

SENGKETA

Hubungan Industrial **Kini dan Akan Datang**



oleh:

Dr. Asri Wijayanti, S.H.,MH. - Dr. Slamet Suhartono, S.H.,M.Hum.



2020

Sengketa Hubungan Industrial

(kini dan akan datang)



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

Dr. Slamet Suhartono, S.H.,MHum.

Sengketa Hubungan Industrial

(kini dan akan datang)

Oleh :

- Dr. Asri Wijayanti, S.H.,MH.
- Dr. Slamet Suhartono, S.H.,MHum.

Diterbitkan Oleh :



CV. REVKA PRIMA MEDIA

Anggota IKAPI No. 205/JTI/2018

Ruko Manyar Garden Regency No.27

Jl. Nginden Semolo 101 Surabaya

Telp/Fax. 031 592 6204

E-mail : revkaprimamedia@gmail.com

20.12.068

Desember 2020

ISBN : 978-602-417-307-4

Dicetak oleh CV. REVKA PRIMA MEDIA

Sanksi Pelanggaran Hak Cipta (Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta)

Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi, tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta untuk penggunaan secara komersial dipidana pidana penjara dan/atau pidana denda berdasarkan ketentuan Pasal 113 Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

Prakata

Alhamdulillahirobbil alamin, hanya karena rahmat Allah Yang Maha Kuasa, buku yang berjudul “**Sengketa Hubungan Industrial, *kini dan akan datang***” dapat terselesaikan di penghujung tahun 2020.

Buku ini merupakan luaran wajib dari hibah penelitian dasar yang didanai Ristekdikti tahun 2019-2020 dengan judul Model Advokasi Serikat Pekerja dalam Sengketa Hubungan Industril Berbasis Kebenaran Formal yang dilakukan oleh kami, Dr. Asri Wijayanti, S.H., MH dan Dr. Slamet Suhartono, S.H., MHum.

Buku ini ditujukan untuk memberikan alternatif solusi bagi pemerintah dalam melakukan upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial dan pencegahan terjadinya sengketa hubungan industrial di masa yang akan datang.

Sengketa hubungan industrial harus dapat diselesaikan, agar dampak negatif dari adanya sengketa hubungan industrial, dapat diperkecil atau bahkan dihilangkan, semoga.

Buku ini terdiri atas empat bagian yaitu pendahuluan, sengketa hubungan industrial, menggali mutiara nilai dalam mencegah sengketa hubungan industrial dan penutup. Bagian pertama tentang pendahuluan menguraikan tentang latar belakang masalah, problem yang muncul, tinjauan pustaka, metode dan tahapan. Bagian kedua tentang sengketa hubungan industrial, menguraikan tentang kebijakan perselisihan hubungan industrial, perkembangan kasus perselisihan

hubungan industrial, dan problematika alat bukti formal dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bagian ketiga tentang menggali mutiara nilai dalam mencegah sengketa hubungan industrial, yang terdiri atas model advokasi dalam sengketa hubungan industrial, kearifan lokal dalam upaya mencegah dan menyelesaikan sengketa hubungan industrial, maqoshid syariah sebagai dasar penyelesaian sengketa hubungan industrial dan kader hubungan industrial yang smart. Bagian keempat adalah Penutup

Banyak hal yang seharusnya d.apat dilakukan, setelah pembaca menelaah isi buku ini. Mengingat pentingnya hasil kajian buku ini, maka, buku ini akad dapat digunakan oleh peneliti, akademisi, praktisi, pemerintah, pejabat negara, penegak hukum dan anggota masyarakat

Tidak ada gading yang tak retak. Masih banyak kekurangan dari isi buku ini, karena hanya merupakan hasil goresan tinta manusia yang kerdil ini. Saran dan masukan perbaikan akan selalu kami nantikan untuk kebaikan kami, pembaca dan masyarakat.

Surabaya, 2 Desember 2020

Ketua Peneliti



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

Ucapan Terima Kasih

Alhamdulillahirobbil alamin, hanya karena rahmat Allah Yang Maha Kuasa, buku yang berjudul “**Sengketa Hubungan Industrial, *kini dan akan datang***” dapat terselesaikan di penghujung tahun 2020 ini. Banyak pihak yang membantu terselesainya penulisan buku ini, untuk itu kami sampaikan terima kasih kepada:

- Kemenristekdikti;
- Dr. dr. Sukadiono, MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Dr. Mahsun, Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H.,MHum, Pengurus P3HKI, Universitas Indonesia;
- Prof. Dr. Ade Saptomo, S.H., Ketua Umum APPTHI;
- Prof. Dr. Rosnidar Sembiring, S.H., Mhum, Universitas Sumatera Utara;
- Prof. Dr. Made Warka, S.H.,M Hum, Untag Surabaya;
- Prof. Dr. Rahayu Hartini, S.H., MSi., M Hum., Universitas Muhammadiyah Malang;
- Dr. Himawan Estu Bagijo, S.H., MH., Kepala Dinas Ketenagakerjaan Prov. Jatim;
- Dr. Slamet Suhartono, S.H., MHum, Anggota Peneliti- Dekan FH Untag Surabaya
- Hadziq Abdillah

- Dr. Mualimin Mochammad Sahid , Dosen Universiti Sains Islam Malaysia (USIM);
- Dr. Agusmidah, S.H.,MHum, Pengurus P3HKI, Universitas Sumatera Utara;
- Dr. Fithriatus shaliha, SH MHum, Anggota P3HKI, Universitas Ahmad Dahlan;
- Dr. Lanny Ramly, S.H., MHum, Pengurus P3HKI Universitas Airlangga;
- Dr. Sugeng Santoso, S.H.,MH., Anggota P3HKI, Hakim Mahkamah Agung;
- Dr. Bela Indi Sulistio, S.H., MH , Pengurus P3HKI , Ketua Asosiasi Doktor Ilmu Hukum Indonesia (ADHI) DPD Kalimantan Timur;
- Dr. Wahyu Utomo, Universitas Sumatera Utara;
- Dr. Ida Susanti, SH, LLM, Pengurus P3HKI, Universitas Parahiyangan Bandung,
- Dr. Lufsiana, S.H., M.H. (Hakim Ad-Hoc Tipikor PN Surabaya
- Dr. A Basuki Babussalam, S.H., MH., Ketua Fraksi PAN DPRD;
- Dr. Dewi Setyowati, SH, MH ,Dosen Universitas Hang Tuah;
- Dr. Eny Suastuti, S.H.,MHum, Universitas Trunojoyo Madura;
- Dr. Suryanita, SH MHum, Anggota P3HKI Universitas Pembangunan Pancabudi Medan;
- Dr. Reytman Aruan, SH,M Hum.
- Dr. Joice Soraya, SH., M.Hum., Anggota P3HKI, Universitas Kanjuruhan Malang

- Dr Agus Supriyo, S.H., MSi. Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Dr. Joko Ismono, S.H.,MH., pengurus P3HKI;
- Bapak Abd Khakim, S.H.,MHum, pengurus P3HKI;
- Bapak Kornelis Wiriyawan Gatu, wakil ketua SPN Kalimantan Timur;
- Bapak Ahmad Ansyori, SH, M.Hum, CLA., Anggota P3HKI, Ahli di DJSN;
- Bapak Atmari, S.H.,MH., Hakim Ad Hoc PHI Bandung;
- Bapak Syahril, S.H., Ketua DPC Ferari Surabaya;
- Romo RD Eduardus Raja Para,
- Ibu Anis Hidayah Migrant Care;
- Ibu Yulis Diana Alfia, SE., MSA., Ak., CPAI, Universitas Mercubuana Jakarta;
- Bapak Hasan Mangalle, S.H.,MH. , Kasi Bina Penegakan Hukum Bid. Pengawasan Ketenagakerjaan & K3 Disnakertrans Prov. Jatim;
- Nur Putri Hidayah, A.Md., S.H., M.H., Anggota P3HKI, Dosen Universitas Muhammadiyah Malang ;
- Bapak Junaidi, SH., MH., CLA, Universitas Sjakhyakirti Palembang;
- Ibu Mirah Sumirat, S.E Presiden Aspek Indonesia
- Bapak Muhammad Rudsi, KSPI;
- Bapak Umar Kasim, Pengurus P3HKI
- Bapak Parmonangan Siregar, SH., MH. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial;

- Bapak Syafruddin Tarigan, SH;
- Yayuk Sugiarti, S.H., MH. Universitas Wiraraja Sumenep;
- Lilik Puja Rahayu, S.H.,Msi , Universitas Bondowoso;
- Siti Atiyyatul Fahiroh, MSi, Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Bapak Satria Unggul Wicaksana Perkasa, S.H.,MH. Ketua Pusat Studi Anti Korupsi- Kaprodi Ilmu Hukum UM Surabaya;
- Bapak Anang Doni Irawan, S.H.,MH.
- Ibu Nur Azizah Hidayat, S.H.,MH. Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Muridah Isnawati, S.H.,MH., Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Levina Yustiningtyas, S.H., LLM, Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Vatar, Universitas Sumatera Utara;
- Dios, Universitas Sumatera Utara;
- Kaharudin Putra Samudra, Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Aldiansah Pratama, Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Asis, Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Anas Santoso, Dika Bakhtiar Bagus Permana, Silvia Agustin Suyandi, Universitas Muhammadiyah Surabaya;

- Fithri, Hasan, Aditya, Universitas Muhammadiyah Surabaya;
- Dan semua pihak yang belum kami sebutkan

Semoga sumbangan informasi dan pemikiran bapak/ibu/ saudara mendapat balasan rahmat dari Allah SWT.

Tiada gading yang tak retak, banyak kekurangan dalam buku ini. Semoga buku ini bermanfaat bagi masyarakat.

Surabaya, 2 Desember 2020

Ketua Peneliti



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

Daftar Isi

<i>Prakata</i>	<i>ii</i>
<i>Ucapan Terima Kasih</i>	<i>iv</i>
<i>Daftar Isi</i>	<i>ix</i>
A. Pendahuluan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Problem	2
3. Urgensi Penelitian	2
4. Tinjauan Pustaka	3
5. Metode Dan Tahapan.....	5
B. Sengketa Hubungan Industrial	8
1. Kebijakan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	
10	
1.1. Penyebab Terjadinya Sengketa Hubungan Industrial.....	14
1.2. Lembaga Kerjasama	20
1.3. Dialog Sosial	28
2. Perkembangan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	38
2.1. Di Provinsi Jawa Timur.....	38
2.2. Di Provinsi Jawa Barat	44
2.3. Di Provinsi DKI Jakarta.....	52
2.4. Di Provinsi Sumatera Utara.....	54

2.5.	Di Provinsi Kalimantan Timur	63
2.6.	Di Provinsi Nusa Tenggara Timur	65
2.7.	Di Provinsi Nusa Tenggara Barat	69
3.	Problematika Alat Bukti Formal Dalam Proses	
	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	74
3.1.	Teori Kebenaran	75
3.2.	Alat Bukti Formal	78
3.3.	Problematika Alat Bukti Formal	90
C.	<i>Menggali Mutiara Nilai Dalam Mencegah Sengketa</i>	
	<i>Hubungan Industrial</i>	<i>101</i>
1.	Model advokasi	101
1.1.	Pengertian.....	101
1.2.	Bentuk Advokasi	102
1.3.	Model Advokasi Jalepo	119
2.	Kearifan Lokal Dalam Upaya Mencegah Dan	
	Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial.....	124
3.	Maqoshid Syariah Sebagai Dasar Penyelesaian Sengketa	
	Hubungan Industrial	147
4.	Kader Hubungan Industrial yang Smart	154
D.	<i>Penutup</i>	<i>161</i>
	<i>Daftar Pustaka.....</i>	<i>163</i>
	<i>Glosarium.....</i>	<i>169</i>
	<i>Indeks</i>	<i>170</i>

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Sengketa hubungan industrial adalah sengketa yang terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. UU 2/2004 hanya membatasi sengketa hubungan industrial dalam perselisihan hubungan industrial (meliputi perselisihan hak, kepentingan, PHK, antar serikat pekerja). Sengketa perburuhan harus dapat terselesaikan agar tercipta suatu hubungan industrial yang harmonis. (A. Wijayanti, Hidayat, Unggul, et al., 2017). Hubungan industrial yang harmonis dapat menjadi faktor ketenangan kerja, kenyamanan kerja, keamanan dan stabilitas nasional. (A. Wijayanti, 2012a)

Salah satu upaya untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial adalah melalui advokasi kepada pekerja/serikat pekerja. Model advokasi pada pekerja/serikat pekerja dalam sengketa hubungan industrial berbasis kebenaran formal di Indonesia yang tepat akan dapat menjadi alternatif solusi untuk mencapai keadilan sosial bagi pekerja/serikat pekerja. Tujuan umum penelitian ini adalah mengetahui informasi terkait sengketa hubungan industrial beserta solusinya. Tujuan khusus penelitian ini adalah membuat model advokasi pada pekerja/serikat pekerja dalam sengketa hubungan industrial berbasis kebenaran formal di Indonesia.

Inovasi/temuan dalam penelitian ini adalah model advokasi pada pekerja/serikat pekerja dalam sengketa hubungan industrial berbasis kebenaran formal di Indonesia. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah model advokasi kepada penyandang disabilitas untuk ketahanan

sosial. Model bantuan hukum bagi kaum marginal. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan kebenaran formal sebagai dasar pemberian advokasi kepada pekerja/serikat pekerja yang menghadapi sengketa hubungan industrial untuk mencapai kondisi hubungan industrial yang harmonis.

2. Problem

Problem dalam penelitian ini adalah adanya ketidakmampuan pekerja/serikat pekerja dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial yang menghilangkan haknya. Tidak dapat terselesainya sengketa hubungan industrial, dapat menjadi sebab terjadinya mogok, lock out, unjuk rasa, demonstrasi, pencemaran nama baik, pengrusakan barang milik orang lain, hingga hilangnya nyawa.

Dampak negatif ini sangat mempengaruhi ketenangan dan kenyamanan kerja, keamanan dan stabilitas nasional.(A. Wijayanti, 2015) Problem ini, diantaranya akan dapat diatasi melalui advokasi kepada pekerja/serikat pekerja dalam menghadapi sengketa hubungan industrial. Model advokasi pada pekerja/serikat pekerja dalam sengketa hubungan industrial berbasis kebenaran formal di Indonesia yang tepat akan dapat menjadi alternatif solusi untuk mencapai keadilan sosial bagi pekerja/serikat pekerja

3. Urgensi Penelitian

Urgensi (keutamaan) penelitian ini adalah permasalahan sengketa hubungan industrial yang tidak terselesaikan dapat diatasi melalui advokasi kepada pekerja/serikat pekerja. Keberhasilan advokasi sangat dipengaruhi oleh kebenaran alat bukti. Alat bukti menjadi dasar hakim dalam

memberikan putusan berdasarkan kebenaran formal. Dengan menerapkan model advokasi berbasis kebenaran formal akan dapat memperkecil sengketa hubungan industrial.

4. Tinjauan Pustaka

Sengketa hubungan industrial didefinisikan dalam UU 2/2004 sebagai perselisihan hubungan industrial, yang meliputi perselisihan hak, kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Sengketa hubungan industrial harus segera dapat diselesaikan.

Pemberian informasi yang benar sangat penting di era globalisasi dan revolusi 4.0 ini, sangat penting untuk mengatasi problema di masyarakat. Tujuan penyelesaian sengketa hubungan industrial adalah tercapainya ketenangan kerja, kenyamanan kerja, stabilitas nasional. Kesemuanya merupakan sarana untuk menuju sistem hukum perburuhan Indonesia yang berkeadilan. (A. Wijayanti, 2013) Pentingnya harmonisasi buruh-pengusaha dalam hubungan industrial demi kepentingan nasional. Berbagai kasus perburuhan belum mampu memberikan rasa keadilan bagi para pihaknya. Misalnya kasus pensiunan PT BRI (A. Wijayanti, 2014b), pekerja anak, (A. Wijayanti, 2015) hak berserikat, (A. Wijayanti, 2017) dan sebagainya.

Sengketa hubungan industrial harus dapat terselesaikan. Penyelesaian sengketa hubungan industrial, salah satunya dapat diatasi melalui advokasi yang mendasarkan kebenaran formal. (Sugiarti & Wijayanti, 2020) Penekanan pada kebenaran formal karena sengketa hubungan industrial merupakan bagian dari bidang hukum perdata. Penyelesaian hukum perdata dititik beratkan pada kebenaran formal. (A. Wijayanti, 2018a) Kebenaran formal adalah kebenaran yang didasarkan pada alat bukti. Adanya alat bukti sangat menentukan tingkat penyelesaian sengketa hubungan

industrial.

Berbagai pendekatan dapat dilakukan sebagai upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial, misalnya berdasarkan pada keadilan restoratif (A. Wijayanti, 2016) atau kebenaran formal. Advokasi adalah suatu tindakan yang dapat dilakukan oleh pihak ketiga kepada pekerja/ serikat pekerja yang mengalami masalah perburuhan/ hubungan industrial. Untuk mencapai target penelitian, maka dilakukan survey komponen di tujuh provinsi, yaitu DKI Jakarta; Jawa Timur; Jawa Barat; Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur; Kalimantan Timur; dan Sumatera Utara. Tujuan survey komponen ini untuk mengidentifikasi model advokasi bagi pekerja/serikat pekerja dalam sengketa hubungan industrial berbasis kebenaran formal. Dalam praktik, Serikat Pekerja, misalnya Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) ada yang lebih menggunakan pendekatan politik untuk kasus yang memiliki ruang lingkup nasional. Strategi advokasi yang dipilih dapat menentukan keberhasilan tujuan tercapainya penyelesaian sengketa hubungan industrial. Berbeda dengan di wilayah Jawa Timur, lebih memilih upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial lebih disukai secara non litigasi karena lebih luwes, mengingat belum cukup tersedianya alat bukti formal yang ada.

Sengketa hubungan industrial lebih luas ruang lingkungannya dari pada perselisihan hubungan industrial, mengingat keadaan status hubungan hukum, baik di dalam atau di luar hubungan kerja yang beraneka ragam di masyarakat. Negosiasi atau penyelesaian non litigasi masih banyak terjadi di masyarakat. (Wijayanti, 2012)

Secara umum ada dua model advokasi yaitu advokasi pada litigasi dan non litigasi. Advokasi non litigasi dapat menjadi dasar bagi pembelajaran

pada serikat pekerja agar memahami selanjutnya menerapkan kerangka hukum hubungan industrial yang baik. Bentuk advokasi non litigasi adalah: penyuluhan hukum, konsultasi hukum, investigasi perkara, penelitian hukum, mediasi, negosiasi, pemberdayaan masyarakat, pendampingan di luar pengadilan, atau drafting hukum,

Melalui sembilan bentuk advokasi non litigasi yang tepat akan dapat diciptakan budaya hukum yang baik bagi serikat pekerja dalam mengupayakan solusi sengketa hubungan industrial. Cara untuk melakukan advokasi non litigasi dapat melalui jejaring legal personal (jalepo) Kebenaran formal merupakan alat uji atas ada tidaknya bukti yang mendukung yang dapat dijadikan sumber upaya penyelesaian.

5. Metode Dan Tahapan

Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatory. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis yang dipergunakan untuk menguatkan atau menolak suatu teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya.

Penelitian eksplanatori mempunyai sifat mendasar yang bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi, data mengenai hal hal yang belum diketahui. Penelitian ini bersifat menjelajah karena peneliti karena belum memperoleh data awal, sehingga belum memiliki gambaran sama sekali mengenai hal yang akan ditelit. Penelitian ini menyiapkan beberapa pertanyaan yang akan menjadi dasar untuk mendapatkan data primer berupa keterangan informasi sebagai data awal yang diperlukan.

Ada tiga masalah inti dalam penelitian ini, yaitu sengketa hubungan industrial, kebenaran formal dan model advokasi. Atas permasalahan sengketa hubungan industrial dapat dipecah menjadi pertanyaan kecil, yaitu :

1. Adakah perbedaan batasan pengertian perselisihan hubungan industrial antara UU 13/2003 dengan teori hukum perburuhan?
2. Apakah sengketa hubungan industrial sama dengan perselisihan hubungan industrial?
3. Apakah penyebab terjadinya sengketa hubungan industrial?
4. Apakah terdapat Lembaga formal/ non formal untuk mencegah sengketa hubungan industrial?

Atas permasalahan kebenaran formal dapat dipecah menjadi pertanyaan kecil, yaitu :

1. Apakah kebenaran itu?
2. Ada berapa macam kebenaran yang ada di dalam ilmu hukum?
3. Apakah sengketa hubungan industrial dapat diselesaikan dengan kebenaran formal/ materiil ?
4. Apakah bentuk cara lain upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial?

Atas permasalahan model advokasi, dapat dipecah menjadi pertanyaan kecil, yaitu :

1. Apakah sajakah model advokasi yang telah dilakukan dalam hubungan industrial?

2. Apakah ada alternatif penyelesaian dalam sengketa hubungan industrial selain mendasarkan pada kebenaran formal?
3. Apakah kearifan lokal dapat menjadi alternatif solusi penyelesaian sengketa hubungan industrial?
4. Dapatkah sengketa hubungan industrial diselesaikan melalui advokasi jejaring legal formal?

Atas pertanyaan di atas diperoleh informasi sengketa hubungan industrial dan solusinya dari pejabat pemerintah, Serikat pekerja, pengusaha, PHI, akademisi dan masyarakat. Target yang dihasilkan adalah dibuatnya klasifikasikan informasi sengketa hubungan industrial dan solusinya di tujuh provinsi (Jawa Timur, Sumatera Utara, Jawa Barat, DKI Jakarta, Kalimantan Timur, NTT, NTB. Juga dilakukan FGD virtual dengan tema:

1. Kebijakan pencegahan perselisihan hubungan industrial
2. Perkembangan kasus perselisihan hubungan industrial
3. Problematika alat bukti formal dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial
4. Model Advokasi dalam sengketa hubungan industrial
5. Kearifan lokal dalam sengketa hubungan industrial

B. Sengketa Hubungan Industrial

Ada perbedaan batasan pengertian perselisihan hubungan industrial antara UU 13/2003 dengan teori hukum perburuhan. Batasan pengertian hubungan industrial dalam penelitian ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 16 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Batasan subyek hukum hubungan industrial dalam penelitian ini adalah pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Lebih lanjut tentang pengusaha dijabarkan pengertiannya dalam Pasal 1 angka 5 dan 6 UU 13/2003. Pengusaha adalah

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

Batasan obyek hubungan industrial dalam penelitian ini adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan kata lain obyek hubungan industrial adalah hubungan kerja.

Hubungan kerja menjadi dasar terjadinya hubungan industrial. Hubungan industrial tidak selamanya dapat berjalan dengan baik, ketika terjadi sengketa hubungan industrial. Tidak dapat terselesainya sengketa hubungan industrial, dapat menjadi sebab terjadinya mogok, lock out, unjuk rasa/ menghujat, demonstrasi, pencemaran nama baik), pengrusakan barang milik orang lain, hingga hilangnya nyawa.(Sugiarti & Wijayanti, 2020) Dampak negatif ini sangat mempengaruhi ketenangan dan kenyamanan kerja, keamanan dan stabilitas nasional. Sengketa hubungan industrial yang tidak terselesaikan, dapat menjadi sebab terjadinya konflik sosial. Sengketa hubungan industrial adalah sengketa yang terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. UU 2/2004 hanya membatasi sengketa hubungan industrial dalam perselisihan hubungan industrial (meliputi perselisihan hak, kepentingan, PHK, antar serikat pekerja). Sengketa perburuhan harus dapat terselesaikan agar tercipta suatu hubungan industrial yang harmonis. Hubungan industrial yang harmonis dapat menjadi faktor ketenangan kerja, kenyamanan kerja, keamanan dan stabilitas nasional.(A. Wijayanti, Hidayat, Hariri, et al., 2017)

Sengketa hubungan industrial lebih luas daripada perselisihan hubungan industrial, membatasi pada perselisihan hak perselisihan kepentingan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Penyebab terjadinya sengketa hubungan industrial adalah adanya ketidakpercayaan antara para pihak yang menyebabkan terjadinya diskomunikasi sehingga menimbulkan

perselisihan atau sengketa hubungan industrial.(Haripin, 2020) Hubungan diserial masih terus terjadi sampai saat ini meskipun telah ada lembaga formal/ non formal untuk mencegah sengketa hubungan industrial.

