembaga bantuan hukum.

2. Tentang Lembaga Bantuan Hukum

Dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum Pasal 1 angka 3 dijelaskan bahwa “Pemberi Bantuan Hukum adalah lembaga bantuan hukum atau organisasi

2002. (Jakarta: Cv Eka Jaya, 2003). 66

⁵⁷ Jimly Ashidqie, *Konsolidasi Naskah UUD 1945 Setelah Perubahan Ke Empat*, (Jakarta: PSHTN FHUI, 2002). 3

kemasyarakatan yang memberi layanan Bantuan Hukum berdasarkan Undang-Undang ini.” Dari penjelasan tersebut diatas bahwa lembaga bantuan hukum merupakan salah satu Pemberi Bantuan Hukum secara cuma-cuma kepada Penerima Bantuan Hukum.

Menurut Ensiklopedia Sosiologi kata “lembaga” diistilahkan dengan “institusi” sebagaimana didefinisikan oleh Macmillan yaitu merupakan seperangkat hubungan norma-norma, keyakinan-keyakinan, dan nilai-nilai yang nyata, yang terpusat pada kebutuhan-kebutuhan sosial serta serangkaian tindakan yang penting dan berulang.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, bantuan berarti barang yang digunakan untuk membantu. Bantuan dalam hal ini digambarkan dengan alat atau bisa disebut juga dengan instrument.⁵⁸ Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan juga bahwa Lembaga Bantuan Hukum merupakan lembaga yang memberikan bantuan hukum pada semua pencari keadilan di seluruh Indonesia bahkan didunia. Berdasarkan surat mandat Departemen Kementrian Hukum dan HAM terkait dengan penyelenggaraan bantuan hukum yang diatur dalam undang-undang bantuan hukum.

Munculnya Lembaga-lembaga Bantuan Hukum di Indonesia tidak terlepas dari sejarah bantuan hukum di Indonesia.

⁵⁸ Kamus besar Bahasa Indonesia, and English and Indonesia Dicteonary,(Jakarta: PT Gramedia Utama, 1961),Terbitan Pertama. 75

Seperti diketahui, di Indonesia selain memberlakukan hukum adat dari masing-masing daerah dimana oleh Van Vollen Hoven dibagi ke dalam 19 lingkungan hukum adat, juga memberlakukan hukum import, yaitu hukum penjajahan Belanda atas negeri jajahannya.

Dalam hukum adat tidak mengenal “Lembaga Bantuan Hukum”. Hal itu dapat dimengerti karena dalam hukum adat tidak mengenal lembaga peradilan seperti dalam hukum modern. Penyelesaian perkara dalam hukum adat kebanyakan diselesaikan melalui pemimpin-pemimpin informal yang mempunyai kharisma khusus.⁵⁹

Pada tahun 1970 merupakan tahun yang penting dalam sejarah peradilan di Indonesia, karena pada tahun 1970 diundangkan Undang-undang tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman yang baru yaitu Undang-undang No. 14 tahun 1970. Dengan adanya Undang-undang yang baru ini menjamin kembali kebebasan peradilan dan semua campur tangan ke dalam urusan pengadilan oleh pihak-pihak luar, diluar kekuasaan kehakiman dilarang. Bahkan di bidang bantuan hukum, dalam Undang-undang ini terdapat bab khusus tentang bantuan hukum (lihat bab VII pasal 35-38).

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 14 tahun 1970 merupakan momentum baru dalam sejarah peradilan di Indonesia, karena pada saat itu bantuan hukum dapat diberikan sejak

⁵⁹ Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis Hukum*, (Bandung: Sinar Baru, 1983). 40.

tersangka ditangkap dan/atau ditahan. Karenanya Todung mulya Lubis menganggap Undang-undang ini sebagai “milestone” sejarah bantuan hukum dalam pemerintahan orde baru.⁶⁰

Sekarang di era modern ini kegiatan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) berkembang dengan pesat baik di yayasan amal bantuan hukum maupun adanya lembaga bantuan hukum di Perguruan Tinggi Hukum. Pada dasarnya lembaga bantuan hukum berperan dalam membantu orang-orang yang tidak mampu bea perkara atau bea untuk membela dirinya dalam pidana.

Dalam perkembangannya Lembaga Bantuan Hukum dibagi menjadi dua kelompok yaitu:

a) Lembaga Bantuan Hukum Swasta

Dalam Lembaga Bantuan Hukum Swasta pada umumnya terdiri dari kelompok yang bergerak dalam profesi hukum pengacara. Konsep dan peranannya jauh lebih luas dari sekedar memberi bantuan hukum secara formal di depan sidang pengadilan terhadap rakyat kecil yang miskin dan buta hukum. Konsep dan programnya dapat dikatakan menitik beratkan bantuan dan nasihat hukum terhadap lapisan masyarakat kecil yang tidak mampu, memberikan pendampingan, pembelaan, dan mengurus kepentingan hukum yang diberikan secara cuma-cuma kepada masyarakat

⁶⁰ T. Mulya lubis, *Bantuan Hukum Dan Kemiskinan Struktural*, (Jakarta: LP3ES, 1986). 5.

yang kurang mampu.

- b) Lembaga Bantuan Hukum yang Bernaung di Perguruan Tinggi.

Lembaga Bantuan Hukum yang bernaung di Perguruan Tinggi sering dikenal dengan nama Biro Bantuan Hukum. Lembaga inipun hampir sama dengan LBH swasta, namun lembaga ini kurang populer.⁶¹

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) pada dasarnya berperan sebagai Legal Aids atau dengan ongkos murah, karena LBH didirikan bukan untuk nirlaba (*Nonprofit oriented*). Tetapi memberikan kemudahan akses kepada masyarakat untuk memperoleh layanan konsultasi dan bantuan hukum secara murah, demi tegaknya keadilan.

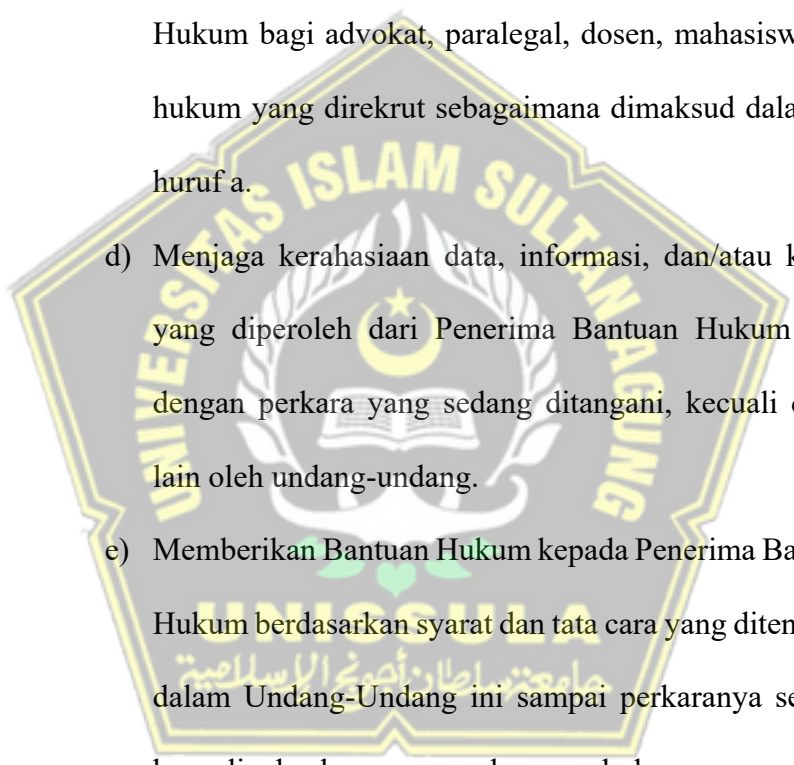
Hal ini sesuai dengan bunyi pasal 4 ayat 1 dan pasal 5 ayat 1 dan 2 Undang-undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman. Dalam pasal 4 ayat (1) berbunyi “peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan.” Kemudian pasal 5 ayat (1) berbunyi “pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang” ayat (2) berbunyi “pengadilan membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan.”

⁶¹ Soerjono Soekanto, *Bantuan Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001). 25.

Mengenai hak dan kewajiban Pemberi Bantuan hukum, diatur juga dalam Undang-Undang No.16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum, Pasal 9 dan 10. Pasal 9 berbunyi Pemberi bantuan hukum berhak:

- a) Melakukan rekrutmen terhadap advokat, paralegal, dosen, dan mahasiswa fakultas hukum.
- b) Melakukan pelayanan Bantuan Hukum.
- c) Menyelenggarakan penyuluhan hukum, konsultasi hukum, dan program kegiatan lain yang berkaitan dengan penyelenggaraan Bantuan Hukum.
- d) Menerima anggaran dari negara untuk melaksanakan Bantuan Hukum berdasarkan Undang-Undang.
- e) Mengeluarkan pendapat atau pernyataan dalam membela perkara yang menjadi tanggung jawabnya di dalam sidang pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ini.
- f) Mendapatkan informasi dan data lain dari pemerintah ataupun instansi lain, untuk kepentingan pembelaan perkara.
- g) Mendapatkan jaminan perlindungan hukum, keamanan, dan keselamatan selama menjalankan pemberian Bantuan Hukum.

Sedangkan Pasal 10 berbunyi Pemberi bantuan hukum berkewajiban untuk:

- 
- a) Melaporkan kepada Menteri tentang program Bantuan Hukum.
 - b) Melaporkan setiap penggunaan anggaran negara yang digunakan untuk pemberian Bantuan Hukum berdasarkan Undang-Undang ini
 - c) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Bantuan Hukum bagi advokat, paralegal, dosen, mahasiswa fakultas hukum yang direkrut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a.
 - d) Menjaga kerahasiaan data, informasi, dan/atau keterangan yang diperoleh dari Penerima Bantuan Hukum berkaitan dengan perkara yang sedang ditangani, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang.
 - e) Memberikan Bantuan Hukum kepada Penerima Bantuan Hukum berdasarkan syarat dan tata cara yang ditentukan dalam Undang-Undang ini sampai perkaranya selesai, kecuali ada alasan yang sah secara hukum.

3. Dasar Hukum Bantuan Hukum

Perlu diketahui bahwa muatan produk hukum dari yang tertinggi sampai yang paling rendah dalam hal hierarki hukum, tidak akan terlepas dari dasar hukum utama Negara ini yaitu Pancasila sebagai dasar Negara secara filosofis dan yuridis, begitu juga dalam hal implementasi terhadap dasar dibuatnya undang-undang yang

mengatur tentang lembaga bantuan hukum ini sebagai jawaban sekaligus penjabaran dari Pancasila. Tepatnya sila ke 2, dan sila ke 5 yang didalamnya mengandung makna penjaminan keadilan dan persamaan sosial. Oleh karena itu dibuatlah undang-undang yang mengatur tentang bantuan hukum seagai berikut:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat (1) Dalam undang-undang tersebut menyebutkan bahwa “setiap warga Negara sama kedudukanya dalam hukum, dan pemerintahan serta wajib menjunjung pemerintah tersebut dan hukum tanpa terkecuali.” Penjelasan atas Undang- Undang Dasar pasal 27 ayat 1 ini secara singkat adalah hak setiap warga Negara untuk dibela (*accses to legal counsel*) diperlakukan sama didepan hukum (*equality before the law*) dan keadilan untuk semua (*justice for all*).⁶²
- b) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana:

- 1) Pasal 56 (1) tentang : Dalam hal tersangka atau terdakwa disangka atau didakwa melakukan tindak pidana mati atau ancaman pidana lima belas tahun atau lebih atau bagi mereka yang tidak mampu yang diancam dengan pidana lima tahun atau lebih yang

⁶² Republik Indonesia Undang-Undang Dasar tahun 1945 pasal 27

tidak mempunyai penasehat hukum sendiri, pejabat yang bersangkutan pada semua tingkat pemeriksaan dalam proses peradilan wajib menunjuk penasehat hukum bagi mereka.

