

Prosiding

KONFERENSI KE-4 AFHI

Kampus Anggrek Binus University - Jakarta
3-4 September 2014

Keadilan Eko-Sosial



ISBN 978-602-1304-05-1



9 786021

304051

Daftar Isi

Sambutan Ketua AFHI Periode 2014-2015 Shidarta.....	vii
Sambutan Ketua AFHI Periode 2013-2014 R. Herlambang P. Wiratraman.....	viii
Makalah Panel 1 Keadilan Eko-Sosial: Dimensi Filsafat, Teori dan Konsep.....	1
Agama Sebagai Ideologi, Hukum, dan Keadilan Sosial dalam Perpektif Pemikiran Muhammad Baqir Shadr Zaitun Abdullah dan Endra Wijaya.....	1
Teori Keadilan dalam Implementasi Negara Hukum Dalmeri.....	10
Komersialisasi Jabatan Publik Shidarta dan Imelda Martinelli.....	22
Menanti Kesadaran Beretika dari Korporasi? Sandoro Purba.....	31
Hak Asasi Manusia dan Gender dalam Pendidikan Multikultural Isep Ali Sandi.....	40
Diskriminasi dan Pelanggaran HAM dalam Dialektika Kriminalisasi Penularan HIV sebagai Primum Remedium Siradj Okta.....	58
Hukum dan Masalah Lingkungan Donny Danardono.....	68
Pelayanan Publik dalam Perwujudan Keadilan Sosial di Indonesia Anak Agung Ayu Ari Widhyasari.....	75
Hak Menguasai Negara Pasal 33 UUD 1945 Menurut Perspektif Keadilan Sosial Max Boli Sabon.....	86
Prinsip Keadilan dalam Asuransi Zahry Vandawati	97
Konsepsi Keadilan Sosial dan Hak Asasi Manusia Indonesia Wenly R.J. Lolong.....	104
Makalah Panel 2 Keadilan Sosial: Metode dan Pembelajaran dalam Pendidikan Tinggi Hukum.....	115
Mengajarkan Keadilan Sosial, Menanggalkan Teks, Mempertajam Aksi Muhammad Rustamaji.....	115
Paradigma Hukum Progresif dalam Reorientasi Pendidikan Tinggi Hukum yang Berperspektif Keadilan Sosial Al. Wisnubroto.....	129
Hukum Progresif dalam Krisis Rian Adhivira Prabowo.....	141
Tantangan Pendidikan Tinggi Hukum dan Profesi Hukum Budiman N.P.D Sinaga.....	149
Pengaturan Produk Tembakau, Suatu Telaah Filsafat Hukum Dalam Perspektif Hukum Progresif Otniel Yuristo Yudha Prawira.....	155
Makalah Panel 3 Keadilan Eko-Sosial: Realitas Hukum dan Gerakan Sosial di Indonesia.....	165

Makna Simbolik Konservasi Masyarakat Hulu Batanghari Musri Nauli.....	165
Keadilan Sosial di Ruang Peradilan bagi Buruh Asri Wijayanti.....	181
Membangun Peradilan Hak Asasi Manusia yang Kompeten, Independen, dan Imparsial Yustina Trihoni Nalesti Dewi.....	189
Menguji In Dubio Pro Natura dalam Ruang Pengadilan Deni Bram.....	199
Perebutan Ruang Ekologi Zainal Arifin.....	207
Kontribusi Kearifan Lokal Hukum Rakyat untuk Pembangunan Hukum Nasional Berbasis Keadilan Eko-Sosial Ruang Ekologi Rini Fidiyani.....	220
Kewajiban Pemenuhan Hak Korban Tindak Pidana oleh Negara Syarif Nurhidayat.....	228

KEADILAN SOSIAL DI RUANG PERADILAN BAGI BURUH

Dr. Asri Wijayanti, S.H.,MH.