1. Kebijakan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

Kebijakan pencegahan perselisihan hubungan industrial telah dilakukan oleh pemerintah maupun masyarakat baik secara formal maupun secara Informal. Industri yang secara formal telah dilakukan oleh pemerintah adalah membuat Lembaga Kerjasama (S, 2017)dan Lembaga Kerjasama Tripartit nasional. Sementara itu secara Informa telah dilakukan oleh masyarakat maupun LSM dalam bentuk dialog sosial.(Budijanto, 2017)

Secara formal penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasarkan pada undang undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya pelaksanaannya diatur beberapa peraturan pelaksana yaitu:

- a. Terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:
 - Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 41Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Dan Hakim Ad-Hoc Pada Mahkamah Agung
 - Peraturan Pemerintah Nomor 41Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Dan Hakim Ad-Hoc Pada Mahkamah Agung
 - Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2011 Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
 - Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2006 Tentang Tunjangan Dan

Hak Lainnya Bagi Hakim Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial;

- Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2006 Tentang Tunjangan Dan Hak Lainnya Bagi Hakim Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial;
- Permenaker Nomor PER No. 01/MEN/XII/2004 Tentang Tata Cara Seleksi Calon Hakim Ad- Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Dan Calon Hakim Ad- Hoc Pada Mahkamah Agung;
- Permenaker Nomor PER No. 02/MEN/I/2005 Tentang Pada Cara Pendaftaran Pengujian Pemberian Dan Pencabutan Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial;
- Permenaker Nomor PER No. 10/MEN/V/2005 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Cara Konsiliasi;
- Permenaker Nomor PER No. 31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartite;
- Permenaker Nomor PER No. 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Cara Kerja Mediasi;
- Permenaker Nomor PER No. 18 Tahun 2014 Tentang Honorarium Atau Imbalan Jasa Bagi Konsiliator Dan Penggantian Biaya Bagi Saksi Dan Saksi Ahli Dalam Siding Mediasi Atau Konsiliasi.

b. Terkait Bersama bipartite atau Tripartit nasional yaitu:

- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit;
 - Permenaker nomor PER 32/MEN/XII/2008 Tentang Tata Cara Pembentukan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartid;
 - Kepmenaker Nomor 220 Tahun 2016 Tentang Lembaga Atau Logo Stempel Dan Kartu Tanda Anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional
 - Peraturan Ketua LKS Tripnas PER 01/ LKS TRIPNAS/VIII/ 2016 Tentang Tata Kerja Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional.
- c. Terkait pengawasan hubungan industrial, yaitu:
- UU Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 19 48 Nomor 23 Dari Republic Indonesia Untuk Seluruh Indonesia;
 - Undang Undang Nomor 23 Tahun 19 48 Tentang Pengawasan Perburuhan
 - Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Kawasan Ekonomi Khusus'
 - Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;

- Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
- Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- Permenaker Nomor 14 Tahun 2012 Tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Dan Kabupaten Atau Kota;
- Permenaker Nomor 10 Tahun 2012 Tentang Komisi Pengawasan Ketenagakerjaan;
- Permenaker Nomor PER. 15/MEN/XI/2011 Tentang Jaringan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan;
- Permenaker Nomor PER. 02/MEN/I/2011 Tentang Pembinaan Dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- Permenaker Nomor PER. 09/MEN/V/2015 Tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- Surat Edaran Menteri Nomor 02/MEN/DJPPK/I/2011 Tentang Peningkatan Naan Dan Pengawasan Terhadap Perusahaan Jasa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Selain itu di masa Pandemi Covid-19 telah dikeluarkan beberapa peraturan Menteri tenaga kerja yaitu:

- Keputusan Menaker Nomor 151 Tahun 2020 Tanggal 18 Maret 2020 tentang Penghentian Sementara Pekerja Migran;
- Permenaker nomor 7 tahun 2020 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tanggal 21 April 2020;

- Peraturan Menaker RI Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Tugas Pembantuan Kemnaker Th Anggaran 2020 tanggal 11 Maret 2020;
- Surat edaran Menteri nomor M/1/HK.04/2020 pelayanan penggunaan tenaga kerja asing yang berasal dari negara republic rakyat Tiongkok dalam rangka pencegahan wabah penyakit yang diakibatkan oleh virus Corona tanggal 21 FEBRUARI 2020;
- Surat Edaran Menteri nomor M/3/HK.04/2020 tentang perlindungan pekerja atau buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid- 19 tanggal 17 Maret 2020.

1.1. Penyebab Terjadinya Sengketa Hubungan Industrial

Penyebab terjadinya sengketa hubungan industrial lebih luas daripada perselisihan hubungan industrial. Tidak hanya terbatas pada perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, sengketa hubungan industrial dapat disebabkan oleh hal hal yang terkait faktor internal antara para pihak maupun faktor eksternal.

Faktor internal penyebab terjadinya sengketa hubungan industrial adalah tidak adanya trust (Bosmans et al., 2016) atau kepercayaan antara para pihak baik oleh pengusaha maupun oleh pekerja atau serikat pekerja. Tidak adanya kepercayaan antara para pihak dapat disebabkan adanya tidak dipenuhinya itikat baik antara para pihak sebagai subyek hubungan

industrial yang melakukan hubungan kerja atau hubungan industrial. (Sofiani, 2017)

Itikat baik dalam melakukan suatu hubungan hukum dimulai dari adanya pra kontrak selama kontrak maupun paska kontrak. (D. A. Wijayanti, 2018) Begitu pula dalam hubungan industrial itikat baik perlu diwujudkan oleh kedua belah pihak sebelum terjadinya hubungan kerja maupun selama hubungan kerja bahkan setelah berakhirnya hubungan kerja. Faktor internal sangat dipengaruhi oleh ada tidaknya komunikasi yang efektif komunikasi yang dilandaskan pada itikad baik antara para pihak dalam melaksanakan hubungan kerja maupun komunikasi yang dilakukan antara pihak dengan pihak ketiga apabila terjadi suatu perselisihan.(Asri Wijayanti, n.d.)

Komunikasi yang efektif harus dilakukan oleh para pihak sejak dini bahkan sebelum dilakukan hubungan kerja.(Prajnaparamitha & Ghoni, 2020). Apabila dalam suatu perusahaan telah ada serikat pekerja maka komunikasi yang efektif dapat dilakukan oleh wakil pekerja yang duduk dalam kepengurusan serikat pekerja. Hal ini merupakan implementasi dari hak berserikat.

Pada dasarnya hak berserikat(A. Wijayanti et al., 2019) terdiri atas dua bagian yaitu hak membentuk serikat pekerja dan hak untuk berunding di dalam hak untuk membentuk serikat pekerja tidak diperlukan upaya aktif dari para pekerja untuk membuktikannya karena sudah dilindungi oleh undang undang. Hak membentuk serikat pekerja di rumuskan dalam undang undang nomor 21 tahun 2000 sebagai hak bukan sebagai kewajiban artinya memiliki makna positif dan negative seseorang dapat menjadi atau tidak menjadi anggota suatu serikat pekerja tidak ada paksaan seseorang

untuk masuk menjadi anggota serikat pekerja atau untuk dikeluarkan atau menolak menjadi anggota suatu serikat pekerja.

Berbeda dengan hak berunding (Septiono, 2013) di mana hak berunding memerlukan suatu tindakan yang aktif atau tindakan yang kongkrit antara para pengurus serikat pekerja atau antar pengusaha untuk mewujudkan hak berunding nya. Perlu upaya dari para pihak untuk membuat suatu aturan dalam hal mencegah terjadinya perselisihan. (Pedju, 2016) Tindakan nyata dapat berupa dibuatnya suatu agenda pertemuan antara pengusaha dengan pekerja secara berkala untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang masih benih atau yang masih awal agar dapat segera diselesaikan guna menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis.

Pertukaran informasi yang benar berdasarkan adanya itikat baik antara para pihak perlu dilaksanakan dan dikembangkan oleh masing masing pihak. Begitu pula sarana penyaluran informasi baik dari berupa pengusaha maupun dari pekerja terkait kondisi yang sebenarnya yang terjadi pada tubuh perusahaan. Pekerja kepada pengusaha baik secara langsung maupun secara tidak langsung harus diperhatikan juga. Dalam hal ini, sarana penyampaian informasi melalui papan pengumuman ataupun bulletin ataupun surat Edaran merupakan wujud konkrit dari adanya itikat baik untuk melakukan komunikasi berimbang yang secara kontinyu dan secara berkala. Inilah yang dapat menjadi parameter ada tidaknya itikat baik antara para pihak apakah di dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut.

Faktor penyebab terjadinya sengketa hubungan industrial secara eksternal dapat terjadi karena adanya pihak ketiga atau karena sesuatu sebab di luar kehendak para pihak. (Sulistyaningrum & Kurniawan, 2017)

Aturan hukum yang kabur juga dapat menjadi penyebab sengketa hubungan industrial misalnya aturan yang ada di dalam undang undang nomor dua tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tidak dapat dipungkiri masih terdapat kekurangan pengaturan materi dalam undang undang nomor dua tahun 2004, (Uwiyono, 2017) yaitu:

- Adanya Perumusan perselisihan hak dan perselisihan PHK sementara perselisihan PHK merupakan bagian dari perselisihan hak yang diatur secara terpisah;
- Ada kekaburan tentang subyek perselisihan hubungan industrial di mana memasukkan unsur pihak antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan sementara subyek hubungan industrial pada dasarnya merupakan subyek dari hubungan kerja yaitu pekerja dengan pemberi kerja mengapa di sini serikat pekerja antar serikat pekerja menjadi subyek juga di dalam hubungan industrial;
- Penggunaan istilah mediasi dan konsiliasi yang tidak tepat di dalam undang undang PPHI karena dapat diperankan oleh pegawai Instansi pemerintah maupun pihak swasta sehingga mediasi seharusnya bukanlah merupakan monopoli pemerintah dan konsiliasi seharusnya bukan bunuh voli pihak swasta ataupun pemerintah;
- Pembatasan kewenangan pada Konsiliator maupun Arbiter sehingga menimbulkan pertanyaan apakah Arbiter atau Konsiliator tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis atau menyelesaikan perkara empat kewenangan yang ada di dalam undang PPHI;

- Perbedaan atau penggolongan jenis perselisihan hubungan industrial yang tidak tepat, campur adukan antara sebab dengan akibat perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan merupakan sebab sedangkan perselisihan PHK merupakan perselisihan akibat selain itu perselisihan antar serikat pekerja bukanlah merupakan perselisihan sebab maupun akibat tetapi dalam tubuh satu pekerja/ pengembangan pekerja dalam serikat pekerja. Tidak ada unsur pemberi kerja, inilah yang mengakibatkan ketimpangan di dalam pengklasifikasian atau penggolongan UU PPHI.
- Perumusan perselisihan kepentingan tidak tepat karena perjanjian kerja Bersama perjanjian kerja peraturan perusahaan merupakan hak buruh yang sudah diatur dalam undang undang 13 /2003 seharusnya ini merupakan kompetensi perselisihan hak dan bukan perselisihan kepentingan;
- Kewenangan mediator untuk membuka pembukuan atau laporan keuangan perusahaan tidak tepat dan tidak dapat dibenarkan karena tampilnya mediator sebagai pihak ketiga dalam menangani perselisihan hubungan industrial bukan atas pilihan para pihak yang berselisih sementara itu putusan mediator bersifat anjuran bukan putusan yang bersifat mengikat.
- Tidak tepatnya, kewenangan Arbiter untuk melakukan siding tanpa dihadiri oleh salah satu pihak bukankah Arbiter merupakan pilihan dari kedua belah pihak sehingga tidak adil apabila arbiter dapat melakukan sidang tanpa dihadiri oleh salah satu pihak;

- Sidang dilakukan secara terbuka hal ini tidak tepat karena faktanya ada keengganan dari para pihak untuk menyampaikan secara terbuka kepada hakim apabila dilakukan secara terbuka seharusnya dilakukan secara tertutup.

Atas dasar banyaknya kekurangan pengaturan di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 maka di dalam masyarakat muncul suatu perselisihan atau sengketa yang diatur di luar kompetensi dalam undang undang PPHI.

Hal ini dapat disebut sebagai sengketa hubungan industrial contohnya adalah sengketa atau perselisihan atau konflik yang terjadi antara kedua belah pihak dalam hubungan kemitraan atau di luar hubungan kerja..

Sengketa hubungan industrial di luar empat kompetensi perselisihan hubungan industrial, dilakukan oleh masyarakat melalui Lembaga yang ada di masyarakat setempat melalui kearifan local atau diselesaikan ke pengadilan negeri dengan menggunakan sifat hukum perdata nya atau mungkin bahkan melaporkan tindak pidana nya juga terkait dengan gugatan administrasi atau tata Usaha negara ke pengadilan tata Usaha negara.

Pada dasarnya inti dari adanya factor atau penyebab terjadinya sengketa hubungan industrial adalah adanya ketidak harmonisan atau adanya ketidak sinkronisasi nya komunikasi antara para pihak. Tidak ada trust antara kedua belah pihak yaitu antara pekerja dengan pemberi kerja.

1.2. Lembaga Kerjasama

Lembaga Kerjasama berdasarkan undang undang ketenagakerjaan dibedakan menjadi dua yaitu Lembaga Kerjasama bipartit dan Lembaga Kerjasama Tripartit. Lembaga Kerjasama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri atas pengusaha serikat pekerja atau buruh yang sudah tercatat Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja /buruh (Pasal 1 angka 17 UUK).

Lembaga Kerjasama bipartite atau Tripartit, merupakan sarana hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan UUD 45 (pasal 1 angka 16 UU 13/2003).

Pelaksanaan hubungan industrial masing masing para pihak memiliki fungsi . Fungsi pemerintah adalah menetapkan kebijakan memberikan pelayanan melaksanakan pengawasan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang undangan ketenagakerjaan. (*Lembaga Kerjasama (Lks) Bipartit perusahaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kabupaten deli serdang, 2017*) Fungsi serikat pekerja atau buruh adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi menyalurkan aspirasi secara demokratis mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan atau memperjuangkan

kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Selanjutnya fungsi pengusaha dalam hubungan industrial adalah menciptakan kemitraan mengembangkan usaha memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka demokratis dan keadilan (Pasal 102 UU 13/2003).

Ketentuan terkait Lembaga Kerjasama bipartit diatur di dalam pasal 106 undang undang 13/2003 yaitu adanya kewajiban bagi perusahaan yang mempekerjakan sejumlah minimal 50 orang wajib membentuk Lembaga Kerjasama bipartite, yang disingkat dengan LKS bipartite. Unsur LKS bipartit adalah pengusaha dan pekerja. Apabila suatu perusahaan telah memiliki bekerja minimal jumlahnya 50 orang dan pengusaha belum membentuk LKS Tripartit maka terhadap pengusaha ini dapat diancam sanksi administrative yang diatur di dalam pasal 106 jo. Pasal 190 undang undang 13/2003.

Adapun bentuk sanksi administrative yang diatur di dalam pasal 190 adalah teguran peringatan tertulis pembatasan kegiatan usaha pembekuan kegiatan usaha pembatalan persetujuan pembatalan pendaftaran, terus Sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan ijin.

Pengaturan lebih lanjut mengenai LKS seperti diatur di dalam peraturan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 32 tahun 2008. LKS bipartit memiliki tujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang Harmonis dinamis dan berkeadilan di perusahaan. Aisi partit memiliki fungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja atau wakil pekerja dalam rangka mengembangkan hubungan industrial untuk kelangsungan

hidup pertumbuhan perkembangan perusahaan termasuk kesejahteraan pekerja atau buruh. Untuk melaksanakan fungsi tersebut LKS bipartit memiliki tugas melakukan pertemuan secara periodic atau sewaktu waktu apabila dibutuhkan mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja dalam rangka mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial di perusahaan menyampaikan saran pertimbangan dan pendapat kepada pengusaha pekerja atau serikat pekerja dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.

Pembiayaan kegiatan LKS bipartite ditanggung oleh pimpinan perusahaan atau pengusaha. Di dalam praktiknya LKS bipartid belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan oleh pengusaha dan pekerja. Kurang efektif di masyarakat. Mengapa hal ini bisa terjadi? Kita Kembali kepada Batasan pengertian LKS Tripartit yang memiliki fungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi. Makna forum adalah suatu wadah atau tempat Perkumpulan atau tempat pertemuan. LKS bipartitd sering dimaknai sebagai kepanjangan tangan dari pengusaha saja.

Selain itu keberadaan LKS Bipartid juga dianggap lembaga yang tidak wajib karena di rumuskan oleh undang undang 13 2003 sebagai forum komunikasi dan konsultasi saja. Maknanya tidak memiliki daya ikat atau daya untuk mewajibkan masing masing pihak mentaati apa yang dihasilkan dari musyawarah pada LKS Bipartit. Penerapan sanksi tidak dibentuknya LKS bipartit belum maksimal. (S, 2017)

LKS Tripartit diatur dalam peraturan pemerintah nomor 4 tahun 2017 sebagai pelaksanaan dari ketentuan pasal 107 ayat (4) undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. LKS Tripartit Nasional

dibentuk oleh Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden. LKS Tripartit Nasional mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Presiden dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan secara nasional. Keanggotaan LKS Tripartit Nasional terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Susunan keanggotaan LKS Tripartit Nasional:

- a. Ketua: Menaker
- b. 3 Wakil Ketua mewakili unsur pemerintah yang berasal dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (dijabat secara *ex officio* oleh direktur jenderal yang membidangi hubungan industrial), organisasi pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- c. beberapa orang anggota sesuai dengan kebutuhan.
- d. Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dijabat secara *ex officio* oleh direktur yang membidangi kelembagaan hubungan industrial.

Keanggotaan LKS Tripartit Nasional diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya selama 3 (tiga) tahun, kecuali untuk Wakil Ketua yang mewakili unsur pemerintah dan Sekretaris. Jumlah anggota LKS Tripartit Nasional paling banyak 45 (empat puluh lima) orang yang penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing paling banyak 15 (lima belas) orang.

Dalam melaksanakan tugasnya, LKS Tripartit Nasional dibantu oleh Sekretariat dipimpin Sekretaris dan dilaksanakan secara fungsional oleh salah satu unit kerja di lingkungan instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, LKS Tripartit dapat membentuk Badan Pekerja yang dipilih dari anggota LKS Tripartit. Usulan calon anggota disampaikan kepada Menteri dan Menteri menyampaikan usulan calon anggota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 yang disertai dengan keterangan dan kelengkapan persyaratan calon anggota kepada Presiden.

Susunan keanggotaan LKS Tripartit Provinsi:

- a. Ketua: Gubernur
- b. 3 Wakil Ketua mewakili unsur perangkat pemerintah provinsi yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (dijabat secara *ex officio* oleh kepala satuan organisasi perangkat daerah provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan), organisasi pengusaha, dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh
- c. beberapa orang anggota sesuai dengan kebutuhan
- d. Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dijabat secara *ex officio* oleh pejabat yang membidangi ketenagakerjaan.

Keanggotaan LKS Tripartit Provinsi diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya selama 3 (tiga) tahun, kecuali untuk Wakil Ketua yang mewakili unsur pemerintah dan Sekretaris. Jumlah anggota LKS Tripartit Nasional paling banyak 27 (dua puluh tujuh) orang yang

penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang. Keanggotaan LKS Tripartit Propinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur.

Susunan keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota:

- a. Ketua: Bupati/Walikota;
- b. 3 Wakil Ketua mewakili unsur perangkat pemerintah kabupaten/kota yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaa (dijabat secara ex officio oleh kepala satuan organisasi perangkat daerah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan), organisasi pengusaha, dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- c. beberapa orang anggota sesuai dengan kebutuhan.
- d. Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dijabat secara ex offtcio oleh pejabat yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Keanggotaan LKS Tripartit Provinsi diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya selama 3 (tiga) tahun, kecuali untuk Wakil Ketua yang mewakili unsur pemerintah dan Sekretaris.

Jumlah anggota LKS Tripartit Nasional paling banyak 21 (dua puluh satu) orang yang penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing paling banyak 7 (tujuh) orang.

Keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota.

Jumlah anggota LKS Tripartit Sektoral Nasional, LKS Tripartit Sektoral Propinsi dan LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota dalam susunan keanggotaan paling banyak:

- a. 15 (lima belas) orang anggota untuk LKS Tripartit Sektoral Nasional;
- b. 12 (dua belas) orang anggota untuk LKS Tripartit Sektoral Propinsi;
- c. 12 (dua belas) orang anggota untuk LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota.

LKS Tripartit Nasional mengadakan sidang secara berkala sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan. Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas LKS Tripartit Nasional dibebankan kepada anggaran belanja instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Lembaga Kerjasama Tripartit merupakan forum komunikasi konsultasi dan musyawarah terkait masalah ketenagakerjaan yang memiliki anggota yang terdiri atas unsur pemerintah organisasi pengusaha dan serikat pekerja di tingkat nasional, provinsi, kabupaten/ kota maupun sektoral.

Di tahun 2020 ini, Lembaga Kerjasama Tripartit lebih di fokuskan pada terbentuknya undang undang cipta kerja kluster/ bidang ketenagakerjaan. Meski mendapat Atas terbentuknya undang undang cipta kerja bidang ketenagakerjaan tetapi undang undang cipta kerja ini berhasil disahkan pada 2 November 2020. Terdapat banyak perbedaan antara undang undang

nomor 13 tahun 2003 dengan undang undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja sementara sampai dengan awal bulan Desember 2020 peraturan pemerintah yang menjadi landasan peraturan pelaksana dari undang undang 11 tahun 2020 belum terbentuk.

Empat rancangan peraturan pemerintah sebagai pelaksana dari undang undang nomor 11 tahun 2020 yaitu terkait tentang penggunaan TKA, alih daya, PHK, waktu kerja waktu istirahat, Pengupahan dan penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan. Di dalam RPP Penggunaan TKA harus dilakukan revisi atas penggunaan istilah Rencana Penggunaan TKA yang disahkan adalah tidak tepat, karena rencana menunjuk pada proses, seharusnya IZIN karena merupakan produk. Kesalahan ada pada rumusan Pasal 42 UU 11/2020.

Di dalam RPP PKWT, Alih daya, WKWI, PHK. Ada sanksi bagi pelanggaran tidak diberikannya uang kompensasi dalam bentuk denda dan bunga jika tidak dibayarkan dan di laporkan atau ada keterlambatan pembayaran. Terhadap ketentuan alihdaya, tidak tepat karena tidak terpenuhi unsur perintah antara perusahaan alih daya dan pekerja dalam alih daya. seharusnya yang benar pemborongan pekerjaan bukan alih daya.

Begitu juga atas aturan terkait WKWI, seharusnya ada sanksi jika pengusaha melakukan pelanggaran lembur kerja lebih dari waktu 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam waktu 1 minggu, tidak menyediakan alat K3 dan tidak melaporkan. Atas RPP PHK sebaiknya besaran upah pokok agar dapat diupayakan minimal 1 x upak pokok, mengingat di dalam UU 13/2003, tidak ada besaran pesangn yang nilainya $\frac{1}{2}$ atau $\frac{3}{4}$. Terhadap RPP Pengupahan, penggunaan istilah dapat pada ketentuan upah minimum

kabupaten/kota dapat ditetapkan oleh gubernur dapat dimungkinkan disalah gunakan dengan memberikan makna negatif (Gubernur tidak menetapkan UMK) mengakibatkan gubernur tidak dapat dianggap telah melakukan pelanggaran. Sementara dalam RPP Penyelenggaraan Program JKP diperlukan pendataan yang akurat.

1.3. Dialog Sosial

Dialog sosial pada dasarnya terdiri atas tiga bagian yaitu pertukaran informasi, konsultasi dan negoisasi. (Budijanto, 2017) Pengertian dialog sosial berdasarkan parameter ILO yaitu segala bentuk dari negoisasi dan konsultasi terkait dengan beberapa isu tertentu yang termasuk di dalamnya berbagai informasi antara buruh pengusaha dan oemerintah. Dialog sosial sifatnya lebih formal melembaga dan perbincangan bersama antara pekerja pengusaha pemerintah untuk bersepakat dalam informasi perjanjian Bersama maupun pembuatan kebijakan.

Dialog sosial pada dasarnya bertujuan agar para pihak memiliki rasa kepercayaan. Terdapat hak sebagai jaminan partisipasi dan proses demokratis yang merupakan cara untuk mencapai tujuan peningkatan kesejahteraan pekerja di satu pihak dan peningkatan produktivitas di lain pihak(Dawkins, 2014)

Dialog sosial merupakan perwujudan dari adanya tujuan bertukar informasi secara teratur hal ini akan mendorong keterbukaan dan transparansi di antara para pihak baik pekerja pengusaha maupun pemerintah sehingga proses negosiasi akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan hasil yang terbaik untuk semua pihak.

Terlebih di Era Pandemi covid-19 ini, dialog sosial sangat diperlukan agar dapat menciptakan suasana hubungan industrial yang kondusif. Melalui dialog sosial, Dapat diketahui bagaimana cara mengelola upaya untuk kembali ke tempat kerja dengan cara yang aman. ada solusi yang paling tepat diadaptasi untuk kondisi Pandemi covid- 19. Membangun kepercayaan terhadap tindakan tindakan yang diadopsi mencari jalan yang aman untuk kembali ke tempat kerja.(Dewanti, 2020)

Karena untuk mendorong perekonomian dan ketenagakerjaan mendukung perusahaan pekerjaan dan pendapatan melindungi pekerja di tempat kerja serta mengandalkan dialog sosial untuk solusinya. Dialog social dapat dilakukan di tingkat nasional, di tingkat daerah atau Sektoral maupun di tempat kerja.

Untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 dilakukan upaya berbagai cara baik di bidang Kesehatan, social maupun ekonomi. Untuk itu pada tanggal 20 mei 2020, di tingkat nasional telah dikeluarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan Dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Di Tempat Kerja Perkantoran Dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha Pada Situasi Pandemi.* (Anwar, 2020)

Penanggulangan Pandemi Covid- 19 membutuhkan peran serta semua pihak, baik pemerintah pusat, pemerintah daerah, pihak swasta dan masyarakat. Kantor dan tempat kerja memiliki peran yang besar dalam memutus mata rantai penularannya tempat kerja merupakan tempat berkumpulnya orang merupakan factor risiko yang perlu di antisipasi penularannya. Ada banyak cara untuk melakukan pemutusan mata rantai

tersebut, diantaranya adalah meliburkan tempat kerja atau melakukan pembatasan jumlah pekerja atau buruh.