- 2) Pasal 56 (2) tentang : Setiap penasehat hukum yang ditunjuk untuk bertindak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), memberikan bantuannya dengan cuma-cuma.
- c) Undang-undang nomor 18 tahun 2003 tentang advokat Pasal 22 ayat (1) Dalam undang-undang nomor 18 tahun 2003 tentang advokat tersebut menyebutkan bahwa: “advokat wajib memberikan bantuan hukum secara cuma- cuma kepada pencari keadilan yang tidak mampu”.⁶³
- d) Undang-undang nomor 4 tahun 2004 tentang kekuasaan kehakiman pasal (56) Dalam undang-undang nomor 4 tahun 2004 tentang kekuasaan kehakiman tersebut menyebutkan bahwa: “setiap orang yang tersangkut perkara berhak memperoleh bantuan hukum dan negara menanggung biaya perkara bagi yang tidak mampu”.⁶⁴
- e) Undang-undang nomor 50 tahun 2009 tentang perubahan ke dua atas undang- undang nomor 7 tahun 1989 tentang

⁶³ Kumpulan UU RI Nomor 16 Tahun 2004, UU Nomor 4 Tahun 2004, UU RI Nomor 18 Tahun 2003, UU RI Nomor 5 Tahun, (Jakarta: Asa mandiri Tahun 2007). 92

⁶⁴ Ibid. 54

peradilan agama pasal (60) B Dalam undang-undang tersebut diatas menyebutkan:

- 1) Ayat 1 menyebutkan bahwa setiap orang yang tersangkut perkara berhak memperoleh bantuan hukum.
- 2) Ayat 2 menyebutkan bahwa negara menanggung biaya perkara bagi para pencari keadilan yang tidak mampu.
- 3) Ayat 3 menyebutkan bahwa pihak yang tidak mampu sebagaimana dimaksud ayat 2 harus menyertakan surat keterangan tidak mampu dari kelurahan tempat domisili yang bersangkutan.

Dalam pasal (60) C menyebutkan:

- 1) Ayat 1 menyebutkan bahwa pada setiap pengadilan agama dibentuk pos bantuan hukum untuk pencari keadilan yang tidak mampu dalam memperoleh bantuan hukum.
- 2) Ayat 2 menyebutkan bahwa bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diberikan secara cuma-cuma kepada semua tingkat peradilan samapai putusan terhadap perkara tersebut memperoleh kekuatan hukum tetap.
- 3) Ayat 3 menyebutkan bahwa bantuan hukum dan pos bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan 2

dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.⁶⁵

- f) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan hukum.
- g) Instruksi Menteri Kehakiman RI No. M 01-UM.08.10 Tahun 1996, tentang Petunjuk Pelaksanaan Program Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Yang Kurang Mampu Melalui Lembaga Bantuan Hukum.
- h) Instruksi Menteri Kehakiman RI No. M 03-UM.06.02 Tahun 1999, tentang Petunjuk Pelaksanaan Program Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Yang Kurang Mampu Melalui Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tata Usaha Negara.
- i) Surat Edaran Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara No. D.Um.08.10.10 tanggal 12 Mei 1998 tentang JUKLAK Pelaksanaan Bantuan Hukum Bagi Golongan Masyarakat Yang Kurang Mampu Melalui LBH.
- j) Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No 10 tahun 2010 tentang pedoman pemberian bantuan hukum pasal 17. Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No 10 tahun 2010 tentang pedoman pemberian bantuan hukum menyebutkan:
 - 1) Ayat 1 menyebutkan bahwa jenis bantuan hukum

⁶⁵ Republik Indonesia undang-undang nomor 50 tahun 2009 tentang perubahan ke dua atas undang-undang nomor 7 tahun 1989 tentang *Peradilan Agama* pasal (60)

yang diberikan oleh pos bantuan hukum berupa pemberian informasi, konsultasi, advis, dan pembuatan surat gugatan/permohonan.

2) Ayat 2 menyebutkan bahwa jenis jasa hukum seperti pada ayat 1 diatas dapat diberikan pada penggugat/pemohon dan tergugat atau termohon.

3) Ayat 3 menyebutkan bahwa pemberian jasa hukum kepada penggugat/pemohon dan tergugat atau termohon tidak boleh dilakukan oleh satu orang pemberi bantuan hukum yang sama.⁶⁶

Pada dasarnya segala peraturan yang dijelaskan diatas berangkat dari UU 1945. Dengan berbagai pasal didalamnya menjamin keberadaan bantuan hukum demi terwujudnya keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Mengingat sebagai Negara merdeka maka Negara dituntut dapat menjamin segala aspek kebutuhan rakyatnya , salah satunya adalah pemenuhan atas hukum.

B. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Wiyono “Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum”.⁶⁷ Perselisihan yang terjadi karena didahului oleh

⁶⁶ Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No 10 tahun 2010 tentang *pedoman pemberian bantuan hukum* pasal 17

⁶⁷ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009, h. 159

terjadinya pelanggaran hukum sudah jelas terjadi akibat adanya perbuatan yang menyimpang dari pekerja maupun pengusaha terhadap adanya ketentuan hukum tentang Perburuhan, misalnya pekerja melakukan kesalahan berat sehingga terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ataupun dapat terjadi ketika Pengusaha dalam mempekerjakan pekerja dalam perusahaannya tidak memberikan upah sesuai dengan ketentuan hukum mengenai.

Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) yang berlaku di wilayah hukum perusahaan tersebut. Berkaitan dengan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi bukan karena pelanggaran hukum, pada umumnya hal ini dapat terjadi karena adanya ketidak sepahaman antara pekerja dengan pengusaha terhadap perjanjian kerja baik telah disepakati maupun akan disepakati antara pekerja dan pengusaha yang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum perburuhan, misalnya dalam hal pekerja menuntut adanya kenaikan upah atas pekerjaan yang dilakukannya, ataupun dalam hal adanya ketidak sepahaman antara pekerja dan pengusaha ketika pengusaha melakukan demosi ataupun mutasi terhadap pekerja yang bekerja di perusahaannya tersebut.

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha merupakan perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 ayat (1) menyebutkan

bahwa :

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

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, ini berarti perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang terjadi di dalam perusahaan dimana yang menjadi pihak yang melakukan perselisihan dalam perusahaan tersebut adalah pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja terjadi pada dasarnya karena adanya ketidak sepahaman antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja yang terjalin di dalam perusahaan tersebut. Pada umumnya perselisihan yang terjadi disebabkan adanya perbedaan paham terhadap perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Berdasarkan pada adanya perbedaan paham antara pengusaha dengan pekerja tersebut menimbulkan adanya perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini adapun 4 (empat) jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang dikenal dalam ketentuan ketenagakerjaan yang khususnya diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yang terdiri dari :

- 1) Perselisihan hak, adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan,

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

- 2) Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan kerja, atau perjanjian kerja bersama.
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja, adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- 4) Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban ke serikat pekerjaan.⁶⁸

Khusus mengenai perselisihan hubungan kerja, perselisihan ini pada dasarnya terjadi karena adanya perbedaan paham atau pendapat antara pihak pengusaha ataupun pihak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena salah satu pihak baik pihak pekerja maupun pihak pengusaha

⁶⁸ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, h. 102.

ingin mengakhiri hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja umumnya terjadi berupa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, maupun berupa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja tersebut dengan cara mengundurkan diri dari perusahaan. Pada beberapa literatur mengenai Hukum Ketenagakerjaan, putusnya hubungan kerja tidak hanya terjadi dikarenakan pemutusan hubungan kerja yang dikehendaki oleh pengusaha ataupun pekerja saja. Terdapat beberapa jenis-jenis yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

1. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam literatur Hukum Ketenagakerjaan, dikenal ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yakni :

- 1) Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.
- 2) Pemutusan hubungan kerja oleh buruh.
- 3) Hubungan kerja putus demi hukum.
- 4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.⁶⁹

1.1) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang harus diusahakan agar tidak terjadi, namun dalam hal pekerja melakukan tindakan yang merugikan perusahaan berupa kesalahan berat, pengusaha berhak melakukan pemutusan

⁶⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, h. 198.

hubungan kerja terhadap pekerja tersebut.

Adapun bentuk-bentuk kesalahan berat dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni apabila pekerja telah melakukan kesalahan berat dalam pekerjaannya meliputi;

- 1) “melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- 5) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 6) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- 8) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- 9) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- 10) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

Mengingat bahwa dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah

Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan pekerja melakukan kesalahan berat sebagaimana dalam butir 3 (tiga) perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- 2) Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/ buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia tersebut, maka pengusaha tidak dibenarkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat tanpa ada Putusan Hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disamping pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap perkerja dalam hal sebagai berikut :

a. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap

pekerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163;

b. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hal perusahaan tutup karena mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun secara terus menerus atau keadaan memaksa (*force majeure*), ataupun karena perusahaan melakukan efisiensi sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 164;

c. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan mengalami pailit sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 165;

d. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 167;

e. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa memberikan keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, sehingga dapat diputus hubungannya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana diatur

dalam ketentuan Pasal 168.

1.2) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

Pemutusan hubungan kerja selain dapat dilakukan oleh pengusaha, dapat pula dilakukan oleh pekerja. Menurut teori pekerja berhak pula untuk memutuskan hubungan kerja. Teori ini merupakan akibat dari pandangan dunia barat bahwa kepada pekerja harus pula diberikan hak yang sama dalam hukum.

Jika majikan mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja, maka pekerja harus diberi hak yang sama pula untuk mengakhiri hubungan kerja. dengan demikian adalah sesuai pula dengan prinsip bahwa pekerja tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya.