asri1wj@yahoo.com - Universitas Muhammadiyah Surabaya- 08563086749

Abstrak

Indonesia adalah Negara hukum. Adanya jaminan hak asasi manusia dan peradilan yang adil menjadi syarat utamanya. Peradilan seharusnya menjadi tempat yang paling tepat untuk mencapai keadilan sosial. Bias hukum terjadi ketika lembaga peradilan belum mampu memberikan jaminan perlindungan hukum atas adanya pelanggaran hak buruh. Penelitian ini bertujuan menganalisis kompetensi peradilan sebagai sarana untuk mencapai keadilan dan kepastian hukum atas sengketa perburuhan. Penelitian ini adalah *normatif legal research* dengan *statute approach* dan *socio legal*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kekaburan norma atas substansi aturan hukum dan lembaga peradilan dalam menangani kasus perburuhan. Kekaburan aturan hukum tentang sengketa perburuhan dan kompetensi lembaga peradilan (buruh). Kekaburan ini berpengaruh pada independensi hakim di ruang peradilan dalam membuat putusan yang berkeadilan sosial. Rekomendasi yang dihasilkan adalah revisi ketentuan yang berkaitan dengan sengketa perburuhan, kompetensi absolut serta hukum acara yang berlaku pada peradilan buruh.

Kata kunci : hak buruh, sengketa perburuhan, peradilan buruh, keadilan sosial.

Pendahuluan

Indonesia adalah Negara hukum. Suatu Negara yang roda pemerintahannya didasarkan pada aturan hukum. Secara konstitusional dinyatakan dalam Pasal 1 ayat 3 UUD 1945, yaitu “Negara Indonesia adalah negara hukum. Konsep Negara hukum, semula yang dikembangkan oleh A.V. Dicey di Inggris, berkembang menjadi “*the Rule of Law, and not of Man*” di Amerika Serikat. Terdapat beberapa pendapat ahli hukum berkaitan dengan ciri – ciri Negara hukum. Menurut A.V. Dicey, Negara hukum mempunyai ciri-ciri “*supremacy of law, equality before the law dan due process of law*”. Semua yang terjadi di Indonesia haruslah diatur

berdasarkan hukum. Persamaan di hadapan hukum berlaku bagi semua orang tanpa terkecuali. Proses hukum yang adil haruslah menjadi landasan penyelesaian kasus.

Adanya jaminan hak asasi manusia dan peradilan yang adil menjadi syarat utama adanya suatu Negara hukum. Hak asasi manusia secara garis besar berdasarkan Pasal 3 Piagam PBB, terdiri dari tiga lapis, yaitu *everyone has the right to life, liberty and security of person*. Salah satu penerapan hak asasi manusia itu adalah hak untuk bekerja. Pengaturan hak untuk bekerja diatur lebih lanjut di bidang perburuhan. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 5 dan 6 UU 13/2003). Hak-hak pekerja di dalam hubungan kerja, diatur lebih jauh dalam UU 13/2003.

Adanya pelanggaran hak-hak pekerja, seharusnya dapat ditegakkan di lembaga peradilan buruh. Peradilan seharusnya menjadi tempat yang paling tepat untuk mencapai keadilan sosial. Keadilan bagi semua orang yang menjadi pihak dalam hubungan industrial, yaitu pemberi kerja, pekerja, dan pihak ketiga. Pihak ketiga ini meliputi Negara (pemerintah dan masyarakat). Bias hukum terjadi ketika lembaga peradilan belum mampu memberikan jaminan perlindungan hukum atas adanya pelanggaran hak buruh. Ironisnya, hingga saat ini pelanggaran hak pekerja masih terjadi. Misalnya kasus pensiunan PT BRI Tbk, kasus pensiunan PT BNI, kasus kriminalisasi buruh, dll.