Panduan penanggulangan Covid-19 disebut sebagai protokol Kesehatan Covid-19 yang terdiri atas:

- cek suhu tubuh pekerja dan pengunjung
- pengaturan waktu kerja tidak terlalu panjang agar pekerja tidak kekurangan waktu istirahat dan tetap menjaga imunitas tubuh (diupayakan tidak ada jam kerja lembur)
- bekerja sift, jika memungkinkan meniadakan sift tiga (malam atau pagi hari), jika terpaksa dijalankan pekerja diupayakan untuk pekerja yang usianya kurang dari 50 tahun
- wajib menggunakan masker baik dari perjalanan dan di kantor
- mengatur asupan nutrisi makanan yang diberikan oleh tempat kerja
- memfasilitasi dan memastikan seluruh area kerja bersih dan higienis
- menyediakan sarana cuci tangan
- membentuk tim penanganan covid-19 di tempat kerja
- meminta pekerjaan melaporkan kasus yang dicurigai covid-19
- memastikan pekerja hidup bersih dan sehat sesuai dengan protocol kesehatan.
- tetap melakukan physikal distancing di lingkungan kerja.

Pandemi Covid telah membawa perubahan yang besar dalam kehidupan manusia. Ada dampak positif dan negative dari masa pandemic covid-19. Begitu pula di bidang ketenagakerjaan. Upaya pencegahan tertularnya covid-19 dan penanganan Covid-19 berpengaruh terhadap adanya perubahan di bidang hubungan industrial.

Jumlah korban covid-19 terus mengalami peningkatan, baik di Indonesia maupun di masyarakat dunia.

Penduduk Indonesia berjumlah 268.074.600 orang. Dari jumlah ini, terhitung pada tanggal 29 Agustus 2020, ada 169.195 orang dinyatakan positive mengidap covid-19, dinyatakan sembuh 122.802 orang dan meninggal dunia 7.261 orang atau 0,0027 % angka kematian covid-19. Sementara di tingkat dunia dari 216 negara yang ada di dunia, atau 7.594.000.000 jiwa penduduk dunia. ada orang 17.660.523 terkonfirmasi covid-19, dan 680.894 orang meninggal dunia.

Dampak covid-19 di bidang ketenagakerjaan menuntut negara untuk menjalankan fungsinya dengan baik. Ada benturan antara hak pribadi dan hak sosial. Negara dituntut tetap dapat memberikan perlindungan terhadap pekerja pada masa sebelum, saat dan setelah bekerja.(Rothan & Byrareddy, 2020)

Covid-19 yang merupakan penyakit menular yang menyerang pernafasan sudah menyebar ke seluruh penjuru dunia, maka setiap orang yang belum, sedang dan selesai menjalani masa kerja harus dilindungi jiwa, kebebasan dan hartanya oleh negara. Ada keharusan perlindungan pekerja bersamaan dengan perlindungan terhadap pemberi kerja. Masa pandemic covid-19 telah menjadikan adanya pembatasan kerja. Pengurangan waktu kerja, pengurangan pekerja dapat terjadi. Hal ini telah menjadi bentuk perselisihan hubungan industrial yang baru. Tatanan hukum ketenagakerjaan tidak dapat serta merta diterapkan seratus persen. Diperlukan suatu kebijakan yang tidak menghilangkan hak. Bentuk perlindungan hukum atas terjadinya perselisihan hubungan industrial yang terjadi di masa

pandemic covid-19

Perselisihan hubungan industrial disebut juga perselisihan perburuhan, yaitu 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 (Pasal 1 angka 22 UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan). Perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan berdasarkan jenisnya menjadi empat yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan (Pasal 2 UU 2/2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial).

Keadaan pandemic covid-19, telah menimbulkan bentuk perselisihan baru yang memerlukan kajian. Ada perubahan cara bekerja yang berpengaruh terhadap hak dan kewajiban yang dilakukan. Perubahan ini dapat terjadi diluar klausula yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja atau pada aturan perusahaan terkait penangana dan pencegahan penyebaran virus corona.

Suatu keadaan sosial distance, isolasi mandiri, karantina, work from home, hingga sampai pada pembatasan sosial berskala besar (PSBB), telah mengakibatkan terjadinya pemotongan upah, pembayaran upah dengan mencicil, pekerja yang dirumahkan bukan karena melakukan kesalahan, hingga di putus hubungan kerjanya. (Dewanti, 2020)

Atas akibat yang terjadi, maka terdapat beragam bentuk perlindungan hukum bagi pekerja. Bentuk perlindungan hukum atas terjadinya perselisihan hubungan industrial yang terjadi di masa pandemic covid-19 karena bekerja dirumah

Bekerja di rumah sebenarnya sudah terjadi di masyarakat, yaitu sebagai pekerja harian lepas. Setiap pekerja secara umum berhak atas keselamatan dan Kesehatan kerja; moral dan kesusilaan serta perlakuan yang manusiawi sesuai nilai agama (Paasl 86 UU 13/2003). Sebagai pekerja harian lepas akan mendapatkan upah sesuai waktu kerjanya. Prinsip no work no pay dapat diterapkan begi mereka. Alat kerja menjadi tanggung jawab pengusaha. Terhadap pekerja harian lepas dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dan tidak dalam 3 (tiga) bulan berturut-turut (Pasal 10-12 Kepmen 100/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT). Apabila tidak sesuai parameter ini maka, pekerja harian lepas harus menjadi pekerja tetap (Pasal 59 ayat 8 UU 13/2003).

Terkait kondisi pandemic covid-19, pengalihan bekerja dari tempat kerja menjadi bekerja di rumah yang tidak diiringi dengan pemberian fasilitas alat kerja adalah tidak dapat dibenarkan. Misalnya di tempat kerja ada perangkat computer untuk bekerja, sedangkan bekerja di rumah, pekerja tidak memiliki perangkat computer. Dalam hal ini pengusaha harus memberikan computer apabila pekerja malekukan peketjaan di rumah. Begitu pula fasilitas internet, harus menjadi tanggungan pengusaha. Apabila pekerja menggukan

computer pribadi untuk alat kerjanya maka pengusaha seharusnya membayar uang sewa computer ke pada pekerja, diluar upah yang diterimanya.

Bentuk perlindungan hukum atas terjadinya perselisihan hubungan industrial yang terjadi di masa pandemic covid-19 karena pemotongan upah, Kerugian dapat saja terjadi di masa pandemic covid-19 ini. Hasil produksi, hasil penjualan merosot, karena daya beli masyarakat turun. Pemotongan upah dapat dilakukan jika ada perjanjian terlebih dahulu dan ada surat kuasa dari pekerja. Besar maksimal pemotongan 50 % dari upah yang seharusnya diterima. Pemotongan ini tidak mengurangi kewajiban (Pasal 57jo 58 PP 78/2015 tentang pengupahan). Kondisi pandemic covid-19 apakah dapat menjadi alasan untuk pengusaha melakukan pemotongan upah? Tentu dalam hal ini harus melihat kondisi keuangan pengusaha sebenarnya. Harus ada analisis keuangan yang tepat untuk dapat dikatakan telah terjadi kerugian. Harus tampak itikad baik dari pengusaha.

Bentuk perlindungan hukum atas terjadinya perselisihan hubungan industrial yang terjadi di masa pandemic covid-19 karena pembayaran upah dengan mencicil Dampak keuangan perusahaan yang terimbas masa pandemic covid-19, dapat melakukan pembayaran upah dengan mencicil. Ada kewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah tepat pada waktunya sesuai yang telah diperjanjikan. Keterlambatan pembayaran upah baik seluruhnya atau sebagian harus diterapkan denda keterlambatan. Besarnya denda keterlambatan pembayaran kekurangan upah adalah:

- Mulai hari keempat – kedelapan = 5% untuk setiap hari keterlambatan

- Setelah hari kedelapan, ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan

Setelah satu bulan ditambahkan bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah (Pasal 18 jo. 55 PP 78/2015) Bentuk perlindungan hukum atas terjadinya perselisihan hubungan industrial yang terjadi di masa pandemic covid-19 karena pekerja yang dirumahkan bukan karena melakukan kesalahan. Sebelum diberlakukannya UU 13/2003, pernah ada SE Menaker No. 05/M/BW/1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan kearah Pemutusan Hubungan Kerja. Upah harus diberikan secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap. Harus ada kesepakatan terkait besaran upah yang dibayarkan Ketika pekerja dirumahkan dengan pemberian upah kurang dari yang seharusnya (100%). Apabila ada perselisihan dapat dimintakan anjuran ke Disnaker setempat, Panitia Penyelesaian Persselisihan Perburuhan Tingkat daerah (P4D) atau ke Panitia Penyelesaian Persselisihan Perburuhan Tingkat Pusat (P4P).

Pada masa pandemic covid-19 ini, ada kebijakan dari Kemenaker berupa SE Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Dalam kebijakan ini diatur mengenai keharusan adanya kesepakatan apabila terjadi perubahan besaran atau cara pembayaran upah.

Bentuk perlindungan hukum atas terjadinya perselisihan hubungan industrial yang terjadi di masa pandemic covid-19 karena di putus hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja harus dihindari. Harus dilakukan upaya perundingan secara bipartid antara pengusaha dan pekerja atau antara pengusaha dengan serikat pekerja. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka harus melalui penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 UU 13/2003). Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai sekarang belum jelas keberadaannya. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah bagian dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 angka 17 UU 2/2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial).

Untuk menghindari terjadinya PHK, dapat dilakukan kesepakatan perubahan besaran atau cara pembayaran upah. Selain itu, berdasarkan SE-907/MEN/PHI- PPHI/X/2004 Pencegahan PHK masal, dapat pula dilakukan Langkah-langkah mencegah PHK dengan melakukan pengurangan waktu kerja.

Apabila PHK tidak dapat dihindari apakah dapat mendasarkan pada alasan perusahaan mengalami kerugian atau melakukan efisiensi? Tidakkah mudah menerapkan ketentuan ini. Adanya kerugian yang menyebabkan dapat dilakukan PHK kepada kerjanya apabila kerugian terjadi selama dua tahun berturut turut dan dilakukan sesuai analisis akunting public (Pasal 164 ayat 1 UU

13/2003)

Alasan melakukan efisiensi dapat dilakukan apabila perusahaan tutup. Kondisi pandemic covid-19 belum mencapai masa dua tahun. Sehingga tidak dapat diterapkan sebagai alasan pembenaran pengusaha melakukan PHK karena adanya kerugian. Alasan efisiensi. Keadaan masa pandemic covid-19 ini, tidak mengakibatkan perusahaan tutup selamanya, tetapi hanya tutup sementara waktu. Nantinya akan beroperasi melakukan usaha lagi. Sehingga alasan efisiensi juga tidak dapat diterapkan oleh pengusaha untuk memPHK pekerjanya (Pasal 164 ayat 3 UU 13/2003).

Praktik yang terjadi dimasyarakat, telah dilakukan kesepakatan yang berupa perjanjian bersama yang telah dicatatkan adalah akta karena ada campur tangan pemerintah pada lingkup privat. Menjadi undang-undang bagi pihak yang membuatnya berdasarkan asas pacta sunt servanda. Tidak dilaksanakannya perjanjian Bersama yang telah disepakati, dapat dilakukan upaya hukum berupa permohonan eksekusi ke PHI (Pasal 6 UU 2/2004). Bukan pembatalan perjanjian Bersama. Pembatalan perjanjian Bersama yang telah dicatatkan baru dapat dilakukan ke Pengadilan Negeri apabila terbukti ada cacat yuridis berupa paksaan, khilaf atau penipuan pada saat proses perundingan dari salah satu pihak.

2. Perkembangan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

Uraian kasus perkembangan perselisihan hubungan industrial didasarkan pada survei lapangan maupun penelusuran data secara online di tujuh provinsi yang ada di Indonesia yaitu Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Barat, DKI Jakarta, Provinsi Sumatra Utara, Provinsi Kalimantan Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur dan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

2.1. DI Provinsi Jawa Timur

Provinsi Jawa Timur memiliki luas 47.799,75 km². Provinsi Jawa timur terbagi atas dua bagian yaitu wilayah daratan 90% dan wilayah air (kepulauan Madura) 10%. Dengan letak astronomis berada pada garis 6° LS -9°LS. Batas Provinsi bagian utara berbatasan dengan Laut Jawa dan pulau Kalimantan, bagian timur berbatasan dengan Provinsi Selat Lombok (NTB), bagian barat berbatasan dengan Provinsi Jawa Tengah , dan bagian selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia. Provinsi Jawa Timur secara administrative, terbagi dalam 29 kabupaten dan 9 Kota, mempunyai 666 kecamatan dengan 777 kelurahan dan 7724 Desa, yaitu kabupaten Bangkalan, Banyuwangi, Blitar, Bojonegoro, Bondowoso, Gresik, Jember, Jombang, Kediri Lamongan Lumajang Madiun Magetan Malang Mojokerto Nganjuk, Ngawi, Pacitan, Pamekasan, Pasuruan, Ponorogo, Probolinggo, Sampang, Sidoarjo, Situbondo, Sumenep Trenggalek, Tuban, Tulungagung, dan Kota Batu, Kota Blitar , Kota Kediri, Kota Madiun, Kota Malang, Kota Mojokerto, Kota Pasuruan, Kota Probolinggo dan Kota Surabaya.

Survey lapangan di provinsi Jawa Timur dilakukan pada tanggal 4-5 Maret 2020 melalui Seminar Nasional dengan tema “Eksistensi fungsi pemerintah dalam pencegahan sengketa hubungan industrial dan perlindungan anak” menghasilkan informasi terkait sengketa hubungan industrial beserta solusinya, yaitu:

- Kebijakan pemerintah dalam pencegahan sengketa hubungan industrial, belum dapat diimplementasikan secara optimal.
- Di masyarakat, kontrak kerja yang bijak sebagai sarana pencegahan sengketa hubungan industrial.
- Diperlukan revisi aturan terkait kewenangan pemerintah dalam mencegah sengketa hubungan industrial serta sentralisasi kewenangan ketenagakerjaan sebagai sarana pencegahan sengketa hubungan industrial
- Framework pengaturan outsourcing sebagai sarana pencegahan sengketa hubungan industrial, termasuk perlindungan hukum pekerja anak *outsourcing*.
- Diperlukan penegakan atas jaminan perlindungan anak dalam hubungan industrial. Politik hukum ketenagakerjaan dalam perlindungan anak. Perlindungan hukum terhadap anak pada situasi perang dalam konflik suriah menurut hukum humaniter. Fungsi keluarga dalam upaya perlindungan anak. Perlindungan pekerja anak dalam teori dan praktik

Hasil survey ke Tulungagung pada tanggal 15-16 Agustus 2020, diperoleh data yaitu adanya sengketa hubungan industrial yang terjadi di hotel Narita adalah terkait dengan kondisi Pandemi Covid-

19. Hotel tidak menerima tamu dalam beberapa bulan sehingga tidak ada penerimaan yang dapat diberikan kepada pekerja meskipun bekerja sudah memiliki masa kerja yang lama.

Pengusaha membayar kan upah pekerja di bawah upah yang biasanya ia terima meski jumlahnya tetap masih di atas upah minimum kabupaten Tulungagung dari 200 bekerja di hotel Narita terdapat 107 pekerja yang tanpa menutup kekurangan Upahnya sedangkan hingga saat ini tersisa tujuh orang yang menolak untuk dipekerjakan Kembali dan menuntut untuk mendapatkan Pesangon sebesar dua kali ketentuan undang undang 13/2003.

Tindakan pengusaha untuk merumahkan pekerja dengan tidak mendapatkan upah tetapi mendapatkan bantuan berupa sembako adalah sesuai dengan ketentuan SE Menaker RI No M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19. Pengusaha tetap memberikan tunjangan hari Raya pada semua pekerja di hotel Narita yang mau bekerja Kembali setelah Narita dibuka Kembali pada 1 Agustus 2020.

Hasil survey ke Pasuruan pada tanggal 26-27 Agustus 2020, yaitu tidak cukupnya bukti formal dalam kasus pelanggaran pembayaran upah di bawah upah minimum di PT Tirta Maju Abadi, karena ada sepakat lisan mau dibayar upah di bawah UMK untuk driver – helper. Kasus lainnya terkait substansi Pasal 37 ayat (4) Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 22 Tahun 2012 yang mewajibkan pengusaha untuk menaikkan upah minimum pekerja/buruh yang sudah menikah atau berkeluarga dan/atau sudah memiliki masa kerja

1 (satu) tahun atau lebih sekurang-kurangnya 5% (lima persen) lebih besar dari upah minimum kabupaten yang berlaku, tidak dapat diterapkan lagi pada kasus di PT Jatim Autocomp Indonesia dan PUK SPAMK FSPMI PT PT Jatim Autocomp Indonesia (JAI) karena bertentangan dengan ketentuan PERMENAKERTRANS No KEP.1/MEN/2017 jo. Pasal 14 ayat (5) PP 78 Tahun 2015 jo. Pasal 124 ayat (2) dan (3) UU 13 Tahun 2003 sesuai dengan asas *lex superior derogat legi inferiori* dan asas *lex posterior derogat legi priori*.

Pasal 14 ayat (5) PP 78 Tahun 2015 jo. Pasal 124 ayat (2) dan (3) UU 13 Tahun 2003 sesuai dengan asas *lex superior* 41ebagian *legi inferiori* dan asas *lex posterior* 41ebagian *legi priori*.

Membuka hutan rakyat oleh karang taruna warga desa dengan mengoptimalkan lingkungan (SDA) dapat menciptakan lapangan kerja, dan penghasilan warga setempat. Di Kabupaten Pasuruan. Di desa wisata pintu langit atau jendela langit. Hal ini dapat mencegah terjadinya sengketa hubungan industrial. Pendidikan pengurus serikat pekerja untuk meningkatkan kualitas Pemahamannya kepada undang undang atau hukum ketenagakerjaan sebagai alternatif mencegah sengketa hubungan industrial di KSBI.

Di masa Pandemi hak pekerja tampak tidak dapat di berikan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam undang undang ketenagakerjaan karena kondisi yang ada di alami oleh 41ebagi semua manusia pengusaha masyarakat yang ada di dunia ini. Kelesuan usaha menyebabkan tidak dapat terpenuhinya hak pekerja minimal meskipun hanya sampai sebatas upah minimum kepada pekerja. Pandemi covid ini telah menghilangkan hak pekerja baik 41ebagian

maupun seluruhnya. Ada yang hilang jam kerjanya ada yang hilang hari kerjanya ada yang hilang Upahnya dipotong 42 bagian atau seluruhnya ada yang dirumahkan dengan tidak mendapatkan upah ada yang di PHK dan banyak juga yang mengalami sakit atau sampai dengan meninggal dunia.

Dalam praktiknya pengusaha yang tidak memiliki penghasilan akan melakukan sebagian yaitu pengurangan pembayaran upah baik sebagian maupun seluruhnya atau sampai dengan pemutusan hubungan kerja dengan tanpa memberikan hal-hal bekerja Pesangon penghargaan masa kerja dan uang jasa karena faktanya memang pengusaha tidak memiliki penghasilan yang cukup bahkan banyak pengusaha atau perusahaan yang tutup akibat dampak covid-19.

Penelusuran data lebih lanjut terkait sengketa hubungan industrial dapat diketahui dari adanya kasus perselisihan hubungan industrial di Jawa timur yaitu:

Jenis Perselisihan	2019	2020
Perselisihan hak	186	127
Perselisihan Kepentingan	5	4
Perselisihan PHK	249	393
Perselisihan Antar Serikat Pekerja	0	0
Jumlah	440	524

Dari kasus di atas dapat diketahui hasil Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jawa Timur yaitu:

Jenis Perselisihan	2019	2020
Perjanjian Bersama	251	323
Anjuran	114	116
Dalam Proses	75	85
Jumlah	440	524

Apabila dilihat dari sektor kasus PHK di Jawa Timur dapat ditunjukkan data sebagai berikut:

Sektor	2019 PHK =767 orang	2020 PHK= 7.211 orang
Manufacture	50,98%	23,08 %
Textile & Garmen	%,99 %	
Alas kaki	16,43 %	
Hotel dan restoran	1,95%	11,81 %
Pariwisata dan pendukung	2,23 %	
Jasa Sosial kemasyarakatan		11,90%
Perdagangan dan retail		14,78%
Industri pengolahan kayu		18,33 %
Sektor lainnya	22,42%	20,78%

Kemudian terdapat 337.889 Orang yang ter PHK di provinsi Jawa timur jumlah ini terdiri atas alas an yaitu mengundurkan diri sejumlah 228.712 orang dan jumlah 109.177 orang dengan alas an yang lainnya. Dari 337 889 orang yang ter PHK di Jawa timur ini sepertinya sangatlah kecil dibandingkan fakta yang ada di masyarakat. Akibat pandemik Covid-19 yang terjadi di provinsi Jawa timur menunjukkan adanya jumlah pengangguran yang semakin tinggi pekerja yang dirumahkan atau pekerja yang terkena PHK belum lah termasuk dalam jumlah tersebut

mengingat para pihak tidak menganggap hal ini sebagai suatu perselisihan sehingga tidak perlu dicatatkan di Disnaker Jawa Timur.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Disnaker provinsi Jawa Timur terdapat 11.674 perusahaan. Hanya 932 perusahaan yang terdampak Covid-19. Sejumlah 41.319 pekerja yang terdampak Covid-19. Dari 325 perusahaan terdapat 7.211 pekerja yang di PHK dan dari 607 perusahaan terdapat 34.108 pekerja yang dirumahkan.

2.2. Di Provinsi Jawa Barat

Letak astronomis provinsi Jawa Barat berada pada garis 5° LS - 8° LS. Batas Provinsi bagian utara berbatasan dengan Laut Jawa dan Provinsi DKI Jakarta, bagian timur berbatasan dengan Provinsi Jawa Tengah, bagian barat berbatasan dengan Provinsi Banten, dan bagian selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia. Provinsi Jawa Barat terbagi dalam 18 kabupaten dan 9 Kota, yaitu kabupaten Bandung, Bandung Barat, Bekasi, Bogor, Ciamis, Cianjur, Cirebon, Garut, Indramayu, Karawang, Kuningan, Majalengka, Pangandaran, Purwakarta, Subang, Sukabumi, Sumedang, Tasikmalaya, kota Bandung, Banjar, Bekasi, Bogor, Cimahi, Cirebon, Depok, Sukabumi dan Tasikmalaya.

Survey lapangan di provinsi dilakukan pada tanggal 21 Februari 2020 menghasilkan informasi terkait sengketa hubungan industrial beserta solusinya yang dikaitkan dengan omnibuslaw, yaitu adanya masukan terkait perbaikan dalam RUU Cipta kerja. Undang-undang yang baik dapat diharapkan menjadi dasar untuk menyelesaikan perselisihan / sengketa hubungan industrial

- RUU Cipta kerja, bidang ketenagakerjaan berisi tentang perubahan beberapa pasal dalam UU 13/2003 yang diyakini telah menjadi sumber dari sengketa hubungan industrial.
- Suatu UU diharapkan mampu memiliki daya keberlakuan 40-50 tahun kedepan. Tentunya perumusan norma di dalam UU itu harus sesuai dengan lapisan ilmu hukum secara kumulatif, baik dogmatik, teori dan filsafat. Untuk itulah perlu naskah akdemis. Ada landasan filosofis, yuridis dan sosiologis.

Beberapa topik yang mengalami perubahan adalah:

- TKA (P 89 RUU) P42/1
Merevisi frasa "wajib memiliki pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing dari Pemerintah Pusat", menjadi IZIN; Hal ini merubah isi norma hukum dari larangan menjadi hanya terbatas pada perintah. Menghilangkan fungsi Negara dalam menghilangkan perlindungan kepada pekerja dalam negeri (non asing).

Menyempurnakan syarat TKA menjadi norma Larangan yang disertai adanya sanksi atas syarat kumulatif : **kompetensi yang dibutuhkan negara; pendamping alih tekhnologi; bahasa indonesia**

penciptaan investasi baru harus diiringi dengan solusi pengangguran, tidak menjadi syarat klausula G to G investasi

- Hubungan kerja

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan

huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh setuju.

Menyempurnakan penghapusan Pasal 64-65 UUK dengan memberikan batasan tegas tentang jenis hak dasar pekerja berakibat hukum pada subyek hukum yang bertanggung jawab yaitu Negara atau pemberi kerja

Masih diperlukan batasan waktu PKWT, seharusnya pengaturan hak dasar menjadi tanggung jawab Negara. Ada pemisahan antara hak dasar mana yang menjadi tanggung jawab negara atau pemberi kerja.

Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan skema periode kerja

- Upah

Menyempurnakan norma "Gubernur menetapkan upah minimum berdasar kesepakatan pekerja dan pengusaha" perlu di kaji ulang terkesan menghilangkan peran Negara dalam memberikan perlindungan pekerja. Perlu tetap menghadirkan pihak ketiga utk obyektivitas (Dewan pengupahan, BPS, akademisi dll)

Sebagai jaring pengaman , Bagaimana peran Dewan Pengupahan, BPS ?

Kesepakatan murni

Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (2) dan Pasal 88E ayat (1) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil

Mengkaji ulang hilangnya "Peningkaran no work no pay, kearifan lokal kita."

Upah minimum, tetap ada dewan pengupahan dengan batasan ruang dan waktu = wilayah kewenangan, berapa kali tugas.

Tugas dewan pengupahan. Parameter jelas. Berdasar modal kerjamisalnya.

- PHK

Perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure); atau perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga. Kaitannya dengan pesangon, jaminan pensiun. Dibebankan pada tidak satu majikan. Semua majikan harus menabung untuk pekerjanya.