Pekerja dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, ataupun dapat pula dilakukan dengan kemauan sendiri tanpa perlu mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dalam hal pengusaha

melakukan perbuatan sebagaimana dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pekerja dalam mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud di atas, pekerja harus memiliki cukup bukti yang kuat. Hal ini karena sebagaimana dalam ketentuan Pasal 169 ayat (3) yang pada intinya apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dalam Pasal 169 ayat (1), maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut tanpa penetapan lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan industrial, dengan konsekuensi pekerja tidak mendapatkan uang pesangon serta uang penghargaan masa kerja.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja yang dilakukan dengan kemauan sendiri tanpa perlu mengajukan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja atas kemauan sendiri ini dapat dilakukan dengan mengajukan pernyataan pengakhiran yang berisi tentang alasan yang jelas bagi pekerja yang ingin mengundurkan diri tersebut. Adapun beberapa persyaratan yang harus diperhatikan oleh pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yakni sebagai berikut :

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.⁷⁰

Pada dasarnya ketika pekerja mengajukan permohonan pengunduran diri diajukan dengan tenggang

⁷⁰ Lalu Husni, *Op. Cit*, h. 205.

waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal ditetapkannya pengunduran diri. Sejak pekerja mengajukan permohonan pengunduran diri hingga tepat pada tanggal ditetapkannya pengunduran diri, pekerja tetap melaksanakan kewajibannya terhadap pekerjaan sebagaimana kedudukan atau jabatan yang diduduki di perusahaan tersebut. Atas permohonan pengunduran diri yang diajukan oleh pekerja tersebut tidak berarti pengusaha lepas dari kewajibannya dalam membayar upah terhadap pekerja. Hal ini karena sejak permohonan pengunduran diri diajukan hingga tanggal pengunduran diri yang telah ditetapkan tersebut, pekerja masih memenuhi kewajibannya dalam mengurus pekerjaannya dalam perusahaan sehingga pekerja berhak atas upah sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukannya dalam perusahaan.

1.3) Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum ini berarti bahwa hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja dapat putus/berakhir dengan sendirinya tanpa perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang. Sebagaimana dalam ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja tidak perlu mendapatkan penetapan dalam hal sebagai berikut

:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.”

Hubungan kerja putus demi hukum, selain alasan di atas terdapat alasan lain yang dapat mengakibatkan hubungan kerja tersebut putus demi hukum. Pada hubungan kerja yang diadakan dengan disertai perjanjian kerja waktu tertentu, putus demi hukum bila waktu yang ditentukan itu telah lampau. Dengan habisnya waktu berlakunya itu, hubungan kerja putus dengan sendirinya. Artinya, tidak diisyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran.

1.4) Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan disini yang dimaksud adalah pemutusan hubungan kerja yang diajukan ke Pengadilan Negeri Perdata biasa. Masing-masing pihak baik pekerja maupun pengusaha dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang berwenang

untuk menyatakan perjanjian kerja putus berdasarkan alasan penting.

Imam Soepomo menyebutkan bahwa :

“alasan penting adalah disamping alasan mendesak (*dringnederenden*), perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan Hubungan Kerja itu”.⁷¹

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengadilan atas permintaan pihak majikan atau pengusaha tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P, demikian juga halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan atau pengusaha yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal. Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut tidak ada upaya untuk melawan atau menolaknya, kecuali jika Jaksa Agung memandang perlu untuk mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan itu, yang semata-mata demi kepentingan Undang-Undang.⁷²

2. Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

⁷¹ H. Zainal Asikin, *et.al*, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, h. 183.

⁷² Lalu Husni, *Op.Cit*, h. 206.

Putusnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak berarti segala hak dari pekerja berakhir pula. Hal ini dinyatakan dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 156 ayat (1) yang pada intinya mewajibkan pihak pengusaha untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja. Kewajiban pihak pengusaha dalam membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja tersebut bukanlah merupakan sanksi bagi pihak pengusaha dikarenakan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja ini dapat diartikan sebagai uang tambahan bagi pekerja atas pengabdianya selama beberapa waktu dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan yang dikelola oleh pengusaha.

Pekerja berhak atau tidak berhak mendapat uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima ini tergantung pula pada jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Apabila pemutusan hubungan kerja terjadi karena pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja tersebut hanya berhak mendapat uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

Perhitungan dalam pemberian uang pesangon terhadap pekerja diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.”

Perhitungan pemberian uang penghargaan masa kerja terhadap pekerja diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi

- kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.”

Pemberian uang penggantian hak yang seharusnya diterima terhadap pekerja diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni meliputi sebagai berikut :

- “a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda ini tidak hanya didasarkan pada upah pokok yang diterima oleh pekerja saja. Berdasarkan ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen mengenai upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas:

- “a. upah pokok;

- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.”

Pada dasarnya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima merupakan hak yang diterima oleh pekerja. Pekerja disamping berhak untuk mendapat uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, pekerja juga berhak atas upah pokok serta segala tunjangan yang belum dibayarkan oleh pengusaha selama hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terjalin.

3. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian tahap pertama adalah melalui perundingan bipartit antara pekerja/ buruh dan atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha. Tahap kedua bila perundingan bipartit gagal dilanjutkan dengan menggunakan lembaga mediasi atau konsiliasi dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya bila tahap perundingan bipartit dan juga tahap mediasi atau konsiliasi gagal untuk penyelesaian perselisihan maka tahapan ketiga adalah pihak berkepentingan mengajukan gugatan ke P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial).

Pengadilan Hubungan Industrial adalah „Pengadilan Khusus“ dalam

Peradilan Umum yang menangani proses penyelesaian perselisihan industrial. Sebagai konsekwensi logis dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang tidak mengatur secara khusus tentang Hukum Acara P.H.I, dan berdasarkan Pasal 57 undang-undang ini Hukum Acara yang berlaku di lingkungan P.H.I adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum, artinya secara umum harus menggunakan aturan beracara dalam H.I.R atau Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata. Secara umum proses penyelesaian di P.H.I mulai dari pengajuan gugatan (pembuatan gugatan, pendaftaran, pembacaan), jawaban, replik, duplik, pembuktian (surat, saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah), kesimpulan/konklusi, putusan perkara, hingga eksekusi putusan adalah mengikuti HIR. Perbedaan hanya dalam hal:

- a. Biaya yang digratiskan untuk perkara di bawah nilai Rp. 150.000.000,-(seratus lima puluh juta rupiah) karena disubsidi pemerintah sebesar Rp. 7.500.000/ setiap perkara;
- b. Adanya Hakim Ad hoc yang berasal dari usulan serikat buruh dan organisasi majikan.

C. Bantuan Hukum Perspektif Hukum Islam

Agama manapun di dunia ini selalu mengajarkan umatnya untuk membantu orang-orang miskin. Tidak hanya membantu dari sisi materi, akan tetapi membantu mereka menghadapi berbagai persoalan hidup. Contohnya

konsep zakat dalam Islam, konsep yang dipersiapkan antara lain untuk membantu fakir miskin. Selama ini, pemberian bantuan hukum kepada masyarakat miskin lebih dilihat dari perspektif hukum positif. Masih jarang ditelusuri akar-akarnya dalam ajaran agama tertentu. Karya-karya monumental penulis Indonesia mengenai bantuan hukum, seperti karya Adnan Buyung Nasution, Todung Mulya Lubis, dan Abdurrahman, hampir tidak mengaitkan bantuan hukum dengan motivasi keagamaan. Ide bantuan hukum lebih banyak diasumsikan berasal dari tradisi hukum Barat.⁷³

Dalam al-Quran diketahui banyak sekali ayat yang dijadikan landasan hukum bagi perumusan konsep kepengacaraan dan bantuan hukum. Salah satunya adalah QS. al- Nisâ" ayat 35 yang banyak dijadikan dasar bagi perumusan konsep hakam dalam penegakan hukum.

"Dan jika kamu khawatirkan ada persengketaan antara keduanya, Maka kirimlah seorang hakam dari keluarga laki-laki dan seorang hakam dari keluarga perempuan. Jika kedua orang hakam itu bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik kepada suami-istri itu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal." (QS. al-Nisa" [4]:35)

Asbâb al-Nuzûl turunnya QS. al-Nisâ" ayat 35 dilatar belakangi oleh peristiwa yang terjadi di masa Rasulullah SAW. Telah datang seorang perempuan kepada Rasulullah SAW untuk mengadukan tuntutan hak-haknya

⁷³ Didi Kusnadi, *Bantuan Hukum dalam Islam Profesi Kepengacaraan dalam Islam dan Praktiknya di Lingkungan Pengadilan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), Cetakan Ke-1. 19

sebagai istri kepada suaminya. Dalam kisah itu diceritakan bahwa si suami tidak memenuhi kewajiban kepada istrinya sehingga memaksa si istrinya menuntut hak-haknya sebagai istri. Kasus turunnya ayat tersebut menjadi dasar bagi pemenuhan hak hukum dan keadilan dapat dilakukan oleh tiga jasa hukum, yakni: al-hakâm, al-muftî dan al-mushâlih al-,alaih, yang memiliki kesamaan fungsi dengan advokat, pengacara, arbiter, konsultan atau penasehat hukum yang berperan memberikan jasa hukum. Secara umum, fungsi mereka adalah memberikan nasihat atau bantuan jasa hukum kepada para pihak agar mereka saling melaksanakan kewajiban dan mengembalikan haknya kepada pihak lain secara ishlah dan musyawarah.⁷⁴

Profesi pengacara dalam Islam dan praktiknya di lingkungan pengadilan layak untuk diapresiasi. Paling tidak, khusus di Indonesia, terdapat dua alasan, pertama, pengacara syariah telah diakui eksistensinya secara yuridis sebagai bagian dari organisasi resmi advokat. Padahal sebelum UU No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat, masih muncul pandangan negatif terhadap sarjana syariah, kurang memahami ilmu hukum umum. Alasan kedua karena bantuan hukum semakin dibutuhkan bukan saja mereka yang berpraktik di Pengadilan Agama, namun para aktivis organisasi sosial keagamaan. Banyaknya kasus hukum yang menyeret aktivis keagamaan makin mendorong kesadaran tentang pentingnya bantuan hukum.⁷⁵

⁷⁴ Didi Kusnadi, "Asas-Asas Bantuan Hukum Dan Peran Hakam Dalam Penegakan Hukum: Studi Kritis Atas Tafsir Al-Quran Surat Al-Nisâ" Ayat 35" *Asy-Syari,,ah* Vol. 17 No. 3, Desember 2015. 215

⁷⁵ Didi Kusnadi, *Bantuan Hukum dalam Islam Profesi Kepengacaraan dalam Islam dan Praktiknya di Lingkungan Pengadilan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), Cetakan Ke-1, 202

Selain mencari dan mengkaji hukum positif negara sepanjang mengenai bantuan hukum, para aktivis juga mengkaji dasar-dasar bantuan hukum dalam ajaran agama mereka. Dalam konteks Islam, Didi Kusnadi, penulis Bantuan Hukum dalam Islam, mengakui tidak mudah melakukan pengkajian. Bantuan hukum dalam Islam tidak sesederhana yang dipahami dalam konteks hukum Barat. Istilah bantuan hukum dekatmaknanya dengan konsep *al-mahami* yang bisa diartikan sebagai pengacara, namun juga dekat artinya dengan penegak hukum.⁷⁶

Konsep *al-mahami* sering disinggung para pemikir Muslim abad ke-19. Namun dalam sejarah hukum Islam, konsep bantuan hukum dilihat dari dua aspek. Pertama, bantuan hukum adalah suatu jasa hukum yang ditujukan untuk menegakkan hukum dan/atau membantu klien mendapatkan keadilan di depan hukum. Kedua, istilah *mahami*, *hakam*, *mufti*, dan *mashalaih alaih* hampir setara makna dan kedudukannya dengan profesi advokat.⁷⁷

Demikian pula dalam sejarah hukum Islam istilah bantuan hukum (*legal aid* atau *legal services*) belum begitu banyak dijelaskan, namun untuk mempermudah dan rumusan definisinya dapat dicari dari asal-usul munculnya ide bantuan hukum itu sendiri. Misalnya, disinyalir berasal dari tradisi hukum Barat ketika para pemikir hukum Eropa pada awal fase pencerahan (*the enlightenment age*) banyak mengemukakan gagasan ajaran demokrasi dan kebebasan. Dalam sejarah hukum Islam tidak banyak dijelaskan adanya institusi bantuan hukum, para pemikir hukum Islam lebih

⁷⁶ Ibid. 49

⁷⁷ Ibid. 53

banyak menjelaskan fakta-fakta penyelesaian hukum yang dijadikan dasar adanya praktik bantuan hukum dan kepengacaraan dalam sistem peradilan Islam (*risalah al-qadha fi al- Islam*).⁷⁸ Selebihnya, penjelasan bantuan hukum dan kepengacaraan dalam sejarah hukum Islam menjadi bagian dari pembicaraan tentang lembaga peradilan dalam Islam itu sendiri. Contohnya, fakta-fakta tentang penyelesaian hukum yang dilakukan oleh Rasul dan para sahabatnya hingga fase khilafah dan modern, dijadikan dasar pemikiran untuk menjelaskan teori dan praktik bantuan hukum dalam sejarah perkembangan hukum Islam.