Upaya menegakkan hak pekerja terus dilakukan. Peran *legal scholarship* sangat penting. Argumentasi hukum dari *legal scholarship* dapat menjadi bahan yang penting bagi penegak hukum dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Terhadap norma hukum yang terbuka dan bersifat multitafsir, seringkali menjadi pijakan dengan sudut pandang yang berbeda dari *legal scholarship*. Diantaranya adalah norma hukum tentang peradilan buruh sebagai sarana menggapai keadilan sosial. Dari uraian di atas muncul permasalahan yaitu apakah kompetensi peradilan buruh sudah menampung semua sengketa perburuhan untuk mencapai keadilan

dan kepastian hukum? Metode penelitian yang digunakan adalah *normatif legal research* dengan *statute approach* dan *socio legal*.

Pembahasan

Proses peradilan yang adil adalah salah satu ciri Negara hukum. Terdapat beberapa teori tentang konsep Negara hukum. Negara hukum adalah suatu Negara yang memiliki ciri tiga belas prinsip, yaitu:

1. supremasi hukum (*supremacy of law*);
2. persamaan dalam hukum (*equality before the law*);
3. asas legalitas (*due process of law*);
4. pembatasan kekuasaan (melalui pembagian kekuasaan secara vertikal atau pemisahan kekuasaan secara horizontal yang bersifat '*checks and balances*');
5. organ-organ campuran yang bersifat independen;
6. adanya peradilan yang bebas dan tidak memihak (*independent and impartial judiciary*);
7. peradilan tata usaha negara;
8. peradilan tata negara (*constitutional court*: mahkamah konstitusi);
9. perlindungan hak asasi manusia;
10. bersifat demokratis (*demokratische rechtsstaat*);
11. berfungsi sebagai sarana mewujudkan tujuan bernegara (*welfare rechtsstaat*);
12. transparansi dan kontrol sosial; dan
13. ber-ketuhanan yang maha esa. (Asshiddiqie, Jimly, 2004: 13-17).

Dari ketiga belas prinsip Negara hukum terdapat perlindungan hak asasi manusia. Hak buruh muncul setelah ada hubungan kerja. Buruh adalah manusia,

sehingga berhak atas jaminan hak untuk bekerja sebagai salah satu dari hak asasi manusia. Pertanyaan yang muncul adalah apa sajakah hak buruh itu? Di mana hak buruh itu diatur? Apakah pelanggaran hak buruh disertai ancaman sanksi? Hak buruh hakekatnya adalah hak asasi yang dimiliki oleh setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Hak buruh itu diatur secara tersebar, Seringkali pengaturan hak buruh terdapat inkonsistensi vertikal dan horizontal. Tidak semua pelanggaran hak buruh disertai ancaman sanksi, baik sanksi pidana, perdata atau sanksi administrasi.

Hak adalah kebebasan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu berkenaan dengan sesuatu atau terhadap subyek hukum tertentu atau semua subyek hukum tanpa halangan atau gangguan dari pihak manapun dan kebebasan itu memiliki landasan hukum dan karena itu dilindungi. Hak berasal dari kata *right*, artinya *something (as a power or privilege) to which one has a just or lawful claim*. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya suatu tuntutan /*claim* (Philipus M. Hadjon, 2007: 34). *Claim* merupakan suatu upaya hukum yang dapat dilakukan, apabila terdapat hak yang dilanggar. Hak buruh adalah sesuatu yang dimiliki oleh buruh berdasarkan hukum, apabila tidak diterima maka ia dapat menuntut pemenuhan hak itu. Hak dasar buruh secara universal itu tertuang dalam *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* tahun 1998. Deklarasi ini bertujuan untuk menjaga hubungan antara kemajuan sosial dan pertumbuhan ekonomi, jaminan dari prinsip-prinsip dasar dan hak-hak di tempat kerja. Deklarasi ini menyatakan bahwa semua anggota termasuk yang belum meratifikasi konvensi-konvensi tersebut, memiliki kewajiban yang timbul dari fakta keanggotaan dalam Organisasi untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan, dengan itikad baik, prinsip-prinsip tentang hak-hak dasar yang merupakan subjek dari *core convention*, yaitu:

1. *kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama (C.87 , C.98);*

2. *penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib (C.29,C.105);*
3. *penghapusan secara efektif pekerja anak (C.138); dan*
4. *penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (C.100, C.131)*

Pengaturan hak buruh di Indonesia endasarkan pada Pasal 27 ayat (1) dan (2) UUD 1945 jo Pasal 28 ayat (1) dan (2) UD 1945, yaitu:

Pasal 27 UUD 1945 : (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 28D UUD 1945: (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja

UU 13/2003 membedakan hak tenaga kerja dan hak pekerja, yaitu:

Hak tenaga kerja yaitu :

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
2. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
4. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).

Hak pekerja meliputi :

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).

2. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86).
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
4. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1)).
5. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104 ayat (1)).
6. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. (Pasal 137).

Hak buruh hakekatnya adalah hak asasi yang dimiliki oleh setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Hak buruh itu diatur secara tersebar, Seringkali pengaturan hak buruh terdapat inkonsistensi vertikal dan horizontal. Contohnya, pekerja berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6 UU 13/2003). Praktikanya, masih terdapat perbedaan upah yang diterima untuk beban kerja yang sama antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* untuk jenis pekerjaan pokok. Berdasar Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 seharusnya perjanjian kerja waktu tertentu (*outsourcing*) itu demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sayangnya karena tidak ada sanksi hukum maka banyak terjadi pelanggaran dan menjadi salah satu tuntutan pada perayaan *May day* dengan hapuskan *outsourcing*. Kasus pelanggaran hak berserikat pada PT CJ.Feed Jombang, seharusnya setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104 ayat (1)UU 13/2003 jo. Pasal 5 ayat (1) UU 21/2000 jo). Praktikanya, pekerja *outsourcing* dikeluarkan oleh pegawai Disnaker pada saat verifikasi keanggotaan sebagai syarat pencatatan pendirian Serikat Pekerja, sehingga tidak memenuhi syarat minimal 10 orang keanggotaan berdasar Pasal 5 ayat (2) UU 21/2000. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU 21/2000, yaitu:

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun

di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya

Kekaburan atas substansi aturan hukum perburuhan yang terdapat dalam UU 13/2003 jo UU 21/2000 jo UU 2/2004 mengakibatkan adanya multitafsir pada aparat penegak hukum. Hubungan kerja tidak selamanya berlangsung dengan baik. Dapat muncul sengketa antar para pihak. Sengketa perburuhan memiliki makna yang multitafsir. Pertanyaan yang muncul adalah apakah sengketa perburuhan sebagai sengketa dalam hubungan kerja atau hubungan industrial? Siapakah pihak yang dapat bersengketa? Apakah obyek hukum sengketa perburuhan? Apakah obyek sengketa perburuhan yang diatur sudah mencakup seluruh permasalahan buruh?

Sengketa perburuhan sebagai sengketa dalam hubungan kerja mengakibatkan hanya pihak pekerja dan pemberi kerja sebagai pihaknya. Berbeda apabila sengketa perburuhan sebagai sengketa hubungan industrial, maka pihak yang bersengketa adalah pekerja, pemberi kerja dan pemerintah. Obyek hukum sengketa perburuhan adalah perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak adalah tentang sesuatu yang telah diatur (*wanprestasi*), perselisihan kepentingan yang merupakan kebijaksanaan (*doelmatigheid* permasalahan), di luar aspek hukum (Wijayanto Setiawan, 2006:19)