Pasal 154A (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan; b. perusahaan melakukan efisiensi; c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; d. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure). e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; f. perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga; g. perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan

pekerja/buruh; h. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; i. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis; j. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; k. pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib; l. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan; m. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau n. pekerja/buruh meninggal dunia.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari. (sebelumnya 25 hari). Ketentuan Pasal 158 dihapus. 49. Ketentuan Pasal 159 dihapus. 50. Ketentuan

- Sanksi

Perlu penempatan sanksi yang tepat atas adanya pelanggaran dari norma perintah/larangannya.

Perlu memetakan jenis norma terkait ruang lingkup bidang hukumnya (Perdata, pidana atau administrasi)

Ketepatan penempatan sanksi atas suatu pelanggaran.

Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (2), Pasal 88F ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1) dan Pasal 160 ayat (4), dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun

dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)

Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai kesepakatan atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 88C ayat (2) ... UM Prov dan Pasal 88E ayat (1). ... untuk menjaga keberlangsungan usaha dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh industri padat karya, pada industri padat karya ditetapkan upah minimum tersendiri.

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 78 ayat (1), dan Pasal 148, dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (2), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 35 ayat (2), Pasal 37 ayat (2), - -Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 61A, Pasal 63 ayat (1), Pasal 87, Pasal 106, Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2), Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

- Jaminan Sosial

Jenis program jaminan sosial meliputi: a. jaminan kesehatan; b. jaminan kecelakaan kerja; c. jaminan hari tua; d. jaminan pensiun; e. jaminan kematian; f. jaminan kehilangan pekerjaan

Pasal 46B (1) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian jaminan kehilangan pekerjaan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peserta Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah setiap

orang yang telah membayar iuran. Bagaimana jika pengusaha lalai tidak membayar, maka layanan tidak dapat diberikan.

Pasal 46D (1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa pelatihan dan sertifikasi, uang tunai serta fasilitasi penempatan.

Sweetener harus di iringi oleh data yang benar agar sasarannya tepat.

Pasal 92 (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pemberi kerja berdasarkan Undang-Undang ini memberikan penghargaan lainnya kepada pekerja/buruh. (2) Penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) diberikan dengan ketentuan: a. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 3 (tiga) tahun, sebesar 1 (satu) kali upah; b. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, sebesar 2 (dua) kali upah; c. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, sebesar 3 (tiga) kali upah; d. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, sebesar 4 (empat) kali upah; atau e. pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, sebesar 5 (lima) kali upah. (3) Pemberian penghargaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk 1 (satu) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini mulai berlaku

2.3. Di Provinsi DKI Jakarta

Letak geografis dan astronomis DKI Jakarta berada pada garis 6° lintang selatan dan 7° lintang selatan. Batas Provinsi DKI Jakarta bagian utara berbatasan dengan Laut Jawa, bagian timur berbatasan dengan Kabupaten dan Kota Bekasi, bagian barat berbatasan dengan Kabupaten – Kota Tangerang, dan bagian selatan berbatasan dengan Provinsi Jawa Barat. DKI Jakarta terbagi dalam 1 kabupaten dan 5 Kota administrasi, yaitu kabupaten empat minis Trasi Kepulauan Seribu kota administrasi Jakarta Barat Jakarta pusat Jakarta Selatan Jakarta Timur dan Jakarta utara.

Survey lapangan di Jakarta dilakukan pada konfederasi serikat pekerja industrialall yang beranggotakan 1.107.013 anggota, dengan rincian sebagai berikut:

No	Nama Federasi	Total Anggota	Jumlah PUK	Jumlah PKB	Konfederasi
1	FSPMI	222,438	1147	275	KSPI
2	FSP KEP	138,495	369	295	KSPI
3	FARKES	18,374	82	67	KSPI
4	ISI	8,350	11	6	KSPI
5	SPN	261,565	593	239	KSPI
6	LOMENIK	109,909	225	37	KSBSI
7	FPE	25,672	269	29	KSBSI
8	GARTEKS	57,761	202	18	KSBSI
9	KIKES	69,861	148	12	KSBSI
10	CEMWU (KEP SPSI)	177,531	431	245	KSPSI
11	FSP2KI	17,057	29	13	KPBI
	Total	1,107,013	3,506	1236	4 Konfederasi

Dipilihnya industrialall karena merupakan konfederasi yang beranggotakan serikat pekerja dari beberapa negara dan melakukan pelatihan kepada pengurus serikat pekerja dalam upaya melaksanakan hak berundingnya. Salah satu pelatihan yang terpenting adalah pelatihan yang bertujuan memahami laporan keuangan perusahaan, sebagai upaya untuk mencegah terjadinya sengketa hubungan industrial. Dengan memahami laporan keuangan perusahaan, pengurus serikat pekerja akan dapat mengetahui kemampuan perusahaan. Dari sinilah rasa kepercayaan akan ada atau tidaknya itikad baik pengusaha akan terlihat.

Trust sangat penting dibangun antar pihak hubungan kerja, yaitu antara pekerja/ serikat pekerja dan pengusaha. Selanjutnya jika informasi awal yang diyakini kebenarannya oleh kedua pihak, maka proses berunding akan dapat dirasakan kemudahannya. Rasa curiga sudah hilang di awal, sehingga pembentukan perjanjian kerja bersama akan dengan mudah dapat ditemukan titik temu kesesuaiannya

Selain itu juga dilakukan survey ke perusahaan multinasional, contohnya kentucky fried chicken (KFC). Masa pandemi Covid-19 telah membawa kelesuhan usaha yang berakibat turunnya omzet dan tidak dapat dilaksanakannya pembayaran kepada upah buruh. Terjadi pengurangan upah meskipun masih tetap tidak berada di bawah upah minimum kota. Tidak semua pekerja mau menerima kenyataan ini mereka yang mau menerima tetap bekerja meskipun rupanya dikurangi tetapi yang tidak menerima dapat melakukan upaya penyelesaian perselisihan.

Tidak hanya itu pembayaran yang kurang dari upah minimum ketika mengalami proses pemeriksaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan provinsi Jawa timur muncul suatu kasus baru yang dikaitkan dengan ada tidaknya union busting. Tentunya perlu dikaji lebih jauh apakah adanya PHK kepada pengurus serikat pekerja itu selalu dimaknai union busting? Itu harus di kaji lebih jauh lagi.

2.4. Di Provinsi Sumatera Utara

Letak geografis Provinsi memiliki luas daratan 72.981,23 km², berada di bagian barat Indonesia, dengan letak astronomis berada pada garis 1°-4° lintang utara dan 98°-100° bujur timur. Batas Provinsi Sumatera Utara bagian utara berbatasan dengan Provinsi Aceh, bagian timur berbatasan dengan Selat Malaka, Negara Malaysia, bagian barat berbatasan dengan Samudra Hindia, dan bagian selatan berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat. Provinsi Sumatera Utara terbagi dalam 25 Kabupaten dan 8 Kota, yaitu Kabupaten Nias, Mandailing Natal, Tapanuli Selatan, Tapanuli Tengah, Tapanuli Utara, Toba Samosir, Labuhan Batu, Asahan, Simalungun, Dairi, Karo, Deli Serdang, Langkat, Nias Selatan, Humbang Hasundutan, PakPak Bharat, Samosir, Serdang Bedagai, Batubara, Padang Lawas Utara, Padang Lawas, Labuhanbatu Selatan, Labuhan Batu Utara, Nias Utara, Nias Barat. Sementara Kota terdiri atas 8 kota, yaitu Sibolga, Tanjung Balai, Pematangsiantar, Tebing Tinggi, Medan, Binjai, Padangsidimpuan, dan Gunungsitoli.

Survey lapangan di provinsi Sumatera Utara dilakukan pada

tanggal 16-20 Februari 2020 menghasilkan informasi terkait sengketa hubungan industrial beserta solusinya. Survei di wilayah provinsi Sumatra utara telah dilakukan pada 16 Februari sampai dengan 20 Februari 2020. Dimulai dari pendataan yang dilakukan terhadap pekerja atau serikat pekerja yang sedang berkumpul dalam satu pertemuan ilmiah di hotel Grandhika diperoleh gambaran bahwa saat ini di wilayah Sumatera utara sedang terjadi gejolak atas munculnya isu omnibus law. Sebenarnya tidak hanya ada di wilayah Sumatera Utara seluruh wilayah Indonesia sedang menantikan apakah yang dinamakan omnibus law itu dan apa saja yang diatur di dalamnya beragam informasi yang beredar di masyarakat. Simpang Siur tentang omnibus law disebabkan karena kurang terbukanya pemerintah maupun DPR dalam memberikan aspirasi publik atau memberikan peluang adanya aspirasi publik pada saat proses pembentukan peraturan perundang undangan ada kesan bahwa pemerintah tertutup untuk membakukan pembahasan omnibus law.

Disetiap suatu peristiwa wajar apabila terjadi pro dan kontra atas suatu hal tertentu demikian pula dengan omnibus law ini. Pandangan dari pihak yang pro terhadap terbentuknya undang undang cipta lapangan kerja yang kemudian berubah menjadi undang undang cipta kerja yang semula disingkat atau diplesetkan dengan istilah undang undang cilaka lalu berkembang menjadi undang undang Cikar dan sekarang menjadi UU tentang undang undang cipta kerja. Bagi pihak yang pro terhadap adanya undang undang cipta kerja atau rancangan undang undang cipta kerja ini

menganggap bahwa undang undang cipta kerja merupakan suatu solusi yang terbaik untuk mengatasi suatu permasalahan yang ada di masyarakat terkait bidang ketenagakerjaan.

Sebaliknya bagi pihak yang kontra terhadap adanya rancangan undang undang cipta kerja, menganggap bahwa RU ini merupakan pesanan dari investor asing atau luar negeri dan merugikan masyarakat. Apakah benar hal ini terjadi hal inilah yang menjadikan dasar pembuatan tema seminar nasional yang berada di wilayah Sumatera Utara pada 18 Februari 2020.

Tidak kalah pentingnya permasalahan yang ada di wilayah provinsi Sumatera Utara adalah terkait dengan upah minimum baik upah minimum wilayah maupun upah minimum Sektoral. Terhadap upah minimum wilayah yang terbagi atas upah minimum provinsi dan upah minimum kota, permasalahan atau munculnya suatu gejolak yang ada di masyarakat dapat dipastikan menjelang akhir tahun yaitu pada saat proses akan ditetapkannya besaran upah minimum provinsi upah minimum kota kabupaten maupun upah minimum Sektoral.

Sebenarnya kasus upah tidak terjadi di wilayah Sumatera Utara saja kasus upah hampir seluruhnya terjadi di Indonesia. Terhadap kasus upah minimum Sektoral yang menjadi momok bagi pengawas ketenagakerjaan ataupun pejabat yang ada di lingkungan Disnakertrans karena sulitnya menetapkan upah minum Sektoral berdasarkan sektor masing masing. Ada parameter yang rumit dalam melakukan perhitungan untuk melakukan penetapan Upah minimum Sektoral tersebut. Belum semua sektor memiliki asosiasi

tertentu. Penetapan Upah minum Sektoral ditetapkan berdasarkan sektor masing masing yang perinciannya didasarkan pada banyaknya digit tertentu inilah yang membuat sulit petugas Disnaker dalam melakukan upaya mediasi

Atas dasar ketidak adanya asosiasi untuk sektor tertentu maka di dalam masyarakat diambil suatu alternatif solusi yang dianggap baik dan bijak oleh masing masing pihak melalui kesepakatan yang dibuat tentang besaran daripada upah minimum Sektoral. Berdasar pada penetapan besaran upah minum Sektoral yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha maka sifat petugas Disnaker hanya merekomendasikan kepada gubernur atas angka yang telah ditetapkan oleh para pihak.

Berdasarkan data yang ada dalam badan pusat statistik provinsi Sumatra utara diketahui bahwa jumlah angkatan kerja pada bulan Agustus 2020 sebanyak 7,3 5 juta orang sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja juga turun sebesar 1,7% poin. Pengangguran terbuka pada bulan Agustus 2020 sebesar 6,91% atau sebanyak 508000 orang yang berarti meningkat 1,52% poin atau meningkat sebesar 109 ribu orang dibandingkan dengan Agustus 2019. Jenis pekerjaan yang mengalami kenaikan adalah sektor perdagangan sementara sektor yang lainnya mengalami ke penurunan terutama jasa pendidikan industri pengolahan jasa perusahaan. Terdapat 4,079 juta orang yang bekerja pada kegiatan Informal.

Survei lapangan yang dilakukan pada pulang Februari 2020 belum memasuki masa Pandemi Covid- 19, sehingga perlu

disempurnakan dengan mengkaji secara online. Penelusuran melalui online dilakukan dengan melihat website dari badan pusat statistik. Ada 1,23 juta orang terdampak covid- 19. Terdiri atas pengangguran karena covid- 19 sejumlah 107 ribu orang, BAK karena covid- 19 sejumlah 39 ribu orang, tidak bekerja karena covid- 19 sejumlah 64 ribu orang, dan penduduk pekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena covid- 19 sejumlah 1,02 juta orang.

Tanahnya kualitas hukum acara perdata dalam beracara di pengadilan hubungan industrial berpengaruh terhadap rendahnya kualitas gugatan posita peti Tum saksi sehingga tidak ada keseimbangan alat bukti antar pengusaha dan pekerja dalam proses beracara hal ini mengakibatkan gugatan bekerja lebih terkalahkan di pengadilan hubungan industrial.

Upaya untuk memperkecil sengketa hubungan industrial dapat dilakukan diantaranya melalui membuat atau merevisi aturan hukum yang harus benar berdasarkan lapisan ilmu hukum dengan meletakkan Asas hukum sebagai dasar aturan Pancasila menjadi dasar semua aturan hukum Indonesia lokal wis them memiliki peran penting dalam upaya penyelesaian sebuah peta hubungan industrial harus digali dan di rumuskan dalam hukum positif yaitu khusus hukum ketenagakerjaan. Merevisi aturan yang telah ada yang menjadi sumber masalah yaitu tiga aturan dasar undang undang ketenagakerjaan undang undang serikat pekerja revisi lebih ditekankan pada jumlah dapat yang membentuk serikat pekerja hubungan hukum antar pengurus dan anggota serikat pekerja serta Dwi keanggotaan serikat pekerja. Revisi terhadap undang undang

ketenagakerjaan dikembalikan pada perbedaan adanya hak dasar dan yang bukan menjadi hak dasar siapa yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan jaminan perlindungan hak dasar tersebut negara kah atau pemberi kerja.

Undang Undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial seharusnya lebih menekankan pada paradigma konsensus bukan model konflik sehingga alternatif solusi model penyelesaian sengketa maupun industrial dengan menghidupkan LKS Tripartit komunikasi dan keterbukaan antar sub hubungan industrial menjadi dasar pencegahan atau penyelesaian sengketa hukum Yusril batasan pengertian hubungan industrial dalam PPHI perlu dikaji ulang diperluas atau dipersempit begitu juga latihan terhadap kompetensi absolut PHI.

Negara harus hadir dan memberikan perlindungan pekerja melalui fungsi negara dan membuat aturan hukum mengawasi berlakunya aturan hukum dan menegakkan aturan hukum melalui proses peradilan yang tepat bagaimana tugas negara untuk meningkatkan keberhasilan nggak kerja membangun hukum perburuhan yang pijat di mana sebagai memberikan lebih dari yang seharusnya hal ini bisa mendasarkan pada prinsip yang ada dalam syariah.

Hubungan industrial harus Harmonis meskipun ada perbedaan pendapat dan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha hal inilah yang menyebabkan sumber konflik. Di provinsi Sumatra utara kearifan lokal memiliki peran penting dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial contohnya di

masyarakat Karo ada Semburat anak baru yaitu suatu gagasan kearifan lokal untuk mengandung nilai moral yang berkesinambungan. Ada peran demak dalam upaya sengketa.

Kasus yang terjadi di PHK Tanjungkarang sedikit gugatannya masyarakat tidak suka untuk berselisih apakah itu merupakan suatu budaya hukum iya budaya hukum masyarakat Batak yaitu menghindari perselisihan apabila masih satu Rumpun yaitu adakah marga Rumpun nya sama antara pekerja dengan pengusaha disanalah. Penyelesaian diarahkan kepada penyelesaian secara adat yaitu kearifan lokal. Perkara yang masuk tipe hai Tanjungkarang adalah 356 kasus. Saya kan 330 dan 19 masih dalam proses.

Sedikitnya jumlah perkara pihak yang kecil selain disebabkan karena kearifan lokal juga disebabkan karena lokasi antara pihak di Medan dengan wilayah kabupaten kota di Sumatera Utara terlalu jauh membutuhkan waktu dua hari sampai tiga hari perjalanan hal inilah yang menyebabkan masyarakat enggan atau lebih baik menyelesaikan secara musyawarah Tripartit atau meminta bantuan demang.

Di masa Pandemi hak pekerja tampak tidak dapat di berikan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam undang undang ketenagakerjaan karena kondisi yang ada di alami oleh hampir semua manusia pengusaha masyarakat yang ada di dunia ini. Suwan usaha menyebabkan tidak dapat terpenuhinya hak pekerja minimal meskipun hanya sampai sebatas upah minimum kepada pekerja. Pandemi covid ini telah menghilangkan hak pekerja baik sebagian

maupun seluruhnya. Ada yang hilang jam kerjanya ada yang hilang hari kerjanya ada yang hilang Upahnya dipotong sebagian atau seluruhnya ada yang dirumahkan dengan tidak mendapatkan upah ada yang di PHK dan banyak juga yang mengalami sakit atau sampai dengan meninggal dunia.

Dalam praktiknya pengusaha yang tidak memiliki penghasilan akan melakukan tindakan yaitu pengurangan pembayaran upah baik sebagian maupun seluruhnya atau sampai dengan pemutusan hubungan kerja dengan tanpa memberikan hana bekerja Pesangon penghargaan masa kerja dan uang jasa karena faktanya memang pengusaha tidak memiliki penghasilan yang cukup bahkan banyak pengusaha atau perusahaan yang tutup akibat dampak covid-19

Hasil dari seminar nasional dengan tema “Omnibuslaw Menjadi Alternatif Solusi Memperkecil Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia”, tanggal 18 Februari 2020 adalah

- Rendahnya kualitas hukum acara perdata dalam beracara di PHI berpengaruh terhadap Rendahnya kualitas gugatan, posita, petitum, saksi sehingga Tidak ada keseimbangan alat bukti antara pengusaha dan pekerja dalam proses beracara. Hal ini mengakibatkan gugatan pekerja lebih terkalahkan di PHI. Selama tahun 2019 ada 60 kasus, terselesaikan 60 %. Hal ini menunjukkan bahwa perlu peningkatan kualitas pengurus serikat pekerja dalam melaksanakan hak berunding
- Upaya Memperkecil sengketa hubungan industrial dapat dilakukan diantaranya melalui:
 - Membuat atau merevisi aturan hukum harus benar

berdasarkan lapisan ilmu hukum yang meletakkan asas hukum sebagai dasar aturan. Pancasila menjadi dasar semua aturan hukum di Indonesia. Lokal wisdom memiliki peran penting dalam upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial. Harus digali dan dirumuskan dalam hukum positif hukum perburuhan.

- merevisi aturan yang telah ada yang menjadi sumber masalah.
 - UU 21/2000 (jumlah membentuk SP; hubungan hukum antara pengurus dan anggota SP; pindah SP/ double keanggotaan.
 - UU 13/2003 bedakan antara hak dasar dan yang bukan, siapa yang bertanggung jawab, negara atau pemberi kerja
 - UU 2/2004 lebih menekankan Paradigma konsensus (bukan model konflik) sebagai alternatif solusi model penyelesaian sengketa hub industrial dengan menghidupkan LKS Bipartid. (contoh UM Kemampuan daerah UM berbeda). Komunikasi dan keterbukaan antar subyek hubungan industrial menjadi dasar pencegahan/penyelesaian sengketa hubungan industrial. Batasan pengertian hubungan industrial dan pphi perlu dikaji ulang, diperluas atau dipersempit. Kompetensi absolut PHI.

- Negara harus hadir dalam memberikan perlindungan pekerja, melalui fungsi negara dalam membuat aturan hukum, mengawasi berlakunya aturan hukum dan menegakkan aturan hukum (melalui

proses peradilan). Bagaimana tugas negara untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

- Membangun hukum perburuhan yang bijak dimaknai sebagai memberikan lebih dari yang seharusnya (ihsan).

2.5. Di Provinsi Kalimantan Timur

Kalimantan Timur merupakan provinsi yang berada di pulau Kalimantan luas wilayahnya adalah 1273469,2 km² batas wilayah Kalimantan Timur adalah batas utara provinsi Kalimantan utara batas Selatan provinsi Kalimantan Selatan batas barat Kalimantan barat berapapun batas tengah Kalimantan tengah serta negara Malaysia yang timur laut adalah Sulawesi dan selat Makasar. Di Kalimantan Timur terdiri atas tujuh kabupaten dan tiga kota kabupaten adalah pasar Kutai Barat Kutai Kartanegara Kutai Timur Berau Penajam pasar utara dan Mahakam puluh sementara kota terdiri atas tiga bagian yaitu kota Balikpapan kota Samarinda dan kota Bontang

Jumlah penduduk Kalimantan Timur di tahun 2019 adalah 3721389 jiwa. Jumlah Angkatan kerja provinsi Kalimantan Timur di tahun 2019 sebanyak 1815382 orang yang terdiri atas 1704808 orang yang berstatus bekerja 110574 orang berstatus pengangguran terbuka. Pengertian status bekerja berdasarkan pengertian BP S adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit satu jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu termasuk pekerja keluarga tanpa

upah yang membantu dalam suatu usaha atau kegiatan ekonomi. Tentunya Batasan pengertian bekerja menurut BPS berbeda dengan Batasan bekerja menurut undang undang nomor 13 2003 tentang ketenagakerjaan menurut pengertian BBS sangat fleksibel hanya satu jam bekerja saja sudah dikategorikan sebagai pekerja menurut BPS sehingga angka pengangguran relative lebih kecil

Jumlah Angkatan kerja di provinsi Kalimantan Timur pada bulan Agustus 2020 sejumlah 18176 80 orang sedangkan tingkat partisipasi Angkatan kerja mengalami penurunan minus 0,46% jumlah penduduk yang bekerja di Kalimantan Timur pada Agustus 2020 mencapai angka 1692796 orang tingkat pengangguran terbuka di Kalimantan. Selanjutnya di bulan yang sama yaitu bulan Agustus 2020 sejumlah 488,4 6000 orang bekerja dengan jumlah jam kurang dari 35 jam per minggu sedangkan penduduk bekerja dengan jumlah jam kerja 35 jam per minggu mencapai 1,2 juta orang.

Perbedaan parameter yang digunakan oleh BPS dengan ketenagakerjaan menimbulkan suatu masalah di dalam masyarakat contohnya Batasan jam kerja yang diberikan oleh BPS adalah 35 jam per minggu sementara menurut undang undang 13 2003 jam kerja adalah 40 jam per minggu terlebih lagi di BPS juga dikenal bekerja lebih dari satu jam parameternya relative hanya bekerja satu jam.

Pada masa Pandemi Covid-19 terdapat 411 1000 orang yang terdampak Covid-19 yang terdiri atas pengangguran karena Covid-19 sebanyak 30,99 orang sementara tidak bekerja karena Covid-19 ada 21, 20000 orang dan penduduk pekerja yang mengalami pengurangan

jam kerja karena Covid-19 sejumlah 344,8 5000 orang.

Hasil wawancara dengan Kornelis Wiriyawan Gatu wakil ketua SPN Kalimantan Timur, terkat tentang perlindungan pekerja di perkebunan kelapa sawit di provinsi Kalimantan Timur. Pekerja di perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Timur, sebagian besar berasal dari daerah lain tujuannya adalah ke perkebunan di wilayah Balikpapan Bontang, Tarakan, Nunukan, Sabah dan Serawak. Mereka adalah pekerja migran Indonesia. Pada pekerja di perkebunan kelapa sawit yang mengalami kecelakaan sangatlah buruk mereka yang mengalami kecelakaan dibiarkan dengan tidak mendapatkan pengobatan, terkadang mereka sampai meninggal dunia.

Berdasarkan data dari dinas perkebunan provinsi Kalimantan ada 358 perusahaan sawit sementara yang memiliki ijin usaha perkebunan hanya 329 perusahaan luas lahan perkebunan sawit mencapai 2,58 juta ha sedangkan pemegang ijin usaha hak guna usaha sebanyak 184 perusahaan dengan luas lahan 1,14 juta ha, artinya terdapat 1,4 4. juta ha yang telah dikelola tanpa memiliki ijin hak guna usaha.

2.6. Di Provinsi Nusa Tenggara Timur

Letak geografis Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan letak astronomis berada pada garis 8° lintang selatan dan 11° lintang selatan. Batas Provinsi Nusa Tenggara Timur bagian utara berbatasan dengan Laut Flores , bagian timur berbatasan dengan Provinsi Maluku, Laut Banda dan Timor Leste, bagian barat berbatasan dengan NTB ,

dan bagian selatan berbatasan dengan Laut Jawa dan Kalimantan Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Timur terbagi dalam 21 kabupaten dan 1 Kota, yaitu kabupaten Alor Kabupaten Belu and Flores Timur Kupang Lembata Malaka Manggarai Manggarai Barat Manggarai Timur Nagekeo Ngada rutin Dou Sika Sumba Barat Sumba Barat Daya Sumba Tengah Sumba Timur timur tengah Selatan timur tengah utara dan kota Kupang.