Dalam perkembangan modern, penjelasan bantuan hukum dan kepengacaraan banyak disandarkan pada upaya pembangunan hukum sebagai ciri dari negara hukum modern. Pembangunan hukum merupakan segala usaha yang dilakukan oleh berbagai kelompok sosial dalam masyarakat guna mempengaruhi pembentukan, penerapan dan pelebagaan hukum dalam suatu proses politik.

Dengan kata lain, pembentukan lembaga bantuan hukum adalah salah satu cara untuk mengimplementasikan pembangunan hukum itu sendiri. Akan tetapi di negara berkembang, pembangunan hukum cenderung bersifat ortodoks, di mana aparat hukum dan birokrasi sangat mendominasi arah perkembangan hukum.⁷⁹

Pemaknaan kedua penjelasan bantuan hukum dan kepengacaraan

⁷⁸ Jalaludin Suyuthi Pulungan, *Pengantar Fikih Siyasah* (Jakarta: PT. Rajawali Press, 1996). 139-140

⁷⁹ Abdul Hakim Garuda Nusantara, *Gerakan Bantuan Hukum di Indonesia*, (Jakarta: LBH Jakarta 1983). 25

dalam sejarah hukum Islam difahami secara normatif, yaitu proses transformasi ide-ide dan gagasan- gagasan tentang bantuan hukum dan kepengacaraan menjadi peraturan dan undang- undang (*qanun*), agar setiap masyarakat mendapatkan akses keadilan (*access to justice*) dalam konteks mewujudkan persamaan di depan hukum (*equality before the law*). Dalam pelaksanaannya, transformasi bantuan hukum dan kepengacaraan tersebut dilakukan melalui proses *taqnin*. Akan tetapi, proses *taqnîn* bantuan hukum dan kepengacaraan dalam sejarah hukum Islam berkaitan dengan sistem hukum ketatanegaraan.⁸⁰

Bahkan ada yang menyebutkan *qânûn* dan *taqnîn* mencakup dua cara pandang yang saling tarik-menarik. Membicarakan *qânûn* berarti substansi masalah berbicara seputar produk hukum Islam yang dipengaruhi oleh pola fikir, tradisi dan politik hukum suatu masyarakat. Sedangkan *taqnîn* berarti substansi pembicaraan menyangkut urusan dengan ilmu politik atau hukum tata negara. Secara sempit dijelaskan bahwa *qânûn* merupakan produk hukum yang dibuat melalui proses transformasi hukum, sedangkan *taqnîn* adalah proses legislasi hukum dalam wilayah hukum.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran Lembaga Bantuan Hukum Dalam Memberikan Bantuan Hukum Terhadap Pekerja di Peradilan Hubungan Industrial

⁸⁰ A. Qadri Azizy, *Eklektisisme Hukum Islam: Kompetisi Antara Hukum Islam dan Hukum Umum*, (Yogyakarta: Gama Media Press, 2002). 47-56

Berbasis Keadilan

Negara Indonesia merupakan negara yang berdasarkan hukum (*rechtstaat*) dan bukan negara kekuasaan (*matchstaat*). Di dalam negara hukum, kedudukan individu dan negara berdirisejajar. Kekuasaan negara dibatasi oleh konstitusi dan undang-undang. Menurut Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, negara harus melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia. Dalam buku *Pengertian tentang Negara Hukum*, Moh. Yamin mendefinisikan negara hukum (*rechtstaat*) atau *government of laws* sebagai berikut: “kekuasaan yang dilakukan pemerintah hanya berdasarkan dan berasal dari undang-undang dan sekali-kali tidak berdasarkan kekuasaan senjata, kekuasaan sewenang-wenang, atau kepercayaan bahwa kekuatan badanlah yang boleh memutuskan segala pertikaian dalam negara.”⁸¹

Pemberian Bantuan Hukum diatur di dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum. Penyelenggaraan Bantuan Hukum bertujuan untuk menjamin dan memenuhi hak rakyat miskin untuk mendapatkan akses keadilan. Selain itu, untuk mewujudkan hak konstitusional segala warga negara sesuai dengan prinsip persamaan kedudukan di dalam hukum. Hak untuk dibela advokat atau penasihat hukum (*access to legal counsel*) dan diperlakukan sama di hadapan hukum (*equality before the law*) dalam rangka memperoleh keadilan (*justice*)

⁸¹ Sudargo Gautama, 1983, *Pengertian Tentang Negara Hukum*, Alumni, Bandung, hlm

adalah suatu hak asasi manusia bagi semua orang atau *justice for all*.⁸²

Bantuan hukum merupakan suatu konsep jawaban terhadap adanya kebutuhan masyarakat atas adagium “hukum tajam ke bawah, hukum tumpul ke atas”. Keberadaan UU No. 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum tidak lepas dari agenda reformasi hukum yang memberikan hak bagi warga negaranya untuk mendapatkan keadilan (*access to justice*) dan hak untuk mendapatkan peradilan yang adil dan tidak memihak (*fair trial*) diantaranya melalui pemberian bantuan hukum. Metode yang dipergunakan adalah normatif empiris, dimana selain mengkaji peraturan tertulis yakni UU No. 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum, juga dikaji terkait implementasi ketentuan hukum normatif UU No. 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum dalam aksinya dalam peristiwa lembaga bantuan hukum dalam *access to justice* penyelenggaraan bantuan hukum.⁸³

Tujuan dibentuknya UU No. 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum ini menjadikan sebuah payung hukum bagi lembaga lembaga bantuan hukum untuk lebih dapat bergerak bebas dan leluasa tetapi tetap dalam koridor hukum di dalam memberikan bantuan hukum pada masyarakat luas khususnya masyarakat yang tergolong masyarakat tidak mampu. Banyaknya lembaga- lembaga bantuan hukum yang bermunculan sangat diharapkan peran serta yang nyata agar dapat menjadi

⁸² Retno Sari Dewi dan Viendha Yuli Agustin, Peran Lembaga Bantuan Hukum “Kartini” Dalam Menjamin Danmemenuhi Hak Rakyat Miskin Untuk Mendapatkan Akses Keadilan di Dalam Proses Peradilan, *Yustitiabelen*, Vol. 3 No. 1, 2017, hlm. 89-107.

⁸³ Abdurrahman, *Aspek-Aspek Bantuan Hukum di Indonesia*, Cendana Press, Jakarta, 2012, hlm. 32

asas baru di tengah keputusan masyarakat awam dalam memperjuangkan hak-haknya di mata hukum, baik dalam memperjuangkan permasalahan hukum yang di hadapi secara non litigasi (di luar pengadilan) maupun secara litigasi (di dalam pengadilan). Tidak dapat dipungkiri, stigma negatif masyarakat terhadap proses mencari keadilan di negeri tercinta, Indonesia sangat kuat dan besar sehingga muncul sebuah ketidakpercayaan terhadap dunia peradilan kita. Oleh sebab itulah diperoleh hasil bahwa lembaga bantuan hukum memiliki andil yang besar dalam *access to justice* sehingga tidak hanya dapat menumbuhkan harapan baru di dalam dunia peradilan tetapi juga menjadi bukti nyata akan keadilan yang sama bagi siapa pun di muka hukum.⁸⁴

Arti dan tujuan program bantuan hukum di Indonesia adalah sebagaimana tercantum dalam anggaran dasar Lembaga Bantuan Hukum karena Lembaga Bantuan Hukum mempunyai tujuan dan ruang lingkup kegiatan yang lebih luas dan lebih jelas arahnya yaitu:

1. Memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat yang membutuhkannya;
2. Membidik masyarakat dengan tujuan membutuhkan dan membina kesadaran akan hak-hak sebagai subjek hukum;
3. Mengadakan pembaharuan hukum dan perbaikan pelaksanaan hukum di segala bidang;

⁸⁴ Alfiandi Wisudawansyah Nasution, Peran Lembaga Bantuan Hukum Menurut Undang Undang Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum, *Jurnal Keadilan*, Vol. 3, No. 1, 2022, hlm. 18-34

Adapun tujuan Program Bantuan Hukum yaitu berkaitan dengan aspek- aspek seperti berikut:

1. Aspek Kemanusiaan. Tujuan dari program bantuan hukum ini adalah untuk meringankan beban (biaya) hukum yang harus ditanggung oleh masyarakat tidak mampu di depan pengadilan, dengan demikian, ketika masyarakat golongan tidak mampu berhadapan dengan proses hukum di pengadilan, mereka tetap memperoleh kesempatan untuk memperoleh pembelaan dan perlindungan hukum.
2. Peningkatan Kesadaran Hukum. Tujuan aspek kesadaran hukum, diharapkan bahwa program bantuan hukum ini akan memacu tingkat kesadaran hukum masyarakat ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Dengan demikian, apresiasi masyarakat terdapat hukum akan tampil melalui sikap dan perbuatan yang mencerminkan hak dan kewajiban secara hukum.⁸⁵

Adapun bantuan hukum individual yang dapat digunakan supaya pelaksanaan bantuan hukum dapat berjalan dengan baik dan mencapai sasarannya yaitu:

1. Memberdayakan organisasi masyarakat/swasta yang memberikan jasa bantuan hukum seperti LBH, LKBH ataupun BBH yang diadakan oleh universitas- universitas, dan lain-lain. Di sini masyarakat dapat secara langsung atau melalui pengadilan

⁸⁵ Adnan Buyung Nasution, *Bantuan Hukum di Indonesia*, LP3ES, Jakarta, 1988, hlm. 4

meminta bantuan kepada organisasi masyarakat/swasta tersebut.

2. Memberdayakan organisasi advokat, pada model ini masyarakat dapat secara langsung atau melalui pengadilan meminta bantuan kepada organisasi advokat dimana nantinya organisasi advokat akan menunjuk anggotanya untuk membela anggota masyarakat yang tidak mampu.