Namun telah dirumuskan secara sempit pada Pasal 2 jo Pasal 56 UU 2/2004, yaitu sebagai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Belum semua obyek sengketa perburuhan yang diatur, mencakup seluruh permasalahan buruh. Perselisihan perburuhan yang melibatkan keputusan pemerintah, contohnya sengketa terhadap keputusan Gubernur atas upah minimum regional belum menjadi kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Tidak kalah pentingnya terhadap hal yang berkaitan dengan prosedur penyelesaian sengketa perburuhan. Hukum perburuhan bersifat fungsional, memiliki sisi perdata, pidana dan administrasi (bahkan perkembangan dunia tidak terbatas pada 3 bidang itu saja). Kasus terjadi pada suatu perusahaan yang mendapat nota pengawasan (terjadi pelanggaran pidana). Nota pengawas itu digugat ke PTUN. Putusan PTUN No. 126/G/2011/PTUN-Bdg, menyatakan nota pengawas itu sebagai KTUN sehingga sebagai obyek PTUN. Tampak kesesatan berpikir pada hakim PTUN yang menganggap Nota pengawas adalah KTUN. Nota pengawas adalah suatu surat yang dikeluarkan pejabat yang belum final, karena nota itu ditujukan kepada atasannya, tertinggi yaitu Menteri Tenaga Kerja.

Terhadap hal ini, menjadi pertanyaan saat gelar perkara di Polres Sidoarjo atas kasus di PT Interbat, apakah suatu pengaduan delik perburuhan harus menunggu adanya nota pengawas dari disnaker? Apakah penyidikan pidana perburuhan juga menunggu hasil keputusan dari PHI? Tidak ada satu suara dari penegak hukum mengenai bagaimana prosedur sengketa perburuhan dilakukan.

Peradilan buruh. Memiliki makna yang multitafsir. Pertanyaan yang muncul dari segi lembaga peradilan, adalah apakah Pengadilan Hubungan Industrial sebagai satu-satunya lembaga peradilan bagi buruh? Bukankah hubungan kerja dapat berlangsung berdasar kaedah hukum perikatan dalam *Burgerlijk Wetboek*? Mengapa seorang dokter spesialis ketika berselisih dengan rumah sakit berkaitan dengan kontrak kerja, lebih memilih Pengadilan Negeri sebagai lembaga penyelesaian sengketa? Mengapa pekerja lebih memilih PHI untuk memperjuangkan haknya? Praktik ini muncul berkaitan dengan terdapatnya pengaturan yang ganda berkaitan dengan hubungan kerja. Praktik masih tetap menggunakan *B.W.* bahkan KUHD juga masih diberlakukan bagi hubungan kerja untuk awak buah kapal, meskipun telah disahkan Undang –Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003. Disinilah alasan mengapa ada dua lembaga peradilan yang menangani kasus hubungan kerja, yaitu PHI dan PN.

Hukum perburuhan adalah bersifat fungsional, maka kasus pidana tidak dapat terlepas dari kajian ini. Sayangnya pidana perburuhan belum banyak dipahami oleh masyarakat. Masih ada anggapan bahwa hubungan kerja adalah murni hubungan hukum privat. UU 13/2003 dan UU 21/2000 menempatkan suatu perbuatan sebagai perbuatan pidana dan ada ancaman sanksi pidananya. Berdasarkan asas legalitas, apabila ada perbuatan yang dirumuskan sebagai perbuatan pidana, maka siapapun yang memenuhi unsur-unsur dari delik itu maka secara otomatis dia dapat dituntut sesuai ancaman pidananya. Contoh, ketika seseorang telah memenuhi unsur Pasal 28 UU 21/2000, yaitu:

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh

maka ia dapat dituntut ancaman pidana berdasar Pasal 43 UU 21/2000, yaitu:

- (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah),
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Praktiknya, masih terdapat pemeriksaan dugaan delik pidana pelanggaran hak berserikat, hanya berkisar pada syarat formil pembentukan serikat buruh, bukan apakah perbuatan yang telah dilakukan berdasarkan *locus delicty* dan *tempus delicty*. Hal ini terjadi pada sidang pemeriksaan atas perkara praperadilan no 19/Paper/2013/PN Sby.