Survei lapangan yang dilakukan ke dinas koperasi tenaga kerja dan Transmigrasi provinsi Nusa Tenggara Timur dilakukan terhadap Informan itu Januarius Maria Eko dengan jabatan Fungsional pengawas ketenagakerjaan pada 23 September 2020. Hasil survei adalah jumlah pengawas di provinsi NTT ada 24 jumlah penyidik pegawai negeri sipil bidang ketenagakerjaan ada empat hari ketenagakerjaan dan spesialis ketika ada satu ahli norma ketenagakerjaan tidak ada. Pengaduan pelanggaran di tahun 2019 berjumlah 52 kasus di tahun 2020 sejumlah 55 kasus.

Survei lapangan yang dilakukan di Disnaker provinsi Nusa Tenggara Timur dengan informan Maryana J Melo kepala seksi IPK dan hubungan industrial diketahui adanya informasi yaitu pengesahan peraturan perusahaan di tahun 2018 berjumlah 78 bagaimana dengan jumlah di tahun 2019 maupun 2020 belum ada datanya begitu juga data terkait jumlah serikat pekerja federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja belum ada. Perlu dilakukan pencabutan ijin operasional maupun izin usaha penerima pemborongan pekerjaan. Setelah ada pengaduan perselisihan hubungan industrial di tahun 2019 berjumlah 59 di tahun 2020 41 jumlahnya anjuran

yang dihasilkan ada di tahun 2019 12 di tahun 2020 19 perjanjian bersama yang dihasilkan adalah 29 di tahun 2019 dan enam di tahun 2020 proses pemeriksaan di tahun 2019 ada 18 kasus dan di tahun 2020 ada 16 kasus. Belum pernah dijumpai kasus mogok kerja maupun penutupan usaha.

Sebagian besar bekerja di Nusa Tenggara Timur adalah melakukan pekerjaan di luar negeri sebagai pekerja migran Indonesia. Hal inilah yang mendorong Gestianus Sino untuk membuka lahan Tandus menjadi lahan hijau dengan nama usaha GS organik. Usaha ini berkembang pesat dengan merangkul masyarakat yang mau melakukan Diklat bagaimana cara menggunakan aquaponik untuk melakukan pembukaan lahan pekerjaan bagi masyarakat Kupang provinsi Nusa Tenggara timur.

Lapangan yang dilakukan di Disnaker Kabupaten Kupang dilakukan terhadap informan Martianus Sanam dengan jabatan mediator jangan terhadap informan Emmy A Galla dengan jabatan kepala bidang hubungan industrial dan jaminan sosial. Adapun hasilnya adalah jumlah perusahaan terdaftar 104 dengan pengesahan peraturan perusahaan enam dan tidak ada pendaftaran tetapi karena mereka belum pernah datang ke Disnaker atau melakukan pendaftaran online. Serikat pekerja satu tanpa ada federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja pun juga belum ada. Belum pernah dilakukan pencabutan izin operasional maupun ijin usaha penerima pemborongan pekerjaan. Jumlah pengaduan perselisihan hubungan istrinya di tahun 2019 ada 15 di tahun 2020 ada 50. Anjuran yang dihasilkan tahun 2019 ada empat dan anjuran yang dihasilkan tahun

2020 ada satu. Perjanjian bersama di tahun 2019 dihasilkan 11 sementara di tahun 2020 ada peningkatan menjadi 55 dalam proses pembuatan dan pemeriksaan ada dua. Belum pernah terjadi mogok kerja maupun lock out.

Hasil survei lapangan yang dilakukan ke Disnaker kota Kupang, terhadap informan Yohannes Dami dengan jabatan mediator diperoleh data perusahaan yang terdapat 1521 yang melakukan pengesahan perusahaan 57 dan yang melakukan pendaftaran PKWT ada 16. Serikat pekerja ada sembilan dengan anggota 348. Belum ada federasi serikat pekerja maupun konfederasi serikat pekerja. Juga belum pernah dilakukan pencabutan izin operasional ataupun isi usah penerima pemborongan pekerjaan. Terhadap pengaduan perselisihan hubungan diserial ada 45 kasus anjuran belum pernah dibuat perjanjian bersama ada 23 kasus. Sementara kasus masih dalam proses berjumlah 22. Belum pernah terjadi mogok mogok kerja atau penutupan usaha.

Di masa Pandemi hak pekerja tampak tidak dapat di berikan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam undang undang ketenagakerjaan karena kondisi yang ada di alami oleh hampir semua manusia pengusaha masyarakat yang ada di dunia ini. Suwan usaha menyebabkan tidak dapat terpenuhinya hak pekerja minimal meskipun hanya sampai sebatas upah minimum kepada pekerja. Pandemi covid ini telah menghilangkan hak pekerja baik sebagian maupun seluruhnya. Ada yang hilang jam kerjanya ada yang hilang hari kerjanya ada yang hilang Upahnya dipotong sebagian atau seluruhnya ada yang dirumahkan dengan tidak mendapatkan upah ada yang di PHK dan

banyak juga yang mengalami sakit atau sampai dengan meninggal dunia.

Dalam praktiknya pengusaha yang tidak memiliki penghasilan akan melakukan tindakan yaitu pengurangan pembayaran upah baik sebagian maupun seluruhnya atau sampai dengan pemutusan hubungan kerja dengan tanpa memberikan hana bekerja Pesangon penghargaan masa kerja dan uang jasa karena faktanya memang pengusaha tidak memiliki penghasilan yang cukup bahkan banyak pengusaha atau perusahaan yang tutup akibat dampak covid-19.

2.7. Di Provinsi Nusa Tenggara Barat

Letak geografis Provinsi Nusa Tenggara Barat, dengan letak astronomis berada pada garis 8° lintang selatan dan 10° lintang selatan. Batas Provinsi Nusa Tenggara Barat bagian utara berbatasan dengan Laut Flores , bagian timur berbatasan dengan Provinsi Nusa Tenggara Timur, bagian barat berbatasan dengan Selat Bali , dan bagian selatan berbatasan dengan Samudra Hindia . Provinsi Nusa Tenggara Barat terbagi dalam 8 kabupaten dan 2 Kota, yaitu kabupaten Bima Dompu Lombok Barat Lombok tengah Lombok Timur Lombok utara Sumbawa Sumbawa Barat kota Bima kota Mataram.

Hasil survei di wilayah provinsi Nusa Tenggara Barat tidak banyak dijumpai kasus perselisihan yang ada di PHI maupun di Disnaker setempat. Sulitnya mendapatkan data di wilayah Nusatenggara Barat disebabkan karena adanya perubahan kebijakan pusat yaitu dialihkannya fungsi pengawasan daerah fungsi pengawasan

pemerintahan provinsi. Ada keberatan pengawas daerah kabupaten kota untuk menyerahkan data ke pengawas provinsi hal inilah yang menyebabkan data yang ada di provinsi menjadi kurang lengkap.

Survei dilakukan di dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Nusa Tenggara Barat bidang hubungan istilah dan jaminan sosial dengan informan bapak lalu Dharma kepala seksi syarat kerja kelembagaan dan kerjasama buat Newstar pada bidang pembinaan hubungan Australia dan jaminan sosial tenaga kerja serta bapak Samsudduha jabatan Fungsional mediator. Perselisihan hubungan industrial nyaris tidak ada karena setiap ada laporan perselisihan bonuss real pegawai langsung turun ke lapangan dengan melakukan suatu pendekatan agar dapat dilakukan penyelesaiannya. Tercatat pengesahan peraturan perusahaan di tahun 2008 ada 78 sementara data tahun tujuh 2019 dan 2020 belum ada begitu pula data tentang serikat pekerja federasi pekerja dan konfederasi serikat pekerja belum ditemukan di Disnaker ini.

Pencabutan izin operasional dan pencabutan ijin usaha penerima pemborongan pekerjaan belum pernah dilakukan. Pengaduan perselisihan hubungan industrial di tahun 2019 ada 59 kasus di tahun 2020 ada 41. Juran yang dihasilkan tahun 2019 sejumlah 12 kasus di tahun 2020 ada sembilan kasus sementara perjanjian bersama dihasilkan tahun 2019 ada 29 kasus di tahun 2020 ada enam kasus. Ada 18 kasus yang masih dalam proses di tahun 2019 dan ada 16 kasus yang masih dalam proses di tahun 2020. Belum ditemukan mogok kerja dan penutupan usaha selama ini.

Survei dilakukan ke Disnaker Kabupaten Lombok Barat

ditemukan di sana tercatat ada 584 perusahaan yang terdaftar ada 23 pengesahan peraturan perusahaan dan ada sembilan pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu. Hanya tercatat dua serikat pekerja tidak ada federasi serikat pekerja tetapi ada konfederasi serikat pekerja hanya satu. Terhadap kasus pelanggaran ketenagakerjaan belum pernah dilakukan pencabutan izin operasional maupun pencabutan ijin usaha penerima pemborongan pekerjaan.

Dari data yang ada yang berasal dari Kabupaten Lombok Barat terdapat pengaduan ke PMI di tahun 2019 sejumlah 11 dan di tahun 2020 sejumlah tiga kasus hanya sedikit kasus yang masuk di pengadilan hubungan industrial. Anjuran Disnaker yang berhasil lakukan di tahun 2019 hanya berjumlah dua dan di tahun 2020 hanya berjumlah satu. Perjanjian bersama juga demikian sangat sedikit di tahun 2019 ada sembilan perjanjian bersama yang dihasilkan dan di tahun 2020 ada dua perjanjian bersama yang dihasilkan. Dalam proses dipekerjakan kembali satu kasus dan proses kesepakatan satu kasus. Tidak pernah dijumpai kasus mogok kerja. Berbeda dengan kasus log out ada tiga kasus yaitu di Bukit Senggigi alasan force major ada gempa bumi, The sentosa ada log out atau penutupan karena alasan gempa bumi, sedangkan vila raja, karena alasan Pandemi Covid-19

Sedikitnya jumlah perselisihan yang masuk ke Disnaker maupun ke PH di wilayah provinsi Nusa Tenggara Timur disebabkan karena masyarakat lebih memilih jalur mediasi untuk menyelesaikan semua permasalahan hidupnya. Pemuka adat menjadi sentral dalam setiap masalah yang ada.

Hasil survei lapangan yang dilakukan di Disnaker Mataram,

penunjukan ada 981 perusahaan yang terdaftar berdasar wajib lapor, sementara yang daftar on line ada 1367. Pengesahan peraturan perusahaan di tahun 2019 ada delapan sementara tahun 2020 ada 17. Pendaftaran PKWT di tahun 2019 ada 11 di tahun 2020 ada 11. Jumlah serikat pekerja yang tercatat adalah 180 serikat pekerja dengan anggota 4813. Terasi serikat pekerja ada tiga dengan jumlah anggota 50 sementara jumlah konfederasi serikat pekerja ada 10 dengan jumlah anggota sembilan federasi serikat pekerja.

Hingga saat ini belum terjadi pencabutan ijin operasional ataupun pencabutan ijin usaha penerima pemborongan pekerjaan. Pengaduan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tahun 2019 ada 13 kasus di tahun 2020 ada 21 kasus yang selesai 19 dan proses dua kasus. Anjuran yang dihasilkan di tahun 2019 ada 2 dan anjuran yang dihasilkan tahun 2020 ada 4. Perjanjian bersama hanya ada 12 PB 2019 dan 15 perjanjian bersama di tahun 2020. Tidak ada kasus mogok kerja maupun kasus penutupan usaha.

Survei yang dilakukan di Disnaker Kabupaten Lombok Tengah atau Beruga Disnaker terhadap informan bapak lalu Muhammad Sukron dengan jabatan mediator, diperoleh informasi yaitu banyak perusahaan yang terdaftar berjumlah 676 adanya pengesahan peraturan perusahaan 19 dengan rincian di tahun 2017 ada 3, di tahun 2018 ada 2, di tahun 2019 ada 5 dan tahun 2020 ada 9 peraturan perusahaan belum ada pendaftaran PKWT. Jumlah serikat pekerja ada tujuh jumlah federasi serikat pekerja adalah satu dengan anggota tujuh unit kerja. Belum pernah dilakukan pencabutan izin operasional ataupun pencabutan ijin usaha penerima pemborongan.

Pengaduan perselisihan hubungan industrial pada tahun 2019 berjumlah 12 pengaduan di tahun 2020 berjumlah 16. Jujur aja aja Silkan di tahun 2020 adalah dua anjuran sementara tahun tahun sebelumnya belum pernah dilakukan anjuran. Perjanjian bersama yang dibuat di tahun 2019 ada sembilan di tahun 2020 ada 13. Ada kasus dengan dihapuskannya pengaduan perselisihan hubungan istri all dari buku Registrar distarter karena Pemohon tidak hadir. Belum ada dilakukan mogok kerja atau penutupan usaha.

Hasil survei yang dilakukan di Disnaker Lombok Timur dilakukan terhadap informasi bapak Subhan Bakhtiar Kasi penyelesaian perselisihan hubungan Lombok Timur, diperoleh data atau informasi yaitu perusahaan yang terdaftar ada 114 dengan pengesahan peraturan perusahaan 114, pendaftaran PKWT 69. Belum ada serikat pekerja atau se federasi serikat pekerja ataupun konfederasi serikat pekerja di wilayah Disnaker Lombok Timur yang dicatatkan. Itu pula belum pernah terjadi dilakukan pencabutan izin operasional atau ijin usaha penerima pemborongan pekerjaan.

Kasus pengaduan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tahun 2019 ada tujuh kasus di tahun 2020 ada 12 kasus anjuran yang dihasilkan di tahun 2019 adalah satu sementara di tahun 2020 belum pernah dilakukan anjuran. Terhadap perjanjian bersama ada sejumlah sembilan. Belum pernah terjadi mogok kerja atau penutupan usaha wilayah Disnaker Lombok Timur ini.

Di masa Pandemi hak pekerja tampak tidak dapat di berikan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam undang undang ketenagakerjaan karena kondisi yang ada di alami oleh hampir semua

manusia pengusaha masyarakat yang ada di dunia ini. Suwan usaha menyebabkan tidak dapat terpenuhinya hak pekerja minimal meskipun hanya sampai sebatas upah minimum kepada pekerja. Pandemi covid ini telah menghilangkan hak pekerja baik sebagian maupun seluruhnya. Ada yang hilang jam kerjanya ada yang hilang hari kerjanya ada yang hilang Upahnya dipotong sebagian atau seluruhnya ada yang dirumahkan dengan tidak mendapatkan upah ada yang di PHK dan banyak juga yang mengalami sakit atau sampai dengan meninggal dunia.

Dalam praktiknya pengusaha yang tidak memiliki penghasilan akan melakukan tindakan yaitu pengurangan pembayaran upah baik sebagian maupun seluruhnya atau sampai dengan pemutusan hubungan kerja dengan tanpa memberikan hana bekerja Pesangon penghargaan masa kerja dan uang jasa karena faktanya memang pengusaha tidak memiliki penghasilan yang cukup bahkan banyak pengusaha atau perusahaan yang tutup akibat dampak covid-19.

3. Problematika Alat Bukti Formal Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Alat bukti formal memegang peranan yang penting dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terlebih di dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa hukum acara yang berlaku di dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara

perdata. Di dalam hukum acara perdata, alat bukti yang utama adalah akta atau surat. Akta atau surat merupakan alat bukti formal. (Juanda, 2016)

Berbeda dengan kenyataan yang ada di masyarakat. Alat bukti formal belum memegang peranan yang penting di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau penyelesaian sengketa hubungan industrial. (Muljono, 2014) Mereka masih mendasarkan pada penyelesaian secara kekeluargaan atau secara kearifan lokal yang kurang memperhatikan pentingnya alat bukti formal. Di bagian ini dibahas tentang tiga hal yaitu tentang teori kebenaran, alat bukti formal dan problematika alat bukti formal.

3.1. Teori Kebenaran

“Benar” Adalah sesuai dengan yang seharusnya betul dan tidak salah sesuai dengannya dikatakannya tidak berat sebelah atau adil dapat dipercaya itulah pengertian yang diberikan oleh kamus besar Bahasa Indonesia.

Di masyarakat terlebih pada masyarakat hukum makna benar tidaklah semudah sesuai dengan arti yang ada di dalam kamus. Terdapat beberapa teori tentang kebenaran. Secara umum ada tiga teori yaitu teori koherensi teori korespondensi dan teori pragmatis. (Yudiastawan & Purwanti, 2019)

Teori koherensi adalah suatu pernyataan dianggap benar apabila pernyataan itu bersifat koheren atau konsisten dengan pernyataan pernyataan sebelumnya yang dianggap benar dengan kata lain benar

berdasarkan teori koherensi adalah benar sebagaimana seharusnya.(Ariffin & Ismail, 2007)

Teori yang kedua adalah teori korespondensi dinyatakan sebagai suatu pernyataan itu benar apabila materi pengetahuan yang di kandunginya memiliki hubungan dengan obyek yang dituju oleh pernyataan tersebut. Teori korespondensi didasarkan pada kebenaran berdasarkan Panca Indra yaitu dikatakan benar apabila sesuai dengan yang dirasakan oleh Panca Indra. Panca Indra meliputi fungsi penglihatan fungsi penciuman fungsi pendengaran fungsi Peraba dan fungsi Perasa. Dikatakan benar apabila sesuai dengan sesuatu yang dilihat didengar dan dirasa.

Teori kebenaran yang ketiga adalah teori kebenaran pragmatis. Dikatakan benar apabila suatu pernyataan diukur dengan kriteria apakah pernyataan tersebut bersifat fungsional dalam kehidupan praktis atau dengan kata lain sesuai dengan proposisi itu yang benar apabila pernyataan tersebut memiliki atau menimbulkan akibat yang memberikan manfaat pada manusia. Seringkali parameter kebenaran pragmatis didasarkan pada adanya kesepakatan diantara teman sejawat yang se ke ahlian.(Sudiyana & Suswoto, 2018)

Tentang penggunaan teori kebenaran dari ilmu hukum yang pragmatis, ternyata masih belum ada kesepakatan diantara ahli hukum. Masih ada perdebatan tentang penggunaan teori kebenaran yang dipakai dasar, antara koherensi dengan pragmatis. Mereka berpendapat, apabila suatu aturan hukum dibuat dengan hanya mendasarkan teori kebenaran yang pragmatis, akan mengakibatkan timbulnya kesesatan. Sebagai contoh pada wakil rakyat kita yang duduk di DPR, apabila

mereka akan menggunakan dasar kebenaran pragmatis dengan menekankan hanya pada konsensus di antara anggota DPR tanpa memperhatikan konsep dan teori hukum akibatnya produk hukum jauh dari rasa keadilan. Hal ini mengingat suara wakil rakyat kita yang duduk di DPR hanya menyuarakan suara Partai atau ada kepentingan di balik itu. Tetap kebenaran yang dipakai adalah koherensi. Prinsip teori kebenaran koherensi adalah dikatakan benar apabila sesuai dengan yang seharusnya.

Terhadap dua pendapat yang berbeda ini, penulis berpendapat teori kebenaran yang digunakan dalam ilmu hukum adalah penggabungan penggunaan teori kebenaran pragmatis dan koherensi. Dalam penerapan teori kebenaran pragmatis harus ada batasan tentang siapa yang berhak untuk berpendapat hukum, melakukan argumentasi hukum yaitu harus orang yang benar-benar dalam bidang keahlian hukum, bukan politisi yang tidak memahami hakikat keilmuan hukum dan menggunakan hukum sebagai alat untuk mencapai tujuan politiknya. Penerapan teori kebenaran yang koherensi dengan mendasarkan pada hakikat hukum adalah apa yang seharusnya. Penggabungan penggunaan teori kebenaran pragmatis dan koherensi bertujuan memberikan batasan untuk mencapai tujuan hukum pada akhirnya, yaitu keadilan.

Dalam praktik peradilan juga di pengadilan hubungan industrial ada tiga dasar teori kebenaran yaitu kebenaran formil kebenaran materil dan kebenaran filosofis. Kebenaran formil adalah suatu kebenaran yang mengambil kesimpulannya berdasarkan fakta fakta hukum yang terungkap dalam proses persidangan. Penemuan proses kebenaran

formil lebih tampak dalam proses kasus kasus bidang hukum perdata termasuk bidang hukum ketenagakerjaan yang menjadi kompetensi absolut dalam pengadilan hubungan industrial.(Ariffin & Ismail, 2007)

Terhadap penekanan pada kebenaran formal yaitu pada kasus kasus hukum perdata termasuk kasus hukum ketenagakerjaan. Titik berat pembebanan alat bukti ada pada pihak yang melakukan gugatan. Hakim perdata sekedar hanya mengambil posisi sebagai peneliti yang melakukan verifikasi atas tujuan mendapatkan keputusan tentang alasan siapakah yang dinilai benar. Hakim dalam melakukan verifikasi dan mengambil kebenaran sejak berdasarkan logika deduktif. Proses penelitian oleh hakim yang sepenuhnya terbatas hanya sepanjang dalil gugatan dan terhadap alat bukti yang diajukan penggugat oleh tergugat. Jadi hakim hanya mengkaji tingkat kebenaran yang disampaikan oleh para pihak baik penggugat maupun terguga,t terhadap apa yang dituntut dalam surat gugatan saja. Tidak memeriksa atau memutus di luar yang dituntut dalam surat gugatan

3.2. Alat Bukti Formal

Di dalam ilmu hukum tidak dimungkinkan adanya pembuktian mutlak yang berlaku bagi setiap orang serta menutup kemungkinan akan bukti lawan, akan tetapi pembuktian dalam ilmu hukum merupakan pembuktian yang konvensional, yaitu pembuktian yang memberikan suatu kepastian yang sifatnya tidak mutlak akan tetapi sifatnya relatif atau nisbi. Pembuktian dalam arti yuridis ini hanya berlaku bagi pihak-pihak yang berperkara. Dengan demikian pembuktian dalam arti yuridis tidak menuju kebenaran mutlak, ada kemungkinan bahwa

pengakuan, kesaksian, atau surat-surat itu tidak benar, palsu, atau dipalsukan. Pembuktian secara yuridis tidak lain merupakan pembuktian historis.

Membuktikan dalam arti yuridis berarti memberi dasar-dasar yang cukup kepada hakim yang memeriksa perkara guna memberi kepastian tentang kebenaran peristiwa yang diajukan. Dengan kata lain, pembuktian merupakan suatu cara untuk meyakinkan hakim akan kebenaran dalil-dalil yang menjadi dasar gugatan atau dalil-dalil yang digunakan untuk menyangkal.

Pembuktian dalam perkara pidana berbeda dengan perkara perdata. Dalam perkara pidana mensyaratkan adanya keyakinan hakim berdasarkan bukti-bukti yang sah, sedangkan dalam perkara perdata tidak diperlukan adanya keyakinan hakim, yang penting adalah alat-alat bukti yang sah dan berdasarkan alat-alat bukti tersebut hakim akan mengambil keputusan siapa yang menang dan siapa yang kalah. Dengan demikian, dalam hukum acara perdata cukup berupa kebenaran formil saja. Namun secara umum, tujuan pembuktian yuridis adalah untuk mengambil putusan yang bersifat definitif, pasti, dan tidak meragukan yang mempunyai akibat hukum.

Menurut sistem HIR, dalam acara perdata hakim terikat pada alat-alat bukti yang sah, artinya bahwa hakim hanya boleh mengambil keputusan berdasarkan alat-alat bukti yang ditentukan dalam undang-undang. Alat-alat bukti yang dapat diperkenankan di dalam persidangan disebutkn dalam Pasal 164 HIR yang terdiri atas:

- a. bukti surat
- b. bukti saksi
- c. persangkaan
- d. pengakuan
- e. sumpah

Dalam praktik masih terdapat satu macam alat bukti lagi yang sering dipergunakan, yaitu pengetahuan hakim. Bukti surat atau bukti tertulis adalah segala sesuatu yang memuat tanda-tanda bacaan yang dimaksudkan untuk mencurahkan isi hati atau untuk menyampaikan pemikiran seseorang dan digunakan sebagai pembuktian. Surat sebagai alat bukti tertulis dibagi dua yaitu surat yang merupakan akta dan surat lainnya yang bukan akta. Sedangkan akta sendiri dibagi lebih lanjut menjadi akta otentik dan akta dibawah tangan. (Samandari et al., 2017)

Akta adalah surat sebagai alat bukti yang diberi tanda tangan, memuat peristiwa yang menjadi dasar suatu hak atau perikatan, dibuat sejak semula dengan sengaja untuk pembuktian. Pembuktian disini merupakan suatu tindakan bahwa peristiwa hukum telah dilakukan dan akta itu adalah buktinya. Sehelai kuitansi merupakan akta yang tergolong sebagai akta dibawah tangan. Suatu akta haruslah ditandatangani untuk membedakan akta yang satu dengan akta yang lainnya atau dengan akta yang dibuat oleh orang lain.

Akta dapat mempunyai fungsi formal, yang berarti bahwa untuk lengkapnya atau sempurnanya (bukan untuk sahnya) suatu perbuatan

hukum, haruslah dibuat suatu akta. Selain itu, sifat tertulisnya suatu perjanjian dalam bentuk akta dapat digunakan sebagai alat bukti di kemudian hari. Sebagaimana telah disebutkan diatas, akata dibagi menjadi dua yaitu: akta otentik dan akta di bawah tangan.