Sementara itu pelaksanaan bantuan hukum (Advokasi) struktural dapat dilakukan melalui 2 cara, yaitu:

1. Jalur non-litigasi, dimana lembaga-lembaga bantuan hukum yang ada dan setiap komponen masyarakat yang berkepentingan membantu memberikan pendidikan hukum kepada masyarakat guna menyadarkan mereka akan hak-haknya. Misalnya dengan menempelkan poster-poster di tempat-tempat umum, di institusi-institusi penegakan hukum yang berisi hak dan kewajiban mereka, membuat buklet-buklet yang berisikan informasi mengenai hak masyarakat dan kemudian disebarluaskan secara umum kepada masyarakat, atau dapat pula secara langsung mengadakan kontak dengan masyarakat melalui diskusi-diskusi yang bertujuan memberikan penyuluhan hukum kepada mereka. Yang intinya adalah menyadarkan masyarakat akan pentingnya hukum yang selama ini masih menjadi milik pemilik modal dan penguasa.
2. Jalur litigasi, di sini para aktivis bantuan hukum yang secara formal menyanggah hak berpraktek sebagai advokat

menggunakan jalur hukum untuk mengkritisi peraturan perundangundangan positif yang ada. Misalnya dalam penanganan kasus-kasus politik, forum pengadilan dijadikan sebagai corong dengan persetujuan kliennya untuk menyampaikan pesan ketidakadilan bahwa suatu produk hukum tertentu tidak benar.

Pemberian Bantuan Hukum Litigasi oleh Pemberi Bantuan Hukum kepada Penerima Bantuan Hukum diberikan hingga masalah hukumnya selesai dan perkaranya telah mempunyai kekuatan hukum tetap, selama Penerima Bantuan Hukum tersebut tidak mencabut surat kuasa khusus.

Bantuan Hukum Non Litigasi yang meliputi:

1. Penyuluhan hukum;
2. Konsultasi hukum;
3. Investigasi perkara, baik secara elektronik maupun non elektronik;
4. Penelitian hukum;
5. Mediasi;
6. Negosiasi;
7. Pemberdayaan masyarakat;
8. Pendampingan di luar pengadilan;
9. Drafting dokumen hukum.

Menurut Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum, penyelenggaraan bantuan hukum diselenggarakan oleh

menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia yang saat ini Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia.

Sebagai salah satu bentuk pemenuhan Hak Asasi Manusia bagi para pencari keadilan dalam Pasal 3 undang-undang bantuan Penyelenggaraan Bantuan Hukum bertujuan untuk menjamin dan memenuhi hak bagi Penerima Bantuan Hukum untuk mendapatkan akses keadilan, mewujudkan hak konstitusional segala warga negara sesuai dengan prinsip persamaan kedudukan di dalam hukum, menjamin kepastian penyelenggaraan Bantuan Hukum dilaksanakan secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia, mewujudkan peradilan yang efektif, efisien, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam penyelenggaraan bantuan hukum Menteri bertugas:

1. Menyusun dan menetapkan kebijakan penyelenggaraan Bantuan Hukum;
2. Menyusun dan menetapkan Standar Bantuan Hukum berdasarkan asas- asas pemberian Bantuan Hukum;
3. Menyusun rencana anggaran Bantuan Hukum;
4. Mengelola anggaran Bantuan Hukum secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel;
5. Menyusun dan menyampaikan laporan penyelenggaraan Bantuan Hukum kepada Dewan Perwakilan Rakyat pada setiap akhir tahun anggaran.

Dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 juga mengatur mengenai kewenangan Menteri dalam menyelenggarakan bantuan hukum, dalam Pasal 7 ayat (1), yaitu:

1. Mengawasi dan memastikan penyelenggaraan Bantuan Hukum dan pemberian bantuan hukum dijalankan sesuai asas dan tujuan yang ditetapkan dalam undang-undang ini;
2. Melakukan verifikasi dan akreditasi terhadap lembaga bantuan hukum atau organisasi kemasyarakatan untuk memenuhi kelayakan sebagai pemberi bantuan hukum berdasarkan undang-undang ini.

Dalam melakukan verifikasi dan akreditasi Menteri membentuk panitia yang unsumnya terdiri atas:

1. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia;
 2. Akademisi;
 3. Tokoh masyarakat;
 4. Lembaga atau organisasi yang memberi layanan Bantuan Hukum
- verifikasi dan akreditasi tersebut dilakukan setiap 3 (tiga) tahun.

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) sebagai pemberi bantuan hukum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 harus memenuhi syarat- syarat sebagai pemberi bantuan hukum meliputi:

1. Berbadan hukum.
2. Terakreditasi berdasarkan UndangUndang ini.

3. Memiliki kantor atau sekretariat yang tetap.
4. Memiliki pengurus.
5. Memiliki program bantuan Hukum.

Serta dalam pemberi bantuan hukum berhak:

1. Melakukan rekrutmen terhadap advokat, paralegal, dosen, dan mahasiswa fakultas hukum.
2. Melakukan pelayanan bantuan Hukum.
3. Menyelenggarakan penyuluhan hukum, konsultasi hukum, dan program kegiatan lain yang berkaitan dengan penyelenggaraan Bantuan Hukum.
4. Menerima anggaran dari negara untuk melaksanakan bantuan hukum berdasarkan Undang-Undang ini.
5. Mengeluarkan pendapat atau pernyataan dalam membela perkara yang menjadi tanggung jawabnya di dalam sidang pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Mendapatkan informasi dan data lain dari pemerintah ataupun instansi lain, untuk kepentingan pembelaan perkara.
7. Mendapatkan jaminan perlindungan hukum, keamanan, dan keselamatan selama menjalankan pemberian bantuan hukum.

Dalam Pasal 10 pemberi bantuan hukum berkewajiban untuk:

1. Melaporkan kepada menteri tentang program bantuan hukum.
2. Melaporkan setiap penggunaan anggaran negara yang digunakan untuk pemberian bantuan hukum berdasarkan undang-undang ini.

3. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bantuan hukum bagi advokat, paralegal, dosen, mahasiswa fakultas hukum yang direkrut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a.
4. Menjaga kerahasiaan data, informasi, dan/atau keterangan yang diperoleh dari penerima bantuan hukum berkaitan dengan perkara yang sedang ditangani, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang.
5. Memberikan bantuan hukum kepada penerima bantuan hukum berdasarkan syarat dan tata cara yang ditentukan dalam undang-undang ini sampai perkaranya selesai, kecuali ada alasan yang sah secara hukum.

Peranan lembaga bantuan hukum dalam memberikan bantuan hukum secara cuma-cuma dalam proses perkara pidana dan perdata bagi karyawan atau buruh yang memperjuangkan haknya yang tidak diberikan oleh perusahaan adalah sangat penting. Seorang penasihat hukum dalam menjalankan profesinya harus selalu berdasarkan pada suatu kebenaran, keadilan, dan kemanusiaan guna mewujudkan suatu pemerataan dalam bidang hukum yaitu kesamaan kedudukan dan kesempatan untuk memperoleh suatu keadilan. Hal tersebut secara tegas dinyatakan dalam UUD NKRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (1), yang berbunyi:

“Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan serta wajib menjunjung hukum dan pemerintah itu dengan tidak ada kecualinya.”

Persamaan di hadapan hukum merupakan prinsip fundamental

yang hanya dapat terwujud jika masyarakat, tanpa kecuali, memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses keadilan. Namun, untuk merealisasikan prinsip ini, diperlukan langkah konkret, salah satunya adalah pemenuhan hak atas bantuan

hukum, khususnya bagi korban PHK yang banyak pada lesunya ekonomi di Indonesia sehingga berdampak pada karyawan yang terkena PHK secara sepihak oleh perusahaan hingga penyelesaian dan memperjuangkan hak bagi karyawan di Peradilan Hubungan Industrial.

Peran Lembaga Bantuan Hukum (LBH) menjadi sangat signifikan. LBH tidak hanya memberikan pendampingan hukum secara teknis tetapi juga memastikan bahwa karyawan mendapatkan hak-haknya sesuai aturan yang berlaku dan selama proses hukum berlangsung. LBH berfungsi untuk menjamin bahwa setiap karyawan yang dilanggar hak-haknya oleh pengusaha dan memberikan konsultasi hingga berhadapan di Peradilan Industrial dengan sesuai dengan asas non-diskriminasi, kepentingan terbaik karyawan, dan hak untuk didengar. Selain itu, LBH membantu karyawan untuk memahami proses hukum, memberikan perlindungan terhadap pelanggaran hak-hak karyawan, serta mendukung program untuk memberikan pelatihan-pelatihan akibat pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha.

Melalui upaya ini, LBH berkontribusi dalam mewujudkan akses terhadap keadilan yang merata sekaligus menguatkan prinsip persamaan

di hadapan hukum. LBH menjadi ujung tombak dalam memberikan perlindungan hukum yang humanis dan responsif terhadap hak-hak karyawan, sehingga karyawan tidak hanya mendapatkan keadilan prosedural, tetapi juga keadilan substantif yang menjunjung tinggi hak asasi mereka.

Lembaga Konsultasi Bantuan Hukum Garuda Yaksa dalam menjalankan perannya untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat agar masyarakat memiliki kesadaran hukum dan mengerti akan hak serta kewajiban menurut hukum. Dengan melakukan sosialisasi dan memberikan pelatihan paralegal kepada masyarakat serta membuka kantor cabang di beberapa daerah di Kabupaten dan Kota di Provinsi Jawa Tengah.

Peran Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Garuda Yaksa yaitu memberi bantuan hukum dengan membela yang meliputi segala pekerjaan pengacara terhadap yaitu pada tahap Non Litigasi maupun Litigasi. Selain itu, Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Garuda Yaksa tidak hanya mendampingi pada peradilan industrial saja tapi juga memberi pemberdayaan dengan memberi pelatihan, sosialisasi dan advokasi. Melakukan pembaharuan hukum dengan Advokasi, karena banyak peraturan hukum di tingkat pusat, provinsi, kabupaten, kecamatan dan desa yang perlu diganti karena kebutuhan hukum masyarakat tidak terpenuhi, bahkan sering menghalangi dan tidak sesuai pada keadaan sekarang. Dalam hal ini, Lembaga Konsultasi dan Bantuan

Hukum Garuda Yaksa dapat memberi usulan/ saran pada perbaikan dengan perubahan undang-undang (*law reform*) pada pembaharuan hukum agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat sekarang.

Dalam hal ini pemberian bantuan hukum pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja sepihak yang pernah dilakukan oleh Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Garuda Yaksa adalah terhadap kasus karyawan Y mendapatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh PT. Forestama. Dengan posisi kasus sebagai berikut:

Hubungan hukum atau hubungan kerja bagi karyawan Y dengan Pt. Forestama, berdasarkan dengan karyawan Y telah menjalani masa kerja sejak tahun 02 Desember 2019 s/d 31 Januari 2020 berdasarkan PKWT yang di tanda tangani karyawan Y. Salinan PKWT yang harusnya di terima karyawan Y oleh Pt. Forestama hingga Gugatan didaftarkan namun belum ada kejelasan dan keadilan yang dapatkan oleh karyawan Y. hingga masa PKWT berakhir Penggugat tetap bekerja sejak 1 Maret 2020 hingga akhirnya sampai dengan diberhentikan sepihak dengan tiba-tiba di 28 Juli 2020 oleh Perusahaan, sehingga karyawan Y bekerja pada Perusahaan Forestama selama 8 bulan.