Berbagai norma terbuka yang kabur dan sarat multitafsir sangat membutuhkan peran *legal scholarship*. Kematangan pola pikir atas teori hukum dan filsafat hukum sangat dibutuhkan untuk menggapai dogmatika hukum/ aturan hukum yang adil. Meski turan hukum kurang baik, asalkan vonis hakim sesuai dengan kehendak filsafat hukum yaitu keadilan maka keadilan sosial akan terwujud.

Bagaimanapun juga argumentasi hukum dari *legal scholarship* (dalam keterangan ahli/ *legal opinion/ public opinion*) dapat mempengaruhi pola pikir penegak hukum atas jalannya proses peradilan buruh. Apabilaterdapat argumentasi hukum dari *legal scholarship* yang kurang tepat dari segi lapisan ilmu hukum akan dapat berpengaruh terhadap kesesatan berpikir pada penegak hukum yang dapat mempengaruhi jalannya proses peradilan buruh. Contoh adanya suatu pernyataan yang dapat mempengaruhi penyidikan (dilanjutkan atau dihentikan) adalah:

1. perselisihan hubungan industrial adalah masalah privat, ketika hak yang hilang sudah dikembalikan maka gugurlah perselisihan itu;
2. delik yang terdapat di dalam UU 2/2000 adalah delik khusus, akan tunduk pada hukum khususnya yaitu hukum perburuhan. Hukum perburuhan bersifat privat. Apabila hak yang pernah hilang sudah dikembalikan maka gugurlah sifat pidananya.

Dua pernyataan itu adalah tidak tepat. Hukum perburuhan bersifat fungsional. Apabila ada pelanggaran pidana perburuhan, maka sejak perbuatan dilakukan (*tempus delicty*) yang mengakibatkan hilangnya hak maka hak itu tidak dapat diganti untuk waktu yang akan datang. Sifat melawan hukumnya tidak dapat hilang dengan dikembalikannya hak itu. Contohnya, ketika pemberi kerja mengeluarkan surat menolak berunding pada suatu serikat buruh, maka pada saat surat itu dibuat, telah terpenuhi unsur delik pidananya, maka terhadapnya diancam *strafmaxima* berdasar Pasal 43 UU 21/2000. Terhadap hal ini, harus dilakukan penyidikan. Bukan dihentikan penyidikan itu.

PHI bukan sebagai satu-satunya lembaga peradilan bagi buruh. Di bidang pidana perburuhan, Pengadilan Negeri seharusnya menjadi tempat menggapai

keadilan. PN adalah peradilan umum. Terhadap perkara yang tidak dapat diselesaikan di peradilan khusus, seharusnya dapat diproses di PN. Sengketa atas keputusan Gubernur tentang Upah minimum seharusnya menjadi kewenangan PN, bukan PTUN, mengingat keputusan itu bersifat umum (tidak individual).

Kekaburan atas kompetensi lembaga peradilan (buruh) berpengaruh pada independensi hakim di ruang peradilan dalam membuat putusan yang berkeadilan sosial. Putusan atas perkara praperadilan no 19/Paper/2013/PN Sby. Telah memeriksa obyek yang salah. Mengingat itu perkara pidana seharusnya yang diperiksa adalah apakah perbuatan seseorang mencocoki rumusan Pasal 28 UU 21/2000 bukan memeriksa Pasal 5 ayat 2 UU 21/2000. Kewenangan memeriksa perkara atas pasal 28 jo 43 UU 21/2000 adalah perkara pidana sehingga menjadi kewenangan/ kompetensi absolut dari Pengadilan Negeri. Kewenangan memeriksa perkara atas pasal 5 ayat (2) UU 21/2000 adalah perkara administrasi. Pasal itu berkaitan dengan syarat sahnya pembentukan serikat pekerja yang berhak untuk dicatatkan di Disnakertrans Kabupaten. Penolakan pencatatan adalah merupakan KTUN yang menjadi kompetensi absolut dari PTUN. Seperti perkara no. 39/G/2014/PTUN.Sby. tentang pembatalan dan pencabutan Surat Keterangan Pencatatan Kadisnakertransduk Surabaya Nomor 250/7912/436.12/XII/2013 tanggal 24 Desember 2013.