Secara teoritis akta otentik adalah surat atau akta yang sejak semula dengan sengaja secara resmi dibuat untuk pembuktian. Secara dogmatis menurut pasal 1868 KUH Perdata akata otentik adalah akta yang bentuknya ditentukan undang-undang dan dibuat oleh atau dihadapan pegawai-pegawai umum yang berkuasa untuk itu ditempat dimana akata dibuatnya.(Muljono, 2014) Berdasarkan Pasal 1868 KUH Perdata, notarislah satu-satunya pejabat umum yang berwenang membuat akta otentik. Akta otentik mempunyai 3 macam kekuatan pembuktian yaitu:

- kekuatan pembuktian formil, membuktikan antara para pihak bahwa amereka sudah menerangkan apa yang ditulis dalam akta tersebut;
- kekuatan pembuktian materil, membuktikan antara para pihak bahwa benar-benar peristiwa yang tersebut dalam akta itu telah terjadi;
- kekuatan mengikat, membuktikan antara para pihak dan pihak ketiga, bahwa pada tanggal yang tersebut dalam akta yang bersangkutan telah menghadap kepada pegawai umum tadi dan menerangkan apa yang ditulis dalam akta tersebut. oleh karena menyangkut pihak ketiga, maka disebutkan bahwa akta otentik mempunyai kekuatan pembuktian keluar (orang luar)

Akta otentik dapat dibagi lebih lanjut menjadi akta yang dibuat oleh pejabat dan akta yang dibuat oleh para pihak. Yang pertama merupakan akta yang dibuat oleh pejabat yang diberi wewenang untuk itu pejabat tersebut menerangkan apa yang dilihat serta apa yang dilakukannya. Jadi inisiatifnya bukan dari orang yang namanya diterangkan di dalam akta itu. Contoh dari akta ini adalah berita acara yang dibuat oleh polisi atau panitera pengganti di persidangan. Akta yang kedua yaitu akta yang dibuat di hadapan pejabat yang diberi wewenang untuk itu, dimana pejabat menerangkan juga apa yang dilihat serta dilakukannya, namun isinya dibuat atas permintaan pihak-pihak yang berkepentingan. Contoh dari akta ini adalah akta tentang jual-beli, sewa-menyewa, dan sebagainya

Akta dibawah tangan adalah akta yang sengaja dibuat untuk pembuktian oleh para pihak tanpa bantuan dari seorang pejabat, jadi semata-mata dibuat Antara para pihak yang berkepentingan. Dalam akta dibawah tangan kekuatan pembuktiannya hampir sama dengan akta otentik, bedanya terletak pada kekuatan bukti keluar, yang tidak dimiliki oleh akta dibawah tangan

Surat-surat lainnya yang bukan merupakan akta, dalam hukum pembuktian sebagai bukti bebas, artinya adalah diserahkan kepada hakim. Dalam praktik surat-surat semacam itu sering digunakan untuk menyusun persangkaan.

Alat bukti saksi diatur dalam Pasal 139-152, 168-172 HIR dan Pasal 1902-1912 BW. Kesaksian adalah kepastian yang diberikan kepada hakim

di persidangan tentang peristiwa yang disengketakan dengan jalan pemberitahuan secara lisan dan pribadi oleh seorang yang bukan salah satu pihak dalam perkara yang dipanggil di persidangan. Jadi keterangan yang diberikan oleh saksi harus tentang peristiwa atau kejadian yang dialaminya sendiri, sedang pendapat atau dugaan yang diperolehnya secara berfikir bukanlah merupakan kesaksian. Keterangan saksi haruslah diberikan secara lisan dan pribadi di persidangan, jadi harus diberitahukan sendiri dan tidak diwakilkan.

Dalam mempertimbangkan nilai kesaksian hakim harus memperhatikan kesesuaian atau kecocokan antara keterangan para saksi, kesesuaian kesaksian dengan apa yang diketahui dari segi lain tentang perkara yang disengketakan, pertimbangan yang mungkin ada pada saksi untuk menuturkan kesaksiannya, cara hidup, adat-istiadat, martabat para saksi, dan segala sesuatu yang sekiranya mempengaruhi tentang dapat tidaknya dipercaya sebagai seorang saksi.

Keterangan seorang saksi saja tanpa alat bukti lainnya tidak dianggap sebagai pembuktian yang cukup, sesuai asas unus testis nullus testis (seorang saksi bukan saksi) dan Pasal 169 HIR, 306 Rbg, 1905 BW. Kekuatan pembuktian dari kesaksian seorang saksi saja tidak boleh dianggap sebagai sempurna oleh hakim. Gugatan harus ditolak apabila penggugat dalam mempertahankan dalilnya hanya mengajukan seorang saksi tanpa alat bukti lainnya. Keterangan seorang saksi ditambah dengan alat bukti lain baru dapat merupakan alat bukti yang sempurna, misalnya ditambah dengan persangkaan atau pengakuan tergugat.

Pada dasarnya setiap orang yang bukan salah satu pihak dapat

didengar sebagai saksi dan apabila telah dipanggil oleh pengadilan wajib member kesaksian (Pasal 139 HIR, 165 Rbg, 1909 BW). Namun terhadap asas ini ada batasan atau pengecualian kepada orang-orang yang tidak dapat dijadikan sebagai saksi, yaitu:

- Orang yang Dianggap Tidak Mampu Bertindak Sebagai Saksi
 - o Orang yang tidak mampu secara mutlak. Keluarga sedarah dan keluarga semenda menurut keturunan yang lurus dari salah satu pihak (Pasal 145 ayat 1 sub 1 HIR). Suami atau istri dari salah satu pihak, meskipun sudah bercerai (Pasal 145 ayat 1 sub 2)
 - o Orang yang tidak mampu secara relatif. Mereka ini boleh didengar, akan tetapi bukan sebagai saksi. Yang termasuk kedalamnya adalah:
 - Anak-anak yang belum mencapai umur 15 tahun (Pasal 145 ayat 1 sub 3 jo. Ayat 4 HIR). Orang gila, meskipun kadang-kadang ingatannya terang atau sehat (Pasal 145 ayat 1 sub 4 HIR)
 - Orang yang Atas Permintaan Mereka Sendiri Dibebaskan dari Kewajibannya Untuk Memberikan Kesaksian
 - Saudara laki-laki dan perempuan serta ipar laki-laki dan perempuan dari salah satu pihak.
 - Keluarga sedarah menurut keturunan yang lurus

serta saudara laki-laki dan perempuan daripada suami atau istri salah satu pihak

Semua orang yang karena martabat, jabatan, atau hubungan kerja yang sah diwajibkan mempunyai rahasia, akan tetapi semata-mata hanya tentang hal yang diberitahukan kepadanya karena martabat, jabatan, atau hubungan kerja yang sah saja. Seseorang yang dipanggil oleh pengadilan memiliki kewajiban untuk menghadap pengadilan, saksi apabila tidak mengundurkan diri, sebelum memberi keterangan harus disumpah menurut agamanya, dan saksi wajib memberikat keterangan, apabila saksi enggan memberikan keterangan maka atas permintaan dan biaya pihak, hakim dapat memerintahkan menahan saksi

Pada hakikatnya yang dimaksud dengan persangkaan tidak lain adalah alat bukti yang bersifat tidak langsung. Misalnya pembuktian dari ketidakhadiran seseorang pada saat tertentu di suatu tempat dengan membuktikan kehadirannya pada waktu yang sama di tempat yang lain. Dengan demikian maka setiap alat bukti dapat menjadi persangkaan. (A. Wijayanti, 2014a)

Apakah alat bukti itu termasuk persangkaan atau bukan terletak pada persoalan apakah alat bukti itu memberikan kepastian yang langsung mengenai peristiwa yang diajukan untuk dibuktikan atau mengenai peristiwa yang tidak diajukan untuk dibuktikan, tetapi ada sangkut pautnya dengan peristiwa yang diajukan untuk dibuktikan. Surat yang tidak ditandatangani, yang langsung ada sangkut pautnya dengan suatu perjanjian yang disengketakan, bukan merupakan persangkaan, demikian pula keterangan saksi yang samar-samar

tentang apa yang dilihatnya dari jauh mengenai perbuatan melawan hukum. Sebaliknya keterangan 2 orang saksi bahwa seseorang ada di tempat X, sedang yang harus dibuktikan adalah bahwa seseorang tersebut tidak ada di tempat X, merupakan persangkaan.

Berdasarkan Pasal 1916 BW adalah persangkaan-persangkaan yang oleh undang-undang dihubungkan dengan perbuatan-perbuatan tertentu, antara lain:

- Perbuatan-perbuatan yang oleh undang-undang dinyatakan batal, karena dari sifat dan keadaannya saja dapat diduga dilakukan untuk menghindari ketentuan- ketentuan undang-undang.
- Peristiwa-peristiwa yang menurut undang-undang dapat dijadikan kesimpulan guna menetapkan hak pemilikan atau pembebasan dari hutang
- Kekuatan yang diberikan oleh undang-undang kepada putusan hakim.
- Kekuatan yang diberikan oleh undang-undang kepada pengakuan atas sumpah oleh salah satu pihak.

Pengakuan merupakan keterangan sepihak, karena tidak memerlukan persetujuan dari pihak lawan. Pengakuan merupakan keterangan yang membenarkan peristiwa, hak, atau hubungan hukum yang diajukan oleh lawan. Ada 2 macam pengakuan yang dikenal dalam hukum acara perdata, yaitu pengakuan yang dilakukan di depan sidang

dan pengakuan yang dilakukan diluar sidang. Kedua macam pengakuan tersebut berbeda dalam hal nilai pembuktian. Pengakuan yang dilakukan di depan sidang mempunyai kekuatan bukti yang sempurna, sedangkan pengakuan yang dilakukan di luar sidang kekuatan pembuktiannya diserahkan kepada kebijaksanaan hakim

Pasal 176 HIR menerangkan bahwa suatu pengakuan harus diterima bulat. Hakim tidak boleh memisah-misah atau memecah-mecah pengakuan itu dan menerima sebagian dari pengakuan sehingga tidak perlu lagi dibuktikan dan menolak sebagian lainnya yang masih diperlukan pembuktian lebih lanjut. Selain ketentuan mengenai pengakuan yang tidak boleh dipisah- pisah diatas, hukum acara perdata mengenal apa yang disebut sebagai pengakuan yang berembel-embel. Pengakuan ini terdiri dari pengakuan dengan kualifikasi dan pengakuan dengan klausula. Pengakuan dengan kualifikasi adalah pengakuan yang disertai dengan sangkalan terhadap sebagian dari gugatan. Sedangkan pengakuan dengan klausula adalah pengakuan yang disertai dengan keterangan tambahan yang bersifat membebaskan atau menolak gugatan.

Sumpah pada umumnya adalah suatu pernyataan khidmat yang diberikan atau diucapkan pada waktu memberi janji atau keterangan dengan mengingat akan sifat mahakuasa dari Tuhan dan percaya bahwa siapa yang memberi keterangan atau janji yang tidak benar akan dihukum oleh-Nya. Jadi pada hakikatnya sumpah merupakan tindakan yang bersifat religius yang digunakan dalam peradilan.

Yang disumpah adalah salah satu pihak (penggugat atau

tergugat). Sebenarnya dalam hukum acara perdata kita, para pihak yang berdsengketa tidak boleh didengar sebagai saksi, namun dibuka kemungkinan untuk memperoleh keterangan dari para pihak dengan diteguhkan oleh sumpah yang dimasukkan dalam golongan alat bukti.

HIR menyebut 3 macam sebagai alat bukti yaitu; sumpah pelengkap (*suppletoir*), sumpah pemutus yang bersifat menentukan (*decicoir*), dan sumpah penaksiran (*aestimator, schattingseed*).

- Sumpah pelengkap atau sumpah *suppletoir* (Pasal 115 HIR) Merupakan sumpah yang diperintahkan oleh hakim karena jabatannya kepada salah satu pihak untuk melengkapi pembuktian peristiwa yang menjadi sengketa sebagai dasar putusannya. Karena sumpah ini mempunyai fungsi menyelesaikan perkara, maka mempunyai kekuatan pembuktian sempurna, yang masih memungkinkan adanya bukti lawan. Pihak lawan membuktikan bahwa sumpah itu palsu apabila putusan yang didasarkan atas sumpah *suppletoir* itu telah mempunyai kekuatan hukum yang pasti, maka bagi pihak yang dikalahkan terbuka kesempatan mengajukan *request civil* setelah putusan pidana yang menyatakan bahwa sumpah itu palsu (Pasal 385 Rv). (Juanda, 2016)
- Sumpah pemutus yang bersifat menentukan atau sumpah *decicoir* Merupakan sumpah yang dibebankan atas permintaan salah satu pihak kepada lawannya (Pasal 156 HIR). Pihak yang meminta lawannya mengucapkan sumpah disebut *deferent*, sedangkan pihak yang harus bersumpah disebut *delaat*. Sumpah

ini dapat dibebankan atau diperintahkan meskipun tidak ada pembuktian sama sekali, sehingga pembebanan sumpah decisoir dapat dilakukan setiap saat selama pemeriksaan di persidangan. Inisiatif untuk membebani sumpah ini datang dari salah satu pihak dan dia pulalah yang menyusun rumusan sumpahnya. Sumpah decisoir dapat dibebankan kepada siapa saja yang dapat menjadi pihak dalam suatu perkara. Akibat mengucapkan sumpah ini adalah kebenaran peristiwa yang dimintakan sumpah menjadi pasti dan pihak lawan tidak boleh membuktikan bahwa sumpah itu palsu, tanpa mengurangi wewenang jaksa untuk menuntut berdasarkan sumpah palsu (Pasal 242 KUHP)

- Sumpah penaksiran (*aestimator, schattingseed*). Merupakan sumpah yang diperintahkan oleh hakim karena jabatannya kepada penggugat untuk menentukan jumlah uang ganti kerugian. Sumpah ini baru dapat dibebankan kepada penggugat apabila penggugat telah dapat membuktikan haknya atas ganti kerugian itu serta jumlahnya masih belum pasti dan tidak ada cara lain untuk menentukan jumlah ganti kerugian tersebut kecuali dengan penaksiran. Kekuatan pembuktian sumpah ini sama dengan sumpah *suppletoir* yaitu bersifat sempurna dan masih memungkinkan pembuktian lawan.

Telah dikemukakan diatas bahwa ada 5 alat bukti yang disebutkan di dalam HIR. Akan tetapi diluar HIR terdapat alat-alat bukti yang data dipergunakan untuk memperoleh kepastian mengenai kebenaran

peristiwa yang menjadi sengketa, diantaranya: pemeriksaan setempat dan keeraan ahli.

Pemeriksaan setempat atau descente adalah pemeriksaan mengenai perkara oleh hakim karena jabatannya yang dilakukan di luar gedung atau tempat kedudukan pengadilan, agar hakim dengan melihat sendiri memperoleh gambaran atau keterangan yang memberi kepastian tentang peristiwa-peristiwa yang menjadi sengketa.

Keterangan ahli merupakan keterangan pihak ketiga yang objektif dan bertujuan untuk membantu hakim dalam pemeriksaan guna menambah pengetahuan hakim sendiri. Pada umumnya hakim menggunakan keterangan seorang ahli agar memperjelas suatu peristiwa dimana pengetahuan tentang peristiwa itu hanya dimiliki oleh seorang ahli tertentu.

3.3. Problematika Alat Bukti Formal

Alat bukti sangat penting dalam upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial. Undang undang PPHI, menyatakan bahwa hukum acara yang digunakan di dalam PHI adalah hukum acara perdata (Pasal 57 UU 2/2004). Penggunaan hukum acara perdata di dalam hubungan industrial tidaklah sepenuhnya 100% karena ada hal hal yang khusus yang diatur di dalam undang undang PPH. Apabila di dalam undang undang PPH tidak diatur maka berlakulah ketentuan hukum acara perdata yang ada di dalam HIR atau RBG. Ketentuan pasal 283 RBG contoh pasal 163 HIR, mengatur tentang adanya kewajiban bagi orang yang mempunyai hak yang menyatakan seseorang itu

memiliki hak dan mengemukakan suatu perbuatan maka untuk meneguk kan hatinya atau untuk membantah orang lain haruslah membuktikan adanya perbuatan tersebut di sinilah letak pentingnya alat bukti.

Barang siapa yang mendalilkan sesuatu haruslah dia menyatakan atau membuktikan apa yang telah di dalil kan itu. Contohnya jika seorang pekerja menyatakan bahwa dia telah dilanggar haknya oleh pengusaha maka pekerja itu harus membuktikan adanya hak yang telah dilanggar oleh pengusaha. Di sinilah arti penting dari hukum acara perdata atau penerapan hukum acara perdata kepada kasus kasus hubungan industrial.

Selanjutnya bagaimana dengan kasus sengketa hubungan industrial? Tentunya mengingat hubungan industrial merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan yang memiliki fungsi Fungsional maka harus dilakukan kajian terlebih dahulu dan lebih mendalam. Parameter sifat Fungsional dari hukum ketenagakerjaan menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan memiliki sifat perdata pidana dan administrasi.

Oleh karena itu tidak bisa dinyatakan bahwa hukum perdata 100% berlaku bagi PHI atau dalam hal sengketa hubungan industrial. Fakta yang ada di masyarakat alat bukti formal sulit untuk didapatkan bagi pekerja. Seringkali pekerja tidak memiliki bukti formal yang ada hanyalah suatu pengaduan atau suatu kesaksian. Pengakuan kesaksian dapat digunakan tanpa adanya alat bukti yang ada? Tampaknya akan sulit diterapkan di dalam PHI karena PHI adalah bagian dari peradilan umum PHI merupakan peradilan khusus di

lingkungan peradilan umum.

Hukum acara perdata yang ada di PHI memiliki kekhususan. Demikian juga tentang alat buktinya. Mengingat alat bukti formal sulit dimiliki oleh pekerja sebaiknya atau seharusnya hakim memiliki kepedulian dengan memberikan suatu interpretasi atas alat bukti yang ada.

Dalam kasus penahanan ijazah pada suatu hubungan kerja, faktanya tidak dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan industrial, melainkan melalui jalur bidang hukum perdata di Pengadilan negeri.

Seringkali dalam suatu perusahaan kita dihadapkan pada syarat ijazah pekerja ditahan dengan maksud dan tujuan tertentu. Hal ini seringkali membuat bimbang para calon pegawai, terutama karena hal tersebut sebenarnya bukan bentuk kewajiban sesuai yang dituangkan dalam undang-undang tenaga kerja. Akan tetapi masih banyak perusahaan bersikukuh melakukan hal tersebut pada calon pekerjanya.

Sistem penahanan ijazah asli ini biasanya dilakukan oleh pengusaha dengan alasan agar pekerja tidak menjadikan perusahaannya sebagai batu loncatan yang mengakibatkan pengusaha kehilangan pekerja yang berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. hal ini karena pekerja merupakan komponen yang penting dalam perusahaan karena posisi pekerja sebagai roda penggerak perusahaan. Tanpa ada pekerja maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi dalam kegiatan usahanya. Pada sisi lainnya, hal yang dilakukan oleh pengusaha terkait dengan sistem penahanan ijazah asli pekerja dapat dikatakan bertentangan dengan hak seseorang untuk

bekerja yang dimaknai bahwa pengusaha menghalangi ketika seseorang tersebut mencari pekerjaan yang layak(Nazilah et al., 2018)

Hal pertama yang menjadi pertanyaan tentu apa dasar hukum perlakuan tersebut? Bolehkah sebenarnya hal ini dilakukan? Rupanya jika kita lihat lebih lanjut, terutama pada undang-undang tenaga kerja, tidak ada kewajiban bagi pekerja untuk menyerahkan ijazahnya ditahan oleh perusahaan. Umumnya pekerja hanya sebatas perlu memberikan kopi surat ijazahnya sebagai bukti untuk kebutuhan administrasi pekerja.

Padahal saat kita lihat lebih lanjut, ternyata penahanan ijazah hanya berlaku jika ada kesepakatan antara pihak perusahaan dan pekerja mengenai hal tersebut. Umumnya hal ini menjadi klausa dalam kontrak yang ditandatangani antara pihak pekerja dan pihak perusahaan. Apabila tidak ada perjanjian atau klausa tersebut, maka pekerja tidak perlu memberikan ijazahnya pada perusahaan

Jika melihat pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya, tidak terdapat peraturan yang mengatur tentang penahanan ijazah asli. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah. Akibat kekosongan hukum ini maka pengusaha melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja untuk bekerja berdasarkan kebiasaan yang terjadi pada dunia kerja dengan dasar kebebasan berkontrak

Proses terbentuknya perjanjian mengenai penahanan ijazah asli pekerja bermula dari sebelum adanya kesepakatan antara pekerja

dengan pengusaha hingga pada pelaksanaan perjanjian. Mengacu pada teori, ada tiga tahap dalam membuat perjanjian yakni :

- a. Tahap pracontractual, yaitu adanya penawaran dan penerimaan;
- b. Tahap contractual, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak;
- c. Tahap post contractual, yaitu pelaksanaan perjanjian

Sikap yang harus diambil untuk menghindari terjadinya penahanan ijazah asli pekerja oleh perusahaan Penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan ini merupakan hal yang tidak diinginkan. Oleh sebab itu jika mengalami hal demikian tentu ada beberapa poin penting yang bisa dilakukan sebagai respon dari aturan atau kontrak perusahaan mengenai penahanan ijazah tersebut :

- Berikan komitmen penuh, apabila hal ini berkaitan dengan komitmen kerja pekerja pada masa tertentu, maka lebih tepat jika menggunakan sistem penalti. Sehingga saat pekerja mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya, maka ada sejumlah denda yang harus dibayarkan. Demikian pula jika terjadi sebaliknya. Hal ini akan jauh lebih adil dan menguntungkan semua pihak. Sekaligus memberikan gambaran yang lebih jelas pada calon pekerja mengenai konsekuensi yang mungkin timbul dari perusahaan manakala tidak sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati bersama.
- Perjelas konsekuensi, sebaiknya sejak awal segera perjelas konsekuensi dari tidak disertakannya ijazah ke perusahaan. Apabila dirasa konsekuensi yang diberikan cukup berat atau tidak sesuai maka sebaiknya pertimbangkan sebelum bergabung

dengan perusahaan tersebut. Ingatlah bahwa tidak ada dasar dari penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan. Sehingga jika terjadi pemaksaan dari pihak perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak sanggup menghargai hak pekerja dengan baik. Maka ke depannya perusahaan tersebut bisa pula mengindahkan hak pekerja yang lainnya

Kasus lainnya yang terpenting adalah tentang pailit. Adanya proses yang panjang di pengadilan hubungan industrial dari mulai upaya bipartite dilakukannya mediasi kemudian dilakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berakhir sampai ke Mahkamah Agung sehingga hal ini merupakan hal yang menyulitkan untuk dapat dilakukan eksekusi karena sebagian dari putusan pengadilan hubungan industrial putusannya adalah menpekerjakan kembali bekerja. (Hanifan & Sudahnan, 2014)

Putusan untuk kembali bekerja sangat sulit dilaksanakan sehingga pekerja mencari alternatif upaya hukum ke perdata an lainnya yang lebih efektif dan efisien dengan mengajukan pailit terhadap perusahaan dengan dasar perusahaan tidak mau atau tidak mampu membayar kewajiban haka normative pekerja.

Hak normatif pekerja adalah hak – hak pekerja yang lahir sebagai upaya memberi perlindungan terhadap pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang diatur dalam : peraturan perundang – undangan perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan/pkb yang bersifat mengikat pekerja dan pengusaha.

Hak normatif ini dalam implementasinya menjadi instrumen proteksi terhadap upaya eksploitasi terhadap pekerja yang memiliki potensi untuk muncul dan berkembang dalam kondisi dimana para pihak kurang atau tidak memahami hak – hak normatif tersebut. Meliputi upah minimum, Pesangon , Perlindungan sosial , Thr keagamaan , Upah lembur , Waktu istirahat , Serikat pekerja / serikat buruh (sp) / (sb) , Mogok kerja , Tidak masuk kerja / tidak melakukan pekerjaan upah harus tetap dibayar

Kepailitan di indonesia hanya ditujukan kepada debitor karena keengganan dari debitor untuk memenuhi kewajiban membayar utang tersebut dan tidak dikaitkan dengan kebangkrutan, kesulitan keuangan, atau solvabilitas asset dan keuangan. Tindakan tidak membayarnya debitor tersebut dilatarbelakangi oleh banyak hal. (Tobing, 2018)

Adakalanya debitor tidak dapat membayar utangnya karena kesulitan keuangan dalam jangka pendek maupun karena debitor mengalami kebangkrutan usahanya. Namun dapat pula debitor tersebut tidak sedang mengalami kesulitan keuangan apalagi mengalami kebangkrutan, tetapi debitor tidak melakukan pembayaran karena ketidakmauannya untuk itu

Kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak hak pekerja yang kemudian perusahaan tidak melakukan kewajiban tersebut maka kewajiban yang tidak dilaksanakan ini dapat kualifikasi kan sebagai utang. Utang yang tidak dibayar oleh perusahaan ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengajukan permohonan pailit oleh pekerja terhadap perusahaan tersebut. Tolok ukur kepailitan di sini bukan pada

solvabilitas perusahaan melainkan fakta tidak memberi perusahaan atas hak pekerja tersebut sehingga pengajuan kepada kita oleh pekerja terhadap perusahaan karena perusahaan tidak membayar hak pekerja itu tidak menyimpang atau tidak bertentangan dengan tujuan kepailitan itu sendiri.

Adapun syarat untuk mengajukan permohonan pailit adalah debitur memiliki satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih yang utang mana tidak dibayar lunas ; debitur memiliki paling sedikit dua kreditor. Syarat materi tersebut harus dapat dibuktikan secara sederhana berdasarkan ketentuan pasal 2 ayat (1) jo. Pasal 8 ayat (4) undang undang kepailitan dan PKPU.

Utang (dalam Hk kepailitan) merupakan utang dalam ruang lingkup yang luas, yang berarti bukan hanya utang yang timbul dari perjanjian utang piutang uang saja. Istilah utang tsb menunjuk pada hukum kewajiban hukum perdata Pasal 233 BW: Kewajiban /utang dapat timbul baik dari kontrak atau dari UU.

Prestasi dalam hukum perikatan tersebut terdiri dari: memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, dan/atau tidak berbuat sesuatu. Hak-hak Pekerja yg tdk dibayar lunas yg telah jatuh tempo dan dapat ditagih Pekerja yang tidak dibayar haknya oleh perusahaan merupakan kreditor preferen à karena terdapat ketentuan dalam perat per Uuan yg menentukan :hak-hak pekerja harus didahulukan pembayarannya.

Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: apabila perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan berdasarkan

peraturan perundang-undangan yang berlaku (yg berlaku UUK dan PKPU), maka hak-hak pekerja/buruh baik hak upah maupun hak non upah lainnya didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan kreditor lain. Juga dalam Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 67/PUU-XI/2013 menentukan bahwa upah buruh didahulukan dari semua kreditor dan pesangon didahulukan dari tagihan pajak dan kreditor lainnya (Hartini, 2014)

Pengajuan permohonan pailit oleh pekerja terhadap perusahaan yang tidak membayar hak2 pekerja, dapat dibuktikan secara sederhana di pengadilan. Pembuktian sederhana dalam kasus permohonan pailit yang diajukan oleh pekerja terhadap perusahaan karena tidak membayar hak pekerja harus dibuktikan dengan beberapa dokumen terkait. Terkait masalah upah, maka minimal dokumen yang diajukan adalah nota dari pegawai pengawas ketenagakerjaan. Hal ini karena menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pasal 28 menentukan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang menetapkan kekurangan pemenuhan hak pekerja.

Utang dalam kepailitan merupakan hak pekerja yang tidak dibayar lunas yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih oleh pekerja konstruksi hukumnya adalah terdapat norma otonom dapat berupa Perjanjian Kerja Atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan ada norma heteronom yaitu undang undang. Kasus di PT. Gema Ista Raya dan di PT. Sasana Taruna Aneka Ria, yang diputus oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya. Putusan PN

Surabaya : No 15/PDT- SUS.PKPU/2017/PN.NIAGA.SBY menyatakan telah memenuhi syarat permohonan pailit (perusahaan tidak bayar utang berupa hak hak pekerja, memiliki minimal 2 kreditor (ada lebih dari 2 pekerja dan kreditor bank). Telah memenuhi pembuktian sederhana (ada nota dr pegawai pengawas KTK, telah ada putusan PHI yang inkrachtvan gewisjde.

Pasal 28 Permenaker no 33 /2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenaga Kerjaan : pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang menetapkan kekurangan pemenuhan hak pekerja Apabila sudah ada penetapan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan , maka hal tersebut sudah cukup sederhana utang yang untuk dibuktikan dlm pengajuan permohonan pailit tersebut oleh pekerja. Contoh perusahaan yg dipailitkan karena perusahaan tdk bayar hak hak normatif pekerja adalah kasus PKPU Pailit PT.Sasana Taruna Aneka Ria berdasarkan Putusan PN Surabaya : No 2/PDT-SUS.PKPU/2019/PN.NIAGA.SBY . Hak normative pekerja :yang belum diberikan adalah Upah , Uang pesangon, Hak cuti.(Hartini, 2015)

Dasar pertimbangan adalah telah memenuhi syarat utk pcpu/kepailitan tanpa ajukan ke PHI . Telah memenuhi pembuktian sederhana , krn telah ada kesepakatan bersama antara prshn dan pekerja mengenai hak hak pekerja yg belum dipenuhi. Hal ini menunjukkan kasus tersebut tidak harus selesai terlebih dahulu di PHI baru dibawa ke Pengadilan Niaga.

Problematika penggunaan alat bukti formal. Kebenaran informasi akan dapat menjadi dasar tercapainya komunikasi yang baik. Hasil dari komunikasi yang baik adalah kesepakatan. Kesepakatan

memang tidak harus dilakukan secara tertulis, dapat dilakukan secara lisan. Kesepakatan tertulis tetap diperlukan karena fungsinya sebagai alat bukti dikemudian hari. Kesepakatan antar para pihak disebut perjanjian Bersama. Isi dari perjanjian Bersama adalah:

- (1) Hari/Tanggal, Jam, Tempat, dan Jumlah>Nama-2 yg Terikat Perjanjian bersama
- (2) Posisi Masing-Masing Pihak yang Mengikatkan Diri
- (3) Deklarasi: “dengan kesadaran penuh”, “tanpa paksaan dan tekanan”, “mengerti”, “memahami”, “menyetujui”, “menyepakati”
- (4) Daftar butir-butir yang disepakati dan disetujui
- (5) Deklarasi “pelepasan hak” apabila diperlukan
- (6) Deklarasi “menerima”, “tidak akan MENUNTUT dan MENGGUGAT lagi secara pidana maupun perdata di kemudian hari, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik atas nama pribadi maupun ahli warisnya”
- (8) Tanda Tangan Semua Pihak yang Terikat diatas Meterai cukup.
- (9) Tanda Tangan Saksi-Saksi (minimal 2 orang). Serikat Pekerja sebagai saksi lebih baik.
- (10) Disahkan oleh Pihak Disnakertrans
- (11) Dicatatkan ke Pengadilan negeri setempat.

C. Menggali Mutiara Nilai Dalam Mencegah Sengketa Hubungan Industrial

1. Model advokasi

Bahasan tentang model advokasi terbagi atas tiga hal yaitu pengertian advokasi, Bentuk advokasi dan model advokai Jalepo.

1.1. Pengertian

Advokasi adalah tindakan untuk membantu seseorang yang sedang bermasalah di bidang hukum. Advokasi secara bahasa artinya yaitu sokongan pendampingan, anjuran, pembelaan. Dalam ketenagakerjaan, advokasi adalah suatu kegiatan atau serangkaian tindakan yang berupa anjuran, pendampingan, pernyataan maupun pembelaan yang dilakukan terhadap pekerja/anggota atau organisasi terhadap suatu kondisi/permasalahan tertentu.

Advokasi dalam upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu advokasi di bidang litigasi dan non litigasi. *Litigasi*, yaitu segala bentuk advokasi dalam acara persidangan di pengadilan. *Non Litigasi*, yaitu segala bentuk advokasi di luar acara persidangan pengadilan.

Fungsi advokasi adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya; memberikan bantuan hukum secara

langsung kepada anggota yang memerlukan dalam perselisihan hubungan industrial; selaku kuasa/wakil dari pekerja atau anggota serikat pekerja di lembaga sengketa hubungan industrial; mengadakan penyuluhan dan pelatihan serta memberikan informasi di bidang hukum; mengawasi pelaksanaan peraturan dibidang ketenagakerjaan dan implementasinya dalam setiap kebijakan manajemen; menerima keluhan dan pengaduan anggota sp/pekerja dan menindaklanjutinya; memberikan saran-saran dan pendapat hukum/*legal opinion* terhadap organisasi

1.2. Bentuk Advokasi

Advokasi atau pendampingan yang dapat dilakukan dalam Advokasi litigasi ke Pengadilan Hubungan Industrial, Pengadilan Negeri, Pengadilan Tata Usaha negara atau ke Mahkamah Konsitusi. Pendampingan ini dapat dilakukan pada tingkat peradilan pertama, tingkat peradilan banding, tingkat peradilan kasasi atau tingkat peninjauan Kembali.

Pendampingan di tiga tingkat peradilan, ditentukan berdasarkan alurnya terbagi atas empat bidang yaitu alur litigasi hubungan industrial, alur litigasi perdata, alur litigasi pidana dan alur litigasi tata usaha negara. Alur litigasi hubungan industrial dimulai dari tingkat bipartitid, mediasi, membuat gugatan, mendampingi di bidang di persidangan banding, kasasi, peninjauan kembali dan eksekusi. Alur litigasi perdata dimulai dari membuat gugatan melakukan mediasi persidangan melakukan media banding kak banding Kasasi peninjauan Kembali sampai dengan eksekusi alur

litigasi pidana dimulai dari penyelidikan atau penyidikan kepolisian penuntutan kejaksaan persidangan pengadilan banding, kasasi dan peninjauan kembali. Alur litigasi tata Usaha negara dimulai dari dibuatnya gugatan, dilakukan rapat permusyawaratan, rapat persiapan, persidangan, bidang, persidangan kasasi dan peninjauan kembali

Penekanan advokasi litigasi ditentukan pada kekuatan alat bukti. Ada tiga jenis alat bukti yaitu alat bukti perdata, alat bukti pidana, alat bukti tata Usaha negara. Ketiganya berbeda dalam urutan tingkat kekuatan pembuktiannya. Alat bukti perdata yang utama adalah akta, disusul saksi, persangkaan, pengakuan dan sumpah. Alat bukti pidana yang terkuat adalah keterangan saksi disusul keterangan ahli, surat, petunjuk dan keterangan terdakwa. Alat bukti tata usaha negara yang terkuat adalah surat atau tulisan disusul keterangan ahli, keterangan saksi, pengakuan para pihak dan keyakinan hakim. (Nasution, 2018)

Advokasi non litigasi berdasarkan bentuknya terbagi atas penyuluhan hukum, konsultasi hukum, investigasi perkara, penelitian hukum, mediasi, negosiasi, pemberdayaan masyarakat, pendampingan di luar pengadilan dan drafting hukum. Sumber advokasi non litigasi berasal dari kearifan lokal yang utama adalah kaidah agama dan kaidah sosial dengan menerapkan prinsip kearifan lokal, akan terbentuk budaya hukum

Strategi Advokasi yang pertama adalah melakukan telaah kasus atau kronologis perkara atau kronologi peristiwa yang berdasarkan analisis 5 W+ 1H. Strategi pembuktian harus didukung dengan kuatnya data kerugian, adanya sumber hukum, telaah yurisprudensi,

adanya pendapat atau analisa hukum, kuatnya teori kasus untuk membuat rancangan gugatan atau pledoi dan dukungan mitigasi. Dukungan mitigasi dapat berupa kampanye publik, monitoring peradilan, amicus curiae, mobilisasi tokoh, eksaminasi putusan. Langkah hukum non litigasi, tidak lupa pula dilakukan jejaring legal personal yang didukung tindak lanjut structural(A. Wijayanti, 2018b)

Jadi sumber yang digunakan dalam advokasi litigasi dan non litigasi akan menjadi sumber adanya amicus curiae atau advokasi non litigasi akan menumbuhkan budaya hukum dan menjadi akar dari hubungan industrial yang baik. Strategi jejaring legal personal yang ditambah struktural akan menghasilkan regulasi hubungan industrial yang bijak. Gambar model dapat dilihat di bawah ini:

Perlindungan pekerja di masa pandemi Covid-19. Covid-19, awalnya adalah suatu penyakit menular yang terjadi di Wuhan, Cina. Covid-19 merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh coronavirus yang menyerang pernafasan. Penularan virus corona cepat terjadi karena melalui droplet (percikan air liur) yang dihasilkan saat orang yang terinfeksi batuk, bersin, atau mengembuskan nafas. Droplet ini terlalu berat dan tidak bisa bertahan di udara, sehingga dengan cepat jatuh dan menempel pada lantai atau permukaan lainnya. Dalam prespektif skala penyebaran penyakit, coronavirus telah berkembang menjadi epidemi. Selantunya dinyatakan oleh WHO sebagai pandemic sejak tanggal 11 Maret 2020.

Advokasi adalah pendampingan anjuran pembelaan dalam ketenagakerjaan atau kasih adalah suatu kegiatan atau rangkaian tindakan yang berupa anjuran pendampingan pernyataan maupun pembelaan yang dilakukan terhadap pekerja atau anggota atau organisasi terhadap suatu kondisi atau permasalahan tertentu.

Bentuk advokasi ada dua macam yaitu litigasi dan non litigasi. Litigasi adalah segala bentuk Advokasi dalam acara persidangan di pengadilan. Litigasi yaitu segala bentuk Advokasi di luar acara persidangan pengadilan. Tujuan Advokasi memberikan perlindungan pembelaan hak dan kepentingan serta meningkat kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya memberikan bantuan hukum secara langsung ke selaku kuasa bekerja di lembaga sengketa hubungan industrial mengadakan Penyuluhan dan pelatihan serta memberikan informasi di bidang hukum mengawasi pelaksanaan peraturan di bidang ketenagakerjaan dan implementasinya dalam setiap kebijakan manajemen. Keluhan dan pengaduan anggota serikat pekerja memberikan saran saran dan pendapat hukum legal opinion terhadap organisasi.

Pemberian bantuan hukum adalah suatu perbuatan hukum. Diperlukan suatu langkah yang tepat/ kerangka kerja (*framework*) untuk melakukan suatu perbuatan hukum memberikan bantuan hukum kepada orang miskin. Langkah pemberian bantuan hukum harus tepat agar pemberian bantuan hukum dapat tepat sasaran. Dibutuhkan suatu kerangka kerja (*framework*) bagi OBH untuk dapat memberikan bantuan hukum dengan tepat. Langkah kerja ini pada dasarnya merupakan suatu tahapan penelitian hukum, terdiri atas pengumpulan fakta hukum,

perumusan masalah hukum, penelusuran norma hukum dan analisis hukum.

Pengumpulan fakta hukum dimulai dari keterangan yang diperoleh dari calon penerima bantuan hukum. Keterangan itu dapat berupa keterangan lisan atau tertulis. Tidak semua keterangan yang diberikan dapat berfungsi sebagai fakta hukum. Seringkali orang yang awam akan hukum lebih memberikan keterangan dalam bentuk fakta sosial. Antara fakta yang ada di masyarakat/ sosial dan fakta hukum terdapat perbedaan yang mendasar. Fakta hukum bisa berupa perbuatan, peristiwa, atau keadaan. Misal, pembunuhan adalah perbuatan hukum; kelahiran adalah peristiwa hukum; di bawah umur adalah suatu keadaan. Pengumpulan fakta hukum didasarkan pada ketentuan tentang alat bukti. Jadi, untuk dapat membedakan suatu fakta itu merupakan fakta sosial ataukah fakta hukum adalah ada tidaknya aturan hukum baik tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur tentang fakta itu.

Sebagai contoh peristiwa hukum (*rechtsfeit*) adalah peristiwa yang oleh kaidah hukum diberi akibat hukum, yakni berupa timbulnya atau hapusnya hak dan/atau kewajiban tertentu bagi subjek hukum tertentu yang terkait pada peristiwa tersebut.

Peristiwa hukum dibedakan menjadi (1) peristiwa hukum yang berupa perbuatan subjek hukum, dan (2) peristiwa hukum yang berupa bukan perbuatan subjek hukum. Terdapat dua golongan dalam peristiwa hukum yang merupakan perbuatan subjek hukum, yaitu yang merupakan perbuatan hukum, contohnya wasiat (merupakan perbuatan subjek hukum tunggal) dan perjanjian (merupakan perbuatan subjek hukum berganda). Adapun peristiwa hukum yang berupa perbuatan

subjek hukum tetapi bukan perbuatan hukum contohnya adalah *zaakwarneming* (perlindungan kasus) dan *onrechtmatigedaad* (salah bertindak).

Pembagian peristiwa hukum yang kedua adalah peristiwa hukum yang berupa bukan perbuatan subjek hukum. Dibedakan dalam peristiwa kelahiran dan peristiwa kematian. Peristiwa kelahiran menimbulkan suatu hak dan kewajiban memelihara, mengasuh, dan mendidik anak. Adapun peristiwa kematian menimbulkan adanya hak pewarisan.

Seorang advokat/OBH pertama kali berhadapan dengan klien harus mendengar paparan klien menyangkut fakta hukum. Sikap pengacara/OBH terhadap klien adalah sikap skeptis dalam rangka mengorek kebenaran fakta hukum yang dipaparkan klien. Dengan berhati-hati advokat mengajukan pertanyaan untuk menguji sekaligus menggali fakta hukum secara lengkap. Untuk dapat mengajukan pertanyaan tentunya harus didasarkan pada ketentuan-ketentuan dan asas- asas hukum yang relevan. Contoh andaikata fakta hukum berkaitan dengan perbuatan melanggar hukum, tentunya pengacara dalam mengajukan pertanyaan beranjak dari ketentuan Pasal 1365 BW.

Jadi, untuk dapat membedakan suatu fakta itu merupakan fakta sosial ataukah fakta hukum adalah ada tidaknya aturan hukum baik tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur tentang fakta itu. Sebagai contoh suatu janji yang telah dibuat oleh pihak-pihak mengikat sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya. Pertanyaannya apakah setiap bentuk janji itu sebagai fakta hukum? Kita harus melihat objek perjanjian itu. Tidaklah sama antar suatu fakta bahwa penjual dan

pembeli saling berjanji untuk mengadakan hubungan hukum jual beli dengan suatu janji yang dibuat oleh sepasang remaja untuk menonton bioskop. Janji yang dibuat oleh penjual dan pembeli merupakan suatu fakta hukum karena mempunyai akibat yang diatur oleh hukum, yaitu hukum perjanjian jual beli yang diatur di dalam BW. Berbeda dengan janji yang dibuat oleh sepasang remaja untuk menonton bioskop, janji itu bukanlah suatu fakta hukum, melainkan hanya sebagai fakta sosial yang tidak mempunyai akibat hukum karena hubungan itu tidak diatur oleh hukum dan tidak mempunyai akibat hukum.

Sebelum melakukan analisis hukum, yang perlu dicermati adalah kemampuan untuk memisahkan fakta, apakah fakta hukum ataukah hanya merupakan fakta sosial. Seorang advokat/OBH, harus berhati-hati dalam melakukan pemilihan fakta. Pemilihan fakta menjadi dasar dalam melakukan analisis hukum. Sering kali uraian yang tertulis di dalam media masa sebagian besar hanya berupa fakta sosial. Demikian juga uraian yang disampaikan seorang klien dalam melakukan konsultasi hukum.

Pengumpulan fakta hukum kadang kala disebut dengan penelusuran bahan hukum. Penelusuran bahan hukum merupakan tahap pertama yang harus dilakukan oleh calon pemberi bantuan hukum/OBH.

Setelah bahan hukum awal diperoleh, kemudian dapat dilakukan tahap berikutnya, yaitu perumusan masalah. Tahap kedua yang harus dilakukan adalah melakukan klasifikasi hakikat permasalahan hukum. Dalam pengklasifikasian, harus dikaitkan dengan pembagian hukum positif, yaitu hukum publik dan hukum privat,

dimana masing-masing terdiri atas berbagai disiplin. Misalnya, hukum publik terdiri atas Hukum Tata Negara, Hukum Administrasi, dan Hukum Internasional Publik, sedangkan hukum privat terdiri atas Hukum Dagang dan Hukum Perdata. Selain itu, ada disiplin fungsional yang memiliki karakter campuran, seperti Hukum Perburuhan.

Sebagai contoh, pada saat melakukan pengklasifikasian hakikat permasalahan hukum, untuk masalah “pembayaran Tunjangan Hari Raya bagi pekerja informal”. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan pemetakan, kira-kira masalah Tunjangan Hari Raya bagi pekerja merupakan bidang hukum perdata, pidana, ataukah administrasi. Dalam hal ini apabila kita akan memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerja berarti berkaitan dengan hubungan antar individu. Hukum yang mengatur hubungan antar individu adalah hukum privat atau hukum perdata. Selanjutnya, setelah kita tahu bahwa masuk lingkup hukum perdata, maka kita akan melakukan pemetakan lebih lanjut yang berkaitan dengan bidang-bidang yang diatur dalam hukum perdata. Hukum Perdata mengatur tentang orang, benda perikatan, waris, dan daluwarsa. Untuk bidang yang berkaitan dengan pekerja adalah hukum perikatan, secara khusus masuk perjanjian kerja. Nah, setelah kita mengetahui klasifikasi masalah hukum dengan tepat, barulah kita mencari norma hukum positifnya.

Hekikat permasalahan hukum dalam sistem peradilan kita berkaitan dengan lingkungan peradilan yang dalam penanganan perkara berkaitan dengan kompetensi absolut pengadilan. Masalah hukum berisi pertanyaan tentang fakta dan pertanyaan tentang hukum. Pertanyaan tentang fakta pada akhirnya menyimpulkan fakta hukum yang

sebenarnya yang didukung oleh alat- alat bukti. Isu tentang hukum dalam *civil law system*, diawali dengan *statute approach*, yang kemudian diikuti dengan *conceptual approach*.

Dengan demikian, identifikasi masalah hukum berkaitan dengan konsep hukum. Dari konsep hukum yang menjadi dasar, dipilah-pilah menjadi elemen- elemen pokok. Selanjutnya, masing-masing masalah/isu tersebut dibahas dengan mendasarkan pada fakta, dikaitkan dengan aturan hukum dan teori serta asas hukum dan teori serta asas hukum yang berlaku. Terhadap tiap isu yang diajukan harus diadakan pembahasan secara cermat. Pada akhirnya ditarik simpulan (opini) terhadap tiap isu. Berdasarkan simpulan (opini) atas tiap isu, ditarik simpulan atas pokok masalah, yaitu: ada tidaknya asas hukum yang dilanggar dalam kasus pemberian THR bagi pekerja informal.

Perumusan masalah, merupakan inti dari penelitian hukum normatif. Perumusan masalah diawali dengan adanya identifikasi masalah. Terhadap tema pokok diajukan pertanyaan-pertanyaan hukum (*rechtsvragen*) yang relevan. Tiap pertanyaan hukum dan seterusnya melahirkan sub-sub pertanyaan hukum, pertanyaan hukum harus tuntas, sistematis dan terklasifikasi, jelas pembatasan dan apa alasan pembatasannya. Klasifikasi pertanyaan hukum akan menjadi bab-bab isi. Rumusan masalah disebut juga isu hukum.

Bagaimana mengidentifikasi isu hukum? Isu hukum adalah masalah yang harus dipecahkan di dalam penelitian hukum. Masalah timbul karena adanya dua proposisi yang mempunyai hubungan yang bersifat fungsional, kausalitas, atau menegaskan. Isu Hukum dalam dogmatik hukum timbul apabila:

1. Adanya penafsiran yang berbeda atau saling bertentangan terhadap teks peraturan karena ketidakjelasan peraturan itu sendiri.
2. Terjadi kekosongan hukum.
3. Terdapat perbedaan penafsiran atas fakta.

Di dalam merumuskan isu hukum harus diperhatikan rumusan kata tanyanya, jangan menggunakan kata tanya yang tidak pasti, misalnya sejauh mana, faktor-faktor apakah, bagaimana dampaknya? Sebaiknya dibuat rumusan hukum yang hanya ada satu jawaban, yaitu “ya atau tidak”, bukan “ya dan tidak”. Jawaban tersebut merupakan jawaban yang bersifat alternatif sementara. Mahasiswa harus menentukan terlebih dahulu jawaban sementaranya dengan *ya*, kemudian dilanjutkan dengan *mengapa ya*. Dan jika jawabannya *tidak*, dilanjutkan dengan *mengapa tidak*. Selanjutnya, harus dibuat argumentasi atas jawaban yang tentunya jawaban itu harus didukung oleh norma hukum dan konsep hukum yang sesuai dengan hakikat, sumber, dan jenis dari masalah yang diteliti. Oleh karena itu, kata tanya yang tepat adalah *Apakah*, *Bagaimana*, dan kemudian diikuti dengan kalimat yang merupakan statemen dan hanya dapat dijawab dengan kata “ya” atau “tidak”.

Penelusuran norma hukum dapat dijabarkan dalam dua bentuk, yaitu penemuan hukum dan penafsiran hukum. Penemuan hukum dapat dilakukan dengan penelaahan peraturan perundang-undangan. Dalam pola *Civil law*, yang dipakai hukum utamanya adalah legalisasi. Oleh karena itu, langkah dasar pola nalar yang dikenal sebagai *reasoning based on rules* adalah penelusuran perundang-undangan berdasarkan ketentuan UU No. 12 Tahun 2011 Pasal 1 angka 2, peraturan perundang-

undang adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Langkah ini merupakan langkah pertama yang dikenal sebagai *statute approach*, atau pendekatan perundang-undangan. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pada penemuan hukum yang menggunakan *statute approach*, tentulah berpijak dari norma inti. Norma inti masalah hukum dari kasus yang sedang dianalisis merupakan norma sentral yang menjadi pijakan penelusuran norma hukum berikutnya. Penelusuran dapat dilakukan secara vertikal maupun horisontal. Apakah ada peraturan yang saling bertentangan secara vertikal atau secara horisontal. Maksud ada tidaknya pertentangan atau sinkronisasi vertikal adalah ada tidaknya kesesuaian antara peraturan yang lebih rendah dengan peraturan yang lebih tinggi, atau sebaliknya. Misalnya, perbandingan antara pasal dalam UU dengan pasal dalam UUD '45 (sinkronisasi vertikal ke atas). Ataupun perbandingan antara pasal dalam Keputusan Menteri dengan pasal dalam UU (sinkronisasi vertikal ke bawah).

Selanjutnya, penelusuran juga dapat dilakukan secara horisontal dalam arti melakukan perbandingan apakah terdapat pertentangan antara dua atau lebih peraturan yang sejajar kedudukannya. Misalnya, antara pasal dari UU yang satu dengan UU yang lain.

Langkah berikutnya adalah mengidentifikasi norma. Rumusan

norma merupakan suatu proposisi. Dengan demikian, sesuai dengan hakikat proposisi, maka norma terdiri atas rangkaian konsep. Untuk memahami norma harus diawali dengan memahami konsep. Inilah yang dikenal dengan *conceptual approach*. *Conceptual approach* merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.

Sebagai contoh pada norma Pasal 1365 BW, yaitu bahwa setiap perbuatan melanggar hukum yang menimbulkan kerugian, mewajibkan yang menimbulkan kerugian itu untuk membayar ganti kerugian. Dalam norma tersebut, konsep-konsep utama yang harus dijelaskan adalah:

1. Konsep perbuatan

Kalau konsep ini tidak dijelaskan akan menimbulkan kesulitan, misalnya apakah kerugian yang ditimbulkan oleh gempa bumi dapat digugat berdasarkan ketentuan Pasal 1365 BW.

Pertanyaan hukum yang muncul adalah apakah gempa bumi termasuk konsep perbuatan hukum. Pertanyaan menyusul adalah itu perbuatan siapa dan pada akhirnya pertanyaan tentang siapa yang bertanggung.

2. Konsep melanggar hukum

Harus dimaknai secara jelas unsur-unsur melanggar hukum. Dalam bidang hukum perdata orang berpaling kepada yurisprudensi.

Berdasarkan yurisprudensi melanggar hukum terjadi dalam hal:

- Melanggar hak orang lain
- Bertentangan dengan kewajiban hukumnya
- Melanggar kepatuhan
- Melanggar kesusilaan

3. Konsep kerugian

Unsur-unsur kerugian meliputi:

- *Schade*: kerusakan yang diderita.
- *Winst*: keruntungan yang diharapkan.
- *Kostan*: biaya yang dikeluarkan.

Dengan contoh di atas bahwa tidak cukup hanya dengan berdasarkan norma hukum yang tertulis langsung diterapkan pada fakta hukum. Rumusan norma sifatnya abstrak dan konsep pendukungnya dalam banyak hal merupakan konsep terbuka atau konsep yang kabur. Dengan kondisi yang demikian, langkah ketiga sebagaimana dijelaskan di muka adalah merupakan langkah *rechtsvinding*. *Rechtsvinding* sendiri dilakukan melalui dua teknik, yaitu *pertama*, teknik interpretasi; dan *kedua*, teknik konstruksi hukum, yang meliputi: analogi, penghalusan hukum, dan *argumentum a contrario*.

Setelah menemukan norma konkrit, langkah berikutnya adalah penerapan pada fakta hukum. Penerapan pada fakta hukum pada dasarnya adalah mencoba menerapkan aturan hukum yang ada di dalam hukum positif ke dalam fakta hukum dengan mendasarkan pada konsep-konsep hukum yang ada. Seperti contoh di atas, setelah menemukan norma konkrit dari perbuatan dalam konteks Pasal 1365 BW dapat dijadikan parameter untuk menjawab pertanyaan hukum; apakah gempa bumi merupakan perbuatan? Contoh lain, berkaitan dengan tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh pejabat. Unsur pertama adalah penyalahgunaan wewenang. Tanpa kejelasan konsep penyalahgunaan wewenang dengan sendirinya sulit dijadikan parameter untuk mengukur apakah suatu perbuatan atau tindakan merupakan tindakan

penyalahgunaan wewenang. Salah konsep mengakibatkan kesalahan mengambil kesimpulan. Dalam logika dikenal rumus "*Ex Falso Quo Libert*" artinya dari yang palsu (salah) seenaknya bisa benar bisa salah. Faktor kebetulan berperan dalam hukum bisa terjadi wewenang-wenangan dan bahkan muncul penyalahgunaan wewenang baru, misal oleh jaksa atau hakim ataupun pengacara.

Setelah tahap-tahap analisis hukum mulai dari pengumpulan fakta hukum, perumusan masalah hukum, penelusuran norma hukum telah dilakukan, maka mulailah kita dapat melakukan analisis hukum.

Sebagai contoh, dengan beranjak dari fakta hukum dan norma hukum, seperti:

Fakta : Terjadi perubahan status pekerja tetap menjadi pekerja tidak tetap.

Norma : Pekerja tidak tetap diperbolehkan apabila tidak melakukan pekerjaan pokok dan tergantung jenis dan sifat pekerjaan yang sementara.

Oleh karena itu, analisis dapat dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan norma hukum positif pada kasus itu. Berarti kita harus mengetahui termasuk jenis hukum apa kasus itu. Pekerja tetap dan tidak tetap merupakan terjadi setelah adanya hubungan kerja. Hubungan kerja dasarnya adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum privat khususnya hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan sekarang ini diatur berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Khusus yang mengatur tentang pekerja tidak tetap tertuang dalam Pasal 57 – 66 UU No. 13 Tahun 2003. Sebagai contoh dalam hal ini adalah kasus perubahan status pekerja dari pekerja

tetap menjadi pekerja tetap. Terdapat norma hukum positif yang mengatur tentang pekerja tetap. Tidak melanggar hukum apabila pekerja tidak tetap bekerja hanya pada jenis pekerjaan tertentu yang bukan pekerjaan pokok.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dalam hal perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian hari terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Selanjutnya, hal kedua yang harus diperhatikan dalam memecahkan masalah hukum adalah sumber- sumber hukum (*resources of laws*). Terdapat berbagai jenis sumber hukum baik produk legislatif maupun yurisprudensi, juga patut diperhatikan hierarki sumber- sumber hukum. Dalam hal terjadi pertentangan menyangkut interpretasi atau

penerapan, perlu dirumuskan asas-asas untuk memecahkan masalah tersebut. Penelusuran sumber hukum harus mengingat hierarki peraturan perundang-undangan yang diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011.

Dalam kasus perubahan pekerja tetap menjadi pekerja tidak tetap, terdapat berbagai jenis sumber hukum baik produk legislatif maupun yurisprudensi. Kita harus memperhatikan hierarki sumber-sumber hukum yang berkaitan dengan pekerja, pekerja borongan, pekerja tidak tetap yang ada dalam norma hukum positif.

Selanjutnya, hal ketiga yang harus diperhatikan dalam memecahkan masalah hukum adalah jenis-jenis hukum (*the kinds of laws*). Hukum positif membedakan hukum publik dan hukum privat. Prinsip-prinsip publik berbeda dengan hukum privat. Demikian juga dalam lapangan hukum publik, terdapat Hukum Tata Negara, Hukum Administrasi, maupun Hukum Pidana yang masing-masing memiliki karakter sendiri-sendiri dan asas-asas yang khusus.

Dalam kasus pekerja tetap dan tidak tetap, jenis-jenis hukum *the kinds of laws* yang berkaitan dengan masalah itu adalah hukum ketenagakerjaan. Salah satu asas yang ada di dalam hukum ketenagakerjaan adalah asas perlindungan hukum. Tidak dapat dikatakan ada perlindungan hukum apabila hak pekerja tetap hilang.

Setelah mengetahui hakikat, sumber, dan jenis hukum yang berkaitan dengan kasus yang akan dibahas, maka dengan bentuk rasionalitas argumentasi deduksi dapat dibuat suatu silogisme. Alur *silogisme* adalah sebagai berikut:

Jika $A = B$, Dan $B = C$,

Maka $A = C$.

Baris pertama adalah premis mayor. Baris kedua adalah premis minor.

Baris ketiga adalah konklusi.

Contoh:

Premis mayor : Mengubah status pekerja tetap menjadi pekerja tidak tetap adalah melanggar hukum.

Premis minor : PT. Matahari Terbenam telah mengubah status pekerja.

Konklusi : PT. Matahari Terbenam melanggar hukum.

1.3. Model Advokasi Jalepo

Model advokasi Jalepo adalah model advokasi yang didasarkan pada terjaring legal personal artinya pendampingan yang dilakukan dengan melibatkan hubungan baik atau jejaring atau per temanan. Advokasi legal artinya pendampingan bantuan hukum atau masalah hukum baik di persidangan maupun di luar persidangan. Advokasi personal adalah bantuan atau pendampingan yang diberikan kepada individu klien secara perorangan.

Advokasi atau pendampingan sangat dibutuhkan oleh orang yang sedang bermasalah dengan hukum. Pendampingan dan bantuan hukum dilakukan oleh Advokat. Pendampingan non litigasi dapat dilakukan oleh Advokat dan para legal secara jejaring legal personal "Jalepo" (A. Wijayanti & Winarsi, 2019)

Advokasi atau bantuan hukum melalui pendampingan

jejaring legal personal (jalepo) dapat diberikan dalam bentuk non litigasi maupun litigasi. Pemberian Bantuan hukum non litigasi meliputi penyuluhan hukum, konsultasi hukum, investigasi perkara, baik secara elektronik maupun non elektronik, penelitian hukum, mediasi, negosiasi, pemberdayaan masyarakat, pendampingan di luar pengadilan dan / atau drafting dokumen hukum. Pemberian bantuan hukum litigasi meliputi kasus pidana, meliputi penyidikan, dan persidangan di pengadilan tingkat I, persidangan tingkat banding, persidangan tingkat kasasi, dan peninjauan kembali; Kasus perdata meliputi upaya perdamaian atau putusan pengadilan tingkat I, putusan pengadilan tingkat banding, putusan pengadilan tingkat kasasi, dan peninjauan kembali; dan Kasus tata usaha negara, meliputi pemeriksaan pendahuluan dan putusan pengadilan tingkat I, putusan pengadilan tingkat banding, putusan pengadilan tingkat kasasi, dan peninjauan kembali.

Bantuan hukum akan dapat mudah diwujudkan apabila melalui pendampingan. Pendampingan adalah suatu metode ilmiah yang dilakukan oleh *vocal point* (pendamping) untuk mencapai tujuan praktis (KBBI, 2010) dalam mendampingi penerima bantuan hukum ketika menghadapi masalah hukum berdasarkan pemetakan hukum yang tepat secara personal atau jejaring.

Pendampingan berbasis jejaring personal akan dapat dilakukan secara optimal dengan melibatkan potensi sosial ekonomi, potensi masyarakat melalui pemberdayaan forum komunitas, serta didukung dan dilaksanakan secara menyeluruh oleh seluruh anggota masyarakat terkait.

Model Pendampingan berbasis jejaring personal terdiri atas 4 unsur, yaitu pendampingan substansi subyek masalah terkait, pendampingan substansi obyek masalah terkait, pendampingan prosedur formal masalah terkait, pendampingan prosedur personal masalah terkait.

Pendampingan substansi subyek masalah terkait, adalah suatu metode ilmiah yang dilakukan oleh *vocal point* (pendamping) untuk membantu dan mendampingi penerima bantuan hukum ketika menghadapi masalah hukum (Khoiruddin & Heryanto, 2015) berdasarkan pemetakan hukum yang tepat pada analisis subyek hukum (pelaku) yang terkait. Pelaku tersebut hakekatnya merupakan pemberi bantuan hukum, penerima bantuan hukum dan penyelenggara bantuan hukum. Diperlukan suatu panduan praktis/ modul bagi pemberi bantuan hukum yang akan memberikan advokasi kepada penerima bantuan hukum.

Pendampingan substansi obyek masalah terkait, adalah suatu metode ilmiah yang dilakukan oleh *vocal point* (pendamping) untuk membantu dan mendampingi penerima bantuan hukum ketika menghadapi masalah hukum berdasarkan pemetakan hukum yang tepat pada analisis obyek hukum yang terkait. Pendampingan yang mendasarkan pada obyek formal meliputi perlindungan administratif dan perlindungan teknis (akses informasi, peningkatan kualitas, jaminan sosial, fasilitasi pemenuhan hak perorangan,)

Pendampingan prosedur formal masalah terkait, adalah suatu metode ilmiah yang dilakukan oleh *vocal point* (pendamping) untuk

membantu dan mendampingi penerima bantuan hukum ketika menghadapi masalah hukum berdasarkan pemetakan hukum yang tepat pada analisis substansi hukum yang terkait. Pemetakan yang tepat dapat dilakukan melalui tahapan mengumpulkan fakta, untuk mencari kebenaran awal; melakukan klasifikasi hakekat permasalahan hukum; melakukan identifikasi dan pemilihan isu hukum yang relevan; melakukan penemuan hukum yang berkaitan dengan isu hukum dan melakukan penerapan hukum

Pendampingan prosedur personal masalah terkait, adalah suatu metode ilmiah yang dilakukan oleh *vocal point* (pendamping) untuk membantu dan mendampingi penerima bantuan hukum ketika menghadapi masalah hukum. Pendampingan prosedur personal dapat dilakukan dengan menerapkan prinsip kearifan lokal terkait upaya penyelesaian sengketa. Model advokasi jalepo dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:



2. Kearifan Lokal Dalam Upaya Mencegah Dan Menyelesaikan Sengketa Hubungan Industrial

Kearifan lokal (*local wisdom*) berasal dari dua kata yaitu a(A. Wijayanti, 2018b)rif dan lokal. Kearifan local memiliki makna nilai yang diyakini sebagai kebenaran oleh Sebagian besar warga masyarakat setempat yang dijadikan rujukan berfikir berperilaku bertindak yang hasilnya diterima oleh para pihak.(Richard et al., 2018)

Secara substansial kearifan local bukanlah merupakan sesuatu hal yang baru bagi masyarakat ada di Indonesia mengingat sejak dahulu kala telah dikenal penyelesaian secara adat baik proses maupun materil nya merujuk pada prinsip hukum lokal.(Saptomo, 2018a)

Keberadaan kearifan lokal di dalam peraturan perundang undangan pertama kali dituangkan di dalam pasal lima ayat tiga super undang undang darurat nomor 1/1951 di dalam peraturan tersebut mengatur tentang hukum material sipil dan untuk sementara waktu hukum materiil pidana sipil yang sampai kini berlaku untuk kawula daerah Swapraja dan orang orang yang dahulu diadili pengadilan adat adat dan tetap berlaku untuk kau lah dan orang orang itu

Selain itu di dalam Pasal 5 Undang Undang nomor 48 tahun 2009 mengatur tentang hakim dan hakim konstitusi wajib menggali mengikuti dan memahami nilai nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup di masyarakat demikian juga di

dalam pasal 50 ayat satu yang mengatur tentang putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang undangan yang bersangkutan atau sumber hukum yang tidak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili.

Kearifan local memiliki peran penting dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial di Indonesia. Konsep ini pertama kali diutarakan oleh Quaritch Wales (1948-1949). Jika pandangan Quaritch Wales ini dikaitkan dengan hukum, maka kearifan lokal itu tadi akan mendekati konsep tentang hukum yang berlaku atau hidup dalam masyarakat (*living law*) meliputi nilai-nilai hukum dan asas keadilan yang hidup dalam masyarakat. Wujudnya bisa berupa hukum tidak tertulis atau hukum kebiasaan. (Hsieh, 2004)

Pengertian lain dari kearifan lokal adalah gagasan kebaikan yang terinternalisasi dalam kehidupan masyarakat suatu daerah yang diwujudkan sebagai identitas budaya yang uni dan memiliki daya tahan dalam berhadapan dengan pengaruh eksternal. Dari definisi tersebut terlihat bahwa kearifan lokal harus mengandung nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi oleh masyarakat itu sendiri. Itulah sebabnya kearifan lokal ini bisa berkesinambungan, dijaga, dan dipelihara dalam perjalanan kehidupan masyarakat setempat (Saptomo et al., 2006)

Dewasa ini, terlihat jelas adanya tantangan dan hambatan terkait implementasi sistem hukum positif di Indonesia. Ada kesan yang tertangkap bahwa hukum menganaktirikan masyarakat miskin dan termarginalkan, termasuk masyarakat hukum adat. Padahal masyarakat hukum adat memiliki nilai-nilai kearifan lokal yang di

dalamnya termasuk mekanisme warga dalam penyelesaian perselisihan (konflik).

Misalnya, setelah kemerdekaan, pernah ada peraturan daerah di Propinsi Kalimantan Tengah yang memberi tugas kepada damang untuk menyelesaikan segala perbantahan di masyarakat dengan jalan daman, serta memelihara, mengembangkan dan menggali kesenian dan kebudayaan asli serta memelihara benda-benda dan tempat-tempat bersejarah warisan nenek moyang.

Terminologi “kearifan lokal” memang tidak tercantum secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta tidak mudah mencari nilai-nilai kearifan lokal dalam kasus sengketa hubungan industrial karena kearifan lokal lebih banyak bersinggungan dengan hukum keluarga, lingkungan, agraria, dan sangat jarang muncul pada hukum ketenagakerjaan. Namun demikian, seharusnya hal ini tidak menjadi halangan untuk memberlakukan konsep kearifan lokal sebagai solusi atau langkah upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial. (Saptomo, 2018b) Oleh karenanya sangat disarankan kepada para mediator dan hakim dapat menggali nilai-nilai kearifan lokal yang hidup dalam masyarakat dan menerapkannya dalam akta perdamaian atau putusan-putusan hakim sehingga menjadi referensi bagi para pengkaji hukum di Indonesia.

Penggunaan prinsip kearifan lokal dalam upaya menyelesaikan dan mencegah terjadinya sengketa hubungan industrial. Kearifan lokal dapat mendasarkan pada kaidah hukum maupun kaidah sosial juga kaidah agama. Apabila kaidah sosial kaidah agama, diikuti atau dilaksanakan oleh masyarakat dan apabila pula

jika dilakukan pelanggaran atas kaidah tersebut menimbulkan perasaan yang tidak enak maka itu sudah menunjukkan adanya moral positif dari kaidah tersebut. Sifat moral positif dari suatu kaedah, dapat dengan mudah menjadi sumber peraturan perundang undangan yang berlaku(Yudhistira et al., 2020)

Kearifan local dapat menjadi dasar untuk upaya mencegah dan menyelesaikan sengketa hubungan industrial kearifan local dapat diperoleh dengan meningkatkan atau mengoptimalkan potensi pengembangan wilayah daerah masing masing potensi itu terdiri atas potensi pertanian, mengoptimalkan pengamanan Ketahanan pangan dan peningkatan daya saing potensi pengembangan komoditi produk pertanian melalui kegiatan peningkatan produktivitas jaminan kemudahan akses perbankan perlindungan asuransi peningkatan kesejahteraan petani atau modernisasi serta sarana prasarana pertanian. Tingkatan Kawasan Agropolitan di beberapa provinsi di Indonesia merupakan upaya Tanggap atas situasi revolusi industry 4.0 dan menghadapi masa society 5.0.

Perhatikan potensi perkebunan yang berdasarkan komoditas pengembangan perkebunan ada dua kelompok yaitu perkebunan tanaman tahunan atau perkebunan tanaman musiman. Meningkatkan daya saing petani kebun atau perkebunan dilakukanlah upaya upaya pengembangan pasar baik tradisional maupun domestic dengan melakukan promosi komoditas atas produk perkebunan.(Sembiring, 2017)

Potensi perikanan, merupakan modal dasar untuk mengembangkan lapangan usaha atau lapangan tenaga kerja lapangan kerja di potensi perikanan laut dengan memanfaatkan migrasi ikan apalagi dapat dioptimalkan dengan menit melakukan peningkatan kualitas mutu produk komoditas serta sumberdaya manusia yaitu pembudidayaan ikan nelayan petambak garam serta sarana dan prasarana kelautan dan perikanan. Ke depan kebijakan akan diarahkan pada peralihan adalah yang tangkap ikan di laut menjadi pembudidaya ikan di perairan laut serta petambak garam. Potensi penting petambak garam sangat penting melalui mekanisme inovasi pembuatan rumah garam (*salthouse*) dengan mengalihkan produksi petani garam konvensional menjadi lebih berdaya menghadapi revolusi 4.0 dan society 5.0. Ukuran *salthouse* adalah 6 m kali 40 m panen dapat dilakukan 30 kali per musim dengan total panen 140 ton per musim atau 14 kg per meter persegi. Potensi ini ada di wilayah provinsi Jawa timur dan provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pengembangan kawasan minapolitan upaya pengembangan Agribisnis yaitu usaha berbasis perikanan di Kawasan pedesaan yang berbentuk Kawasan minapolitan sehingga Kawasan minapolitan merupakan alternatif solusi untuk pengembangan wilayah pedesaan yang memanfaatkan wilayah pesisir serta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pengembangan konsep sih minapolitan dalam rangka meningkatkan efisiensi meningkatkan keunggulan komparatif dan kompetitif daerah sesuai dengan eksistensi kegiatan pra produksi produksi pengolahan dan atau pemasaran secara terpadu Holistik dan berkelanjutan..

Sumber daya alam di laut menghadapi suatu permasalahan yaitu tata ruang laut sengketa garis batas laut ulfing stok ikan yang berada pada posisi yang tidak melampaui *maximum sustainable yield* (Posisi MSY), pengawasan dan pengendalian pengolahan sumber daya ikan penambangan pasir di pulau-pulau kecil serta problem kemanusiaan.

Potensi peternakan dapat dikembangkan melalui optimalisasi Inseminasi buatan teknologi pengolahan pakan pengendalian penyakit optimalisasi potensi sumberdaya alam yang ada dengan menggunakan teknologi tepat guna peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung efisiensi produksi. Pengembangan ini telah dilakukan dengan tombak pemanfaatan teknologi tepat guna yang berkolaborasi dengan industry di provinsi Kalimantan Timur dan provinsi Nusa Tenggara Timur dan Nusa Tenggara Barat.

Potensi kehutanan harus memperhatikan pembangunan berkelanjutan Sustainable development kos di sector kehutanan dengan mengelola hutan secara lestari mengurangi pengangguran menghentikan dan mengembalikan degradasi lahan, menghentikan penghilangan sumber daya alam Hayati menggantikan penggundulan hutan memulihkan hutan yang ter degradasi serta melakukan reboisasi. Perhatikan bahwa luas Kawasan hutan yang harus dipertahankan minimal 30% dari luas daerah aliran sungai atau DAS. Upaya ini dapat dilakukan dengan menciptakan hutan rakyat sekaligus sebagai wilayah wisata baru.

Potensi pertambangan dikembangkan melalui pertambangan mineral baik logam maupun non logam pertambangan Batuan

pertambangan minyak dan gas bumi potensi panas bumi atau Geotermal.

Potensi industry diutamakan yang merupakan wilayah yang memiliki aksesibilitas laut dan udara pengembangan Kawasan industry terus harus dilakukan seiring dengan pengembangan industry perikanan pengembangan Kawasan industry di wilayah wilayah tertentu yang menunjang wilayah pusat dari provinsi tersebut. Harus dipikirkan bagaimana cara meningkatkan daya Tarik investasi dan Pendayagunaan industry di provinsi provinsi di Indonesia dengan mengadopsi penguasaan teknologi agar mampu meningkatkan daya saing sector industry yang telah mempunyai beberapa science Technopark. Contohnya adalah Coffee and science techno park (CCSTP) yang menjadi dasar rujukan dalam pengembangan penelitian budidaya dan pengolahan hasil kopi dan kakao di Indonesia sementara masih ada di Jawa timur.

Keberadaan CCSTP sangat mempengaruhi keberhasilan percetakan Mitra start up yang baru berbasis kopi dan kakao yang mempunyai daya saing pasar local misalnya di wilayah Jawa timur di Kabupaten Pasuruan telah ada pengembangan wilayah hutan rakyat dengan penanaman kopi sesuai dengan kebutuhan internasional ada pelatihan ada Pembibitan pembenihan dan pengembangan serta penyediaan pemasaran bagi masyarakat yang mau membuka usaha hutan bukan hutan rakyat baru sangat meningkatkan penghasilan masyarakat salah satu contohnya adalah wilayah wisata pintu langit dan jendela langit yang berada di wilayah Kabupaten Pasuruan provinsi Jawa timur.

Pengembangan wisata berbasis lingkungan dan partisipasi masyarakat atau Ecotourism merupakan upaya yang sangat penting dalam mencegah terjadinya sengketa hubungan industrial asumsi dasar yang ada adalah melalui penciptaan usaha baru atau lapangan kerja baru secara mandiri akan menghasilkan penghasilan yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat keterlibatan masyarakat yang berm au memanfaatkan hutan rakyat menjadi desa wisata dengan melibatkan karang Taruna peran kelompok sadar wisata makan Embrio munculnya desa wisata.

Contoh desa Leduk Umbu Kabupaten Jember merupakan suatu kampung belajar Tanoker desa semen kecamatan Gandusari Kabupaten Blitar Provinsi Jawa Timur mengupas merupakan desa wisata dengan konsep community based tourism and home stay. Desa gunting Dusun Pajaran kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan merupakan suatu desa wisata yang mengembangkan sumber daya pariwisata secara berkelanjutan yaitu menggabungkan usaha kreatif dengan desa wisata. Bisa wisata Pujon Kidul Kecamatan Pujon Kabupaten Malang sebagai dasar wisata yang mencerminkan Hortikultura tanaman desa wisata Gubuk Klakah kecamatan Poncokusuma Kabupaten malam juga merupakan contoh dari desa wisata yang dikembangkan oleh masyarakat.

Pengembangan wisata halal Destinasi wisata Religi merupakan bagian dari wisata halal di Jawa timur yaitu adanya kata Religi yang merupakan bagian dari Walisongo. Pengembangan wisata halal ini sempat ditentang