Bahwa jabatan Penggugat sebagai Kabag Accounting “PT. Forestama Kayu Lestari” sebagaimana surat keterangan yang di keluarkan oleh tergugat dengan Nomor 029/SK/FKL/VII/2020, Pekerjaan yang diperintahkan atau di berikan karyawan Y adalah pekerjaan sebagai Spv. AFT (Supervisor Accunting Finance Tax) yang merupakan pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan.

Karyawan Y bekerja dengan menerima upah yang diberikan satu kali setiap bulannya Rp. Rp. 5.072.587 berdasarkan slip gaji yang di keluarkan oleh Perusahaan. Perusahaan telah memperkerjakan karyawan

Y selama 8 (delapan) bulan. Di awal Penggugat bekerja di pekerjaan oleh Perusahaan ada PKWT yang mana Karyawan Y bekerja dari tanggal 2 Desember 2019 sampai dengan 31 Januari 2020 di tanda tangani oleh Karyawan Y namun tidak diberikan salinan. Setelah masa PKWT karyawan Y habis tidak ada lagi pembeharuan PKWT hingga akhirnya Karyawan Y di PHK sepihak melalui lisan pada tanggal 28 Juli 2020 oleh Perusahaan Forestama.

Bahwa dalam gugatan yang diajukan oleh Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Garuda Yaksa dalam petitum sebagai berikut;

PRIMAIR:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara dan Penggugat dan Tergugat.
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Para Tergugat kepada Penggugat adalah melawan hukum, dan bertentangan dengan peraturan hukum yang berlaku.
4. Menghukum tergugat untuk memenuhi kewajibanya mendaftarkan Penggugat menjadi peserta BPJS dan membayar tunggakan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan.
5. Menyatakan dan menetapkan Tergugat mengenai Sanksi Administrasi yang menjeratnya sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
6. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar tergugat untuk membayar pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, THR yang belum terbayarkan berdasarkan perhitungan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomo 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Rata Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (“Permenaker 6/2016”) Uang Pengganti Hak sesuai dengan anjuran disnaker dan gaji yang belum terbayarkan kepada Penggugat dengan rincian

sebagai berikut :

- Uang Pesangon	=	2 x Rp 5.072.587	Rp.10.145.172
- Uang penggantian hak perumahan/pengobatan 15%	=		Rp.760.888
- THR Tahun 2020	=	1x Rp. 5.072.587	Rp. 5.072.587
- Denda Keterlambatan Gaji (Total 563 Hari Keterlambatan, sejak Periode Kerja 26 Januari sampai dengan Gugatan ini dibuat di 15 Maret 2021)	=		Rp. 11.064.194
- Penghitungan gaji yang belum terbayarkan dari periode 26 Mei 2020 sampai dengan 28 Juli 2020	=		Rp.7.006.520
Total Keseluruhan			Rp. 34.049.363

Jadi Total secara keseluruhan yang harus di bayarkan Tergugat kepada Penggugat sebesar (tiga puluh empat juta empat puluh sembilan ribu tiga ratus enam puluh tiga rupiah)

7. Mewajibkan dan menghukum Tergugat membayar upah sebesar Rp. 5.072.587,- perbulan selama proses penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial sampai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kekuatan hukum tetap.
8. Menghukum untuk membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sebesar Rp. 500.000 (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial; secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna.

9. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDAIR :

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berpendapat lain, maka Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

Dalam putusan nomor: 31/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Smg dengan
Amar Putusan sebagai berikut;

1. Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Pengugat sebagai berikut:

- upah yang belum dibayarkan : Rp 4.137.190,00
- THR 2020 : Rp 2.439.293,50
- Uang Pesangon : Rp 9.757.174,00
- Uang Penggantian Hak : Rp 1.463.576,10
- Jumlah : Rp17.797.233,60

(tujuh belas juta tujuh ratus sembilan puluh tujuh ribu dua ratus tiga puluh tiga rupiah enam puluh sen)

5. Membebankan biaya perkara sebesar Rp1.810.000,00

(satu juta delapan ratus sepuluh ribu rupiah) kepada

Negara;

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya

Dalam Putusan kasasi Nomor Putusan Kasasi :290 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dengan amar putusan sebagai berikut ;

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT FORESTAMA KAYU LESTARI, tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada negara;

Hakim tingkat pertama yang diperkuat dengan putusan kasasi dengan mempertimbangkan, Bahwa oleh karena setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir ternyata hubungan kerja masih berlanjut, maka hubungan kerja berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Bahwa Tergugat terlambat membayar upah pekerja maka berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat berupa: Uang Pesangon 2 kali, Uang Penggantian Hak, Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2020 dan upah yang belum dibayar.

Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LBH) Garuda Yaksa memiliki peran penting dalam memberikan pendampingan dan juga bantuan hukum sebagai kuasa hukum kepada karyawan yang berjuang untuk mendapatkan haknya. Pendampingan ini mencakup berbagai tahapan,

mulai mediasi, perundingan bipartit, gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, Kasasi hingga Eksekusi. Semua layanan ini bertujuan untuk memperjuangkan hak-hak hukum karyawan, melindungi kepentingannya, serta menjamin proses hukum berjalan sesuai dengan prinsip keadilan.

Peran LKBH Garuda Yaksa sejalan dengan konsep keadilan distributif, prosedural dan kompensasi. Secara distributif, LKBH memastikan bahwa Karyawan memperoleh ini memastikan pekerja mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan kontribusi dan pengorbanan yang telah mereka berikan selama bekerja, serta mendapatkan kompensasi yang adil atas kehilangan pekerjaan. Dari sisi prosedural, LKBH memastikan bahwa pengusaha memberikan pemberitahuan yang memadai, alasan yang jelas, dan kesempatan bagi pekerja untuk membela diri sebelum PHK dilakukan. Proses yang adil dan transparan akan mengurangi potensi penyalahgunaan wewenang dan memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi.

Dan dari sisi kompensasi, LKBH memberikan pendampingan untuk memperjuangkan hak-hak karyawan untuk mendapatkan kompensasi sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, dalam wawancara menjelaskan bahwa salah satu fokus utama lembaga ini adalah memastikan pendekatan keadilan distributif diterapkan memastikan bahwa Karyawan memperoleh ini memastikan pekerja mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan kontribusi dan pengorbanan

yang telah mereka berikan selama bekerja, serta mendapatkan kompensasi yang adil atas kehilangan pekerjaan supaya ada keadilan untuk karyawan."⁸⁶

Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. juga menyoroti pentingnya pendampingan dan bantuan hukum kepada Karyawan yang terkena PHK. "Karywan/buruh sering kali tidak memahami hak dan kewajibannya perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah mengabdikan dan berjasa untuk perusahaan, sehingga pendampingan dalam pembuatan gugatan, kasasi hingga eksekusi supaya mendapatkan keadilan,"⁸⁷

Di persidangan, LKBH Garuda Yaksa juga aktif memperjuangkan agar Hak-hak Karyawan yang terdzolimi,. "Kami selalu karyawan mendapatkan hak-haknya karena karyawan yang terkena PHK sepihak harus mendapatkan kompensasi sesuai dengan aturan hukum karena dari kompensasi tersebutlah karyawan dapat membuka usaha atau untuk bertahan hidup ,"⁸⁸

Peran LKBH Garuda Yaksa ini tidak hanya memberikan dampak positif bagi Karyawan yang terkena PHK tetapi juga menjadi wujud nyata penerapan prinsip keadilan dalam sistem hukum Indonesia, terutama dalam memperjuangkan hak-hak karyawan .

Dalam teori keadilan Hans Kelsen, peran Lembaga Konsultasi dan

⁸⁶ Wawancara dengan Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, pada tanggal 27 Mei 2025

⁸⁷ Wawancara dengan Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, pada tanggal 27 Mei 2025

⁸⁸ Wawancara dengan Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, pada tanggal 27 Mei 2025

Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa dalam memberikan bantuan hukum kepada Karyawan yang memperjuangkan haknya di Peradilan Hubungan Industrial dapat dianalisis berdasarkan konsep hukum sebagai norma dan hierarki peraturan yang berfungsi untuk menciptakan keteraturan dalam masyarakat. Kelsen memandang hukum sebagai tatanan normatif yang sistematis dan harus ditaati untuk mencapai keadilan sebagai tujuan tertinggi dari sistem hukum.

LKBH Garuda Yaksa berperan dalam menjalankan prinsip kesetaraan hukum dengan memastikan bahwa norma hukum yang berlaku tidak hanya berlaku secara formal, tetapi juga substansial bagi setiap individu, termasuk pada karyawan.

Tindakan LKBH untuk mendampingi karyawan sejak tahap mediasi, bipartit, persidangan, kasasi, hingga eksekusi, termasuk dalam upaya hukum lanjutan, mencerminkan pelaksanaan norma hukum yang melindungi hak-hak asasi manusia.

Norma dasar (*grundnorm*) yang menjadi pijakan adalah prinsip persamaan di hadapan hukum sebagaimana termuat dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan

kerja” ;

Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum., yang dijabarkan lebih lanjut dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan jika terjadi perselisihan maka peraturan hukum di Indonesia telah mengaturnya di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta UU Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum.

Menurut Kelsen, hukum yang adil adalah hukum yang ditaati berdasarkan tata aturan normatif yang hierarkis, dimulai dari norma dasar hingga norma konkret yang mengatur tindakan sehari-hari. Pendampingan LKBH Garuda Yaksa terhadap karyawan yang berjuang mendapatkan hak di Pengadilan merupakan penerapan norma konkret yang mengacu pada norma dasar keadilan, yaitu memastikan semua warga negara mendapatkan perlindungan dan akses yang sama terhadap hukum. Dengan mendampingi karyawan dalam berbagai tahapan hukum, LKBH Garuda Yaksa memastikan bahwa norma-norma hukum diterapkan secara konsisten tanpa diskriminasi.

Kelsen juga menekankan pentingnya kepastian hukum, yang terlihat dalam tindakan LKBH Garuda Yaksa dalam memperjuangkan karyawan agar memahami hak- haknya, termasuk dalam proses litigasi dan non-litigasi. LKBH membantu karyawan untuk mematuhi norma hukum

sekaligus memastikan bahwa penegak hukum menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan, LKBH Garuda Yaksa menunjukkan perannya dalam memperjuangkan hak-hak karyawan sesuai dengan aturan hukum substantif dan hukum formal. Norma hukum yang mengatur tanggung jawab perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan.

Pendampingan LKBH Garuda Yaksa dalam proses ini mencerminkan upaya untuk memastikan bahwa perusahaan harus bertanggung jawab untuk memberikan hak-hak karyawan dengan mengedepankan keadilan dan tetap sesuai dengan hierarki norma hukum yang berlaku.

Peran LKBH Garuda Yaksa sejalan dengan teori keadilan Hans Kelsen, di mana hukum sebagai tatanan normatif diupayakan untuk diterapkan secara adil, konsisten, dan non-diskriminatif. Pendampingan hukum kepada Karyawan adalah wujud konkret dari penerapan norma hukum yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga memberikan keadilan substantif sesuai dengan prinsip dasar hukum sebagai alat untuk melindungi dan menciptakan keteraturan dalam masyarakat.

B. Hambatan dan Solusinya Lembaga Bantuan Hukum Dalam Memberikan Bantuan Hukum Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja di Pengadilan Hubungan Industrial.

Faktor-faktor penghambat dalam implementasi pemberian bantuan hukum untuk karyawan yang memperjuangkan hak akibat pemutusan

hubungan kerja secara sepihak oleh Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Garuda Yaksa, jika dikaji dari Implementasi teori sistem hukum Lawrence Friedman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), dapat dianalisis dengan melihat tiga komponen utama sistem hukum menurut Friedman: struktur (structure), substansi (substance), dan budaya hukum (legal culture).

1. **Faktor Substansi Hukum**

Implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kedua Undang-undang ini mengatur secara jelas dan efektif dalam mengatur proses dan cara pemutusan hubungan kerja serta penyelesaiannya jika terjadi sengketa, Peraturan ini harus memastikan bahwa hak-hak pekerja dan pengusaha dilindungi.

Namun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan terhadap karyawan merupakan pelanggaran hukum jika tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan terhadap penyelesaian hubungan industrial.

PHK sepihak dapat berdampak buruk bagi karyawan, namun terdapat upaya hukum yang dapat ditempuh untuk mencari keadilan. Dalam praktiknya, banyak Perusahaan yang melanggar aturan – aturan terhadap PHK sehingga banyak para karyawan yang dirugikan dan tidak

mendapatkan hak dan keadilan.

Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, dalam wawancara menegaskan bahwa kurangnya konsistensi dalam implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sangat memengaruhi perlindungan karyawan yang berhadapan dengan hukum.

“Kami sering menemukan kasus di mana putusan PHI itu hanya putusan yang dimenangkan diatas kertas oleh karyawan atau Buruh, seperti contoh kasus buruh Y, hingga putusan Kasasi bahkan eksekusipun dan apabila adanya perlawanan dengan menggunakan upaya hukum seperti ada upaya paksa atau sanksi yang jelas pengusaha tidak akan memberikan kompensasi sesuai ini putusan yang sudah inkrah,”⁸⁹

Ia juga menyoroti persoalan dalam keterbatasan perlindungan bagi pekerja, sehingga kurangnya penegakan hukum terhadap pelanggar hak-hak pekerja masih perlu diperkuat. Serta kurangnya akses keadilan bagi pekerja yang sering kali menghadapi kesulitan dalam mengakses keadilan ketika hak-haknya dilanggar dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja.

Inkonsistensi dalam implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU 2 tahun 2004 menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas dan koordinasi di antara semua pihak yang terlibat. Dengan memastikan bahwa prinsip perlindungan karyawan benar-benar dipahami dan diterapkan supaya mendapatkan kepastian hukum, serta memperluas

⁸⁹ Wawancara dengan Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, pada tanggal 27 Mei 2025

akses pendampingan hukum ke seluruh wilayah, upaya melindungi hak-hak karyawan supaya dapat menjadi lebih efektif. LKBH Garuda Yaksa terus berkomitmen untuk mendukung karyawan yang terdzolimi oleh perusahaan melalui advokasi dan penyediaan pendampingan hukum yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Kesulitan akan berlanjut pada masalah eksekusi untuk kasus-kasus perselisihan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dari M.A (Mahkamah Agung). Penyebab sulitnya eksekusi terutama dikarenakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur secara khusus tentang eksekusi. Selain itu nyatanya Hukum Acara Perdata tidak akomodatif terhadap kenyataan pekerja/ buruh, terutama dalam hal syarat- syarat peletakan sita jaminan, sita eksekusi atau pelaksanaan eksekusi yang sulit dan membutuhkan biaya yang mahal.

2. Faktor Struktur Hukum

Keterbatasan jumlah tenaga hukum yang terlatih dan memiliki pemahaman mendalam tentang Sistem Peradilan Hubungan Industrial menjadi salah satu kelemahan utama dalam struktur hukum Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa. Karyawan yang sedang berjuang untuk mendapatkan hak – haknya di Pengadilan Hubungan Industrial memerlukan pendampingan hukum dan bantuan hukum khusus karena proses persidangan hingga upaya hukum eksekusi membutuhkan energi tinggi dan waktu yang lama. Namun, jumlah tenaga hukum dengan kompetensi khusus dalam menangani kasus PHK masih

sangat terbatas, sehingga memengaruhi kualitas layanan yang dapat diberikan.

Dalam beberapa kasus, satu tenaga hukum harus menangani beberapa perkara sekaligus, yang berdampak pada berkurangnya waktu dan perhatian yang dapat diberikan kepada setiap karyawan/buruh. Akibatnya, proses pendampingan hukum sering kali kurang optimal, terutama pada tahap-tahap awal seperti mediasi di internal perusahaan, perundingan bipartit, yang justru menjadi momen krusial untuk melindungi hak-hak karyawan supaya mendapatkan hak-hak secara cepat.

Keterbatasan tenaga hukum ini juga menciptakan kesenjangan dalam penyediaan bantuan hukum antara wilayah perkotaan dan pedalaman. Fokus pendampingan hukum cenderung terkonsentrasi di daerah perkotaan, sementara karyawan yang tinggal di daerah pedalaman sering kali terabaikan karena sulitnya akses dan terbatasnya tenaga hukum yang tersedia di wilayah tersebut. Kondisi ini mengakibatkan ketimpangan dalam akses terhadap keadilan bagi karyawan yang membutuhkan bantuan hukum.

Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, dalam wawancara mengungkapkan bahwa keterbatasan jumlah tenaga hukum menjadi tantangan besar bagi LKBH dalam menjalankan misinya.

“Kami memiliki jumlah tenaga hukum yang sangat terbatas, sementara kebutuhan untuk pendampingan hukum, khususnya

bagi karyawan yang berjuang di Pengadilan Hubungan Industrial, terus meningkat. Hal ini membuat kami harus mengatur prioritas kasus, yang sering kali tidak ideal bagi setiap karyawan,”⁹⁰

Ia juga menambahkan bahwa situasi ini diperburuk oleh banyaknya perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja dan pekerja sulit mencari lembaga bantuan hukum yang membantu secara cuma-cuma (Probono).

“Tidak semua tenaga hukum memahami dan rela membantu memperjuangkan nasib karyawan di Pengadilan Hubungan Industrial karena dengan energy tinggi bahkan harus sampai melakukan upaya eksekusi dan ini menjadi tantangan bagi LKBH atau LBH serta Serikat Buruh untuk memberikan bantuan hukum kepada para karyawan yang terdzolimi oleh pengusaha,”⁹¹

Ibu Listyani W .S.H menekankan pentingnya dukungan pemerintah dan pihak terkait untuk meningkatkan jumlah dan kompetensi tenaga hukum, khususnya dalam penanganan karyawan yang terkena PHK secara sepihak, agar LKBH dapat memberikan layanan yang lebih merata dan berkualitas.⁹²

3. Faktor Budaya Hukum

Kurangnya kesadaran dan pemahaman masyarakat tentang pentingnya bantuan hukum dan hak-hak karyawan menjadi salah satu kelemahan utama dalam faktor budaya hukum yang memengaruhi peran Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa dalam

⁹⁰ Wawancara dengan Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, pada tanggal 27 Mei 2025

⁹¹ Wawancara dengan Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, pada tanggal 27 Mei 2025

⁹² Wawancara dengan Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, pada tanggal 27 Mei 2025

memberikan bantuan hukum kepada Karyawan yang berjuang untuk mendapatkan hak di Pengadilan Hubungan Industrial. Banyak masyarakat yang belum memahami bahwa karyawan, sebagai individu yang bekerja pada perusahaan atau organisasi yang menerima upah atau gaji sebagai imbalan atas pekerjaannya, memiliki hak-hak hukum yang harus dilindungi untuk mengakses keadilan, baik dalam proses litigasi maupun non- litigasi.

Pandangan ini sering kali disebabkan oleh rendahnya literasi hukum di kalangan masyarakat, terutama di daerah-daerah terpencil, di mana akses terhadap informasi hukum masih sangat terbatas.

Masyarakat cenderung memandang bantuan hukum sebagai sesuatu yang tidak relevan atau hanya diperlukan dalam kasus besar atau kompleks. Dalam kasus yang melibatkan seorang karyawan atau buruh, banyak keluarga yang merasa bahwa masalah hukum dapat diselesaikan secara informal tanpa melibatkan pendampingan hukum yang memadai. Akibatnya, hak-hak karyawan sering kali terabaikan, terutama dalam situasi di mana karyawan berjuang untuk meminta haknya yaitu diperusahaan dalam menghadapi proses mediasi yang membutuhkan perlindungan dan pendampingan hukum sejak awal.

Selain itu, masih terdapat anggapan di masyarakat bahwa bantuan hukum hanya diperuntukkan bagi sekumpulan karyawan atau mereka yang memiliki kemampuan finansial. Seorang karyawan yang berjuang untuk mendapatkan hak-haknya sering kali tidak dianggap sebagai

individu yang memerlukan perlindungan hukum khusus. Hal ini menyebabkan kurangnya inisiatif dari masyarakat untuk mencari bantuan hukum bagi karyawan yang membutuhkan, sehingga peluang untuk mendapatkan pendampingan hukum yang layak sering kali terlewatkan.

Kurangnya kesadaran ini juga berdampak pada rendahnya partisipasi masyarakat dalam mendukung program-program edukasi hukum yang dilakukan oleh LKBH Garuda Yaksa. Program seperti penyuluhan hukum atau kampanye advokasi sering kali tidak mendapat perhatian yang cukup dari masyarakat, sehingga upaya LKBH Garuda Yaksa untuk meningkatkan pemahaman tentang hak-hak karyawan dan pentingnya bantuan hukum menjadi kurang optimal. Ketidaktahuan ini diperburuk dengan stigma sosial terhadap karyawan yang berjuang di Pengadilan.

Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, dalam wawancara menyoroti bahwa kurangnya kesadaran hukum di masyarakat menjadi tantangan utama dalam upaya memberikan bantuan hukum kepada karyawan atau buruh.

“Banyak masyarakat yang tidak menyadari bahwa karyawan yang berjuang untuk mendapatkan hak pesangon memiliki hak untuk didampingi secara hukum. Bahkan, ada karyawan yang merasa takut jika membayar mahal untuk mencari LBH/LKBH, sehingga mereka enggan mencari bantuan atau melibatkan LBH/LKBH,”⁹³

Beliau juga menambahkan bahwa stigma ini sering kali memperburuk situasi karyawan, karena karyawan tidak hanya kehilangan

⁹³ Wawancara dengan Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, pada tanggal 27 Mei 2025

hak-haknya tetapi juga mengalami tekanan sosial yang berat karena sudah tidak memiliki pekerjaan dan persangan untuk membuat usaha.

Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa juga menekankan pentingnya program edukasi hukum yang lebih terarah dan berkelanjutan.

“Kami di LKBH Garuda Yaksa terus berupaya untuk menjangkau masyarakat, terutama di daerah-daerah terpencil, dengan memberikan penyuluhan dan advokasi. Namun, efektivitasnya masih terbatas karena minimnya dukungan dan partisipasi dari masyarakat sendiri,”⁹⁴

Menurut Ibu Listyani Widyaningsih, S.H., meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak-hak karyawan dan peran bantuan hukum adalah langkah penting untuk mengatasi kelemahan budaya hukum ini. Dengan dukungan yang lebih kuat dari semua pihak, LKBH Garuda Yaksa dapat lebih efektif dalam menjalankan misinya untuk melindungi hak-hak karyawan dan memastikan keadilan bagi mereka yang berhadapan dengan hukum.

⁹⁴ Wawancara dengan Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, pada tanggal 27 Mei 2025

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa berperan penting dalam mewujudkan keadilan bagi Karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan melalui pendekatan berbasis keadilan. Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa memastikan bahwa karyawan mendapatkan pendampingan hukum yang komprehensif, mulai dari tahap bipartit, persidangan tingkat pertama, kasasi, hingga eksekusi. Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa berupaya memberikan perlindungan hukum yang adil serta mendukung penuh kepada para karyawan yang berjuang untuk mendapatkan hak-haknya secara adil. Dalam salah satu kasus yang ditangani, Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa mendampingi seorang karyawan berinisial Y. yang mendapatkan ketidakadilan oleh Perusahaan dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa memberikan pendampingan sejak tahap mediasi hingga eksekusi, memastikan hak-hak karyawan terpenuhi dan dibayarkan oleh perusahaan, termasuk mendapatkan proses hukum yang adil dan tidak diskriminatif. Kasus ini menunjukkan peran Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa dalam menjembatani penerapan hukum

substansif dan formal dengan memperjuangkan hukuman yang bersifat mendidik, bukan semata-mata menghukum, sehingga anak tetap memiliki peluang untuk memperbaiki diri dan melanjutkan kehidupannya di masyarakat. Hal ini menjadi bukti konkret kontribusi LKBH Garuda Yaksa dalam memperjuangkan keadilan di sistem hukum Indonesia.

2. Hambatan yang dihadapi Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa dalam memberikan bantuan hukum kepada karyawan yang terkena pemutusan hubungan industrial meliputi kelemahan pada faktor substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum. Secara substansi hukum, inkonsistensi dalam implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 sering terjadi akibat kurangnya pemahaman penegak hukum terhadap prinsip-prinsip keadilan bagi karyawan, seperti mekanisme perundingan bipartit yang kerap tidak dijalankan secara optimal dan putusan tidak memiliki kekuatan eksekutorial atau sanksi. Pada faktor struktur hukum, keterbatasan jumlah tenaga hukum terlatih dengan pemahaman mendalam mengenai peradilan hubungan industrial menyebabkan pendampingan hukum menjadi kurang merata, terutama di daerah pedalaman. Sementara itu, pada faktor budaya hukum, rendahnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya bantuan hukum dan hak-hak karyawan, serta adanya stigma sosial terhadap karyawan yang berjuang di pengadilan, memperburuk akses keadilan bagi karyawan. Untuk mengatasi hambatan ini, Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Garuda Yaksa mengusulkan peningkatan pelatihan paralegal tentang ketenagakerjaan dan hubungan industrial, perluasan akses tenaga hukum di daerah terpencil, dan edukasi hukum yang lebih intensif kepada masyarakat. Dengan dukungan semua pihak, LKBH Garuda Yaksa berharap dapat memberikan pendampingan hukum yang lebih efektif dan memastikan perlindungan karyawan yang berkeadilan.

B. Saran

1. Pemerintah perlu memperkuat pelaksanaan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dengan memberikan pelatihan yang intensif kepada aparat penegak hukum tentang prinsip keadilan dan perlindungan hak-hak karyawan.
2. Masyarakat perlu meningkatkan kesadaran hukum, khususnya mengenai hak- hak karyawan dan kompensasi serta langkah-langkah untuk melakukan upaya hukum baik dari tingkat perundingan bipartit, pengadilan hubungan industrial tingkat pertama, kasasi hingga eksekusi, melalui partisipasi aktif dalam kegiatan edukasi hukum seperti penyuluhan yang dilakukan oleh LKBH atau instansi terkait.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran:

Buku:

- A. Qadri Azizy, 2002, *Eklektisisme Hukum Islam: Kompetisi Antara Hukum Islam dan Hukum Umum*, Yogyakarta: Gama Media Press,
- Abdul Hakim Garuda Nusantara, 1983, *Gerakan Bantuan Hukum di Indonesia*, Jakarta: LBH Jakarta,
- Abdurrahman, 2012, *Aspek-Aspek Bantuan Hukum di Indonesia*, Jakarta : Cendana Press
- Abdurrahman, 1992, *Kompilasi Hukum Islam Di Indonesia*, Jakarta: Akademiko Pressindo,
- Abdurrahman, 1980, *Pembaharuan Hukum Acara Pidana Dan Hukum Acara Pidana Baru di Indonesia*, Bandung: Alumni,
- Adnan Buyung Nasution, 1988, *Bantuan Hukum di Indonesia*, Jakarta : LP3ES,
- Afzalur Rahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: PT Dhana Bhakti Wakaf,
- Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, 2008, *Bulughul Al-Maram Min Adillat Al-Ahkam*, Terj. Abdul Rosyad Siddiq; Terjemah Lengkap Bulughul Maram, Jakarta: Pustaka Al-Hidayah,
- Bambang Sunggono dan Aries Harianto, 2009, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Bandung: CV. Mandar Maju,
- Bambang Sunggono, 2010, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta : Rajawali Pers,
- Candra Irawan, 2010, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*,

Bandung: Mandar Maju,

Carl Joachim Friedrich, 2004. *"Filsafat Hukum Perspektif Historis"*, Bandung: Nuansa dan Nusamedia,

Didi Kusnadi, 2012, *Bantuan Hukum dalam Islam Profesi Kepengacaraan dalam Islam dan Praktiknya di Lingkungan Pengadilan*, Bandung: Pustaka Setia Cetakan Ke-1. 19,

Didi Kusnadi, 2012, *Bantuan Hukum dalam Islam Profesi Kepengacaraan dalam Islam dan Praktiknya di Lingkungan Pengadilan*, Bandung: Pustaka Setia Cetakan Ke-1,

Febri Handayani, 2016, *Bantuan Hukum di Indonesia*, Yogyakarta: Kalimedia,

Frans Hendra Winarta, 2009, *Advokat Indonesia: Citra, Idealisme Dan Keprihatinan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,

Frans Hendra Winarta, 2009, *Pro Bono Publico "Hak Konstitusional Fakir Miskin untuk Memperoleh Bantuan Hukum"*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

H. Zainal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada,

Hans Kelsen, 2011. *"General Theory of Law and State"*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Bandung: Nusa Media,

Jalaludin Suyuthi Pulungan, 1996, *Pengantar Fikih Siyasah*, Jakarta: PT. Rajawali Press,

Jimly Ashididie, 2002, *Konsolidasi Naskah UUD 1945 Setelah Perubahan Ke Empat*, Jakarta: PSHTN FHUI,

John Rawls, 2006. *"A Theory of Justice"*, London: Oxford University press", yang sudah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,

Kahar Masyhur, 1985. *"Membina Moral dan Akhlak"*, Jakarta : Kalam Mulia,

Kamus Besar Bahasa Indonesia, and English and Indonesia Dictionary, 1961, Jakarta: PT Gramedia Utama,

Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2003, Jakarta: Balai Pustaka,

Kumpulan UU RI Nomor 16 Tahun 2004, UU Nomor 4 Tahun 2004, UU RI Nomor: 18 Tahun 2003, UU RI Nomor 5 Tahun 2004, 2007, Jakarta: Asa mandiri Tahun),

Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada,

M. Hasbi ash-Shiddiqi.1986. *Syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman*. Jakarta: Bulan Bintang,

Marsono, 2003, *Susunan Suatu Naskah UUD 1945 Dengan Perubahan-Perubahannya 1999 2002*, Jakarta: Cv Eka Jaya,

Moch. Faisal Salam, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju,

Mustafa Edwin Nasution dkk. 2006. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group,

R. Sutyo Bakir, 2009, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Karisma Publishing

Ronny Hanitijo Soemitro, 2015, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta : Ghalia Indonesia,

Satjipto Rahardjo, 1983, *Masalah Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis Hukum*, Bandung: Sinar Baru,

Sayyid Sabiq. *Fiqh Al-Sunnah*. Bandung: Daar al-Fikr. hlm.18

Soejono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Press,

Soerjono Soekanto, 2013, *Sosiologi Suatu Pengantar*, jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,

Soerjono Soekanto, 2001, *Bantuan Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia,.

Soerjono Soekanto, 2014, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,

Soetandyo Wignjosoebroto, Ragam-Ragam Penelitian Hukum, dalam Sulistyowati Irianto dan Shidarta, ed., 2013, *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*, Jakarta: Cetakan Kedua Yayasan Pustaka Obor,

Sudargo Gautama, 1983, *Pengertian Tentang Negara Hukum*, Alumni, Bandung,

T. Mulya lubis, 1986, *Bantuan Hukum Dan Kemiskinan Struktural*, Jakarta: LP3ES,

W.J.S. Poerwadarminto, 1984, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN Balai Pustaka,

Wawancara dengan Ibu Listyani Widyaningsih, S.H. selaku Direktur LKBH Garuda Yaksa, pada tanggal 27 Mei 2025

Zaeni Asyhadie, 2009, *Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta: Rajawali Pers,

Hilman Hadikusuma, 2001, *Aspek-Aspek Bantuan Hukum di Indonesia*, Jakarta: Cendana Press,

M. Yahya Harahap, 2007, *Pembahasan Permasalahan Dan Penerapan KUHAP; Penyidikan dan Penuntutan*; Jakarta: Edisi ke dua, Sinar Grafika,

Raharjo, Satijipto, 2000, *"Ilmu Hukum"*, Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti,

Sinto Adi Prasetyorini, 2024, *Reformulasi Pengaturan Pendirian Lembaga Bantuan Hukum dalam Upaya Mewujudkan Kepastian Hukum*, Semarang: CV. Lawwana,

Winarta F.H, 2000, *Bantuan Hukum Suatu Hak Asasi Manusia Bukan Belas Kasihan*, Jakarta :Elex Media Komputundo,

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum;

Jurnal :

B. Aswandi, dan K. Roisah, 2019, *Negara Hukum Dan Demokrasi Pancasila*

Dalam Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia (HAM), *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*.

Dwi Pamungkas, 2023, *Kontribusi Masyarakat Terhadap Roda Pemerintahan Guna Mewujudkan Indonesia Negara Hukum dan Sejahtera, Proceeding: 5TH NATIONAL CONFERENCE on Law Studies*.

Herning Setyowati, 2018, *Peran Advokat Dalam Memberikan Bantuan Hukum Kepada Masyarakat Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia, Lex Scientia Law Review*, Vol. 2.

Iwan Wahyu Pujiarto, 2015, *Pelaksanaan Pemberi Bantuan Hukum Dikaitkan dengan Undang- undang No. 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum, USU Law Journal*, Vol. 3.