Keadilan sosial seringkali dimaknai terpisah dari keadilan hukum. Seolah keadilan hukum hanyalah berkisar tentang keadilan dari sisi formalitas. Ketentuan Pasal 58 UU 2/2004, yaitu: “Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)”. Ketentuan ini dimanfaatkan secara maksimal oleh buruh agar mendapatkan biaya gratis. Kasus PHK di PT Sri Rejeki, telah menerapkan ketentuan Pasal 58 UU 2/2004 yaitu diadakan pemecahan menjadi tiga pokok perkara. Putusan MA No. 107 K/PDT.SUS/2010, Putusan MA No. 700 K/PDT.SUS/2010, dan Putusan MA No. 414 K/PDT.SUS/2012. Atas obyek perkara yang sama, telah diputus vonis yang berbeda. Dua pokok perkara

dimenangkan buruh, sedangkan satu pokok perkara dimenangkan pengusaha. Terdapat pertimbangan hukum yang sesat dalam Putusan No. 158/G/2011/PHI.Sby, yaitu :”**Tidak** ada bukti tergugat **tidak** membayar hak pekerja sebelum penetapan LPPHI” Kalimat itu apabila kita meminjam logika matematika “negative dengan negative hasilnya adalah positif” maka kalimat itu maknanya adalah “ada bukti tergugat membayar hak pekerja sebelum penetapan LPPHI” Kalimat yang tertuang dalam putusan itu adalah bertentangan dengan fakta hukumnya, bahwa tergugat tidak pernah membayar hak pekerja, tergugat tidak pernah hadir, dan tergugat tidak pernah menyatakan penyangkalan atas isi gugatan. Ironisnya kasus itu dimenangkan pengusaha. Sungguh menciderai keadilan sosial bagi buruh.

Kesimpulan

Terdapat kekaburan norma atas substansi aturan hukum dan lembaga peradilan dalam menangani kasus perburuhan. Kekaburan aturan hukum tentang sengketa perburuhan dan kompetensi lembaga peradilan (buruh). Kekaburan ini berpengaruh pada independensi hakim di ruang peradilan dalam membuat putusan yang berkeadilan sosial.

Rekomendasi yang dihasilkan adalah revisi ketentuan yang berkaitan dengan sengketa perburuhan, kompetensi absolut serta hukum acara yang berlaku pada peradilan buruh.

Daftar Pustaka

http://jimly.com/makalah/namafile/57/Konsep_Negara_Hukum_Indonesia.pdf
diunduh 12 Agustus 2014.

http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_12.shtml diunduh 12
Agustus 2014

M. Hadjon, Philipus, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*, Peradaban, Surabaya.

Setiawan, Wijayanto, 2006, *Pengadilan Perburuhan Di Indonesia*, Disertasi, Universitas Airlangga.

Putusan MA No. 107 K/PDT.SUS/2010

Putusan MA No. 700 K/PDT.SUS/2010

Putusan MA No. 414 K/PDT.SUS/2012

Putusan No. 158/G/2011/PHI.Sby

Putusan PTUN No. 126/G/2011/PTUN-Bdg

Putusan atas perkara praperadilan no 19/Paper/2013/PN Sby

Perkara no. 39/G/2014/PTUN.Sby. tentang pembatalan dan pencabutan Surat Keterangan Pencatatan Kadisnakertransduk Surabaya Nomor 250/7912/436.12/XII/2013 tanggal 24 Desember 2013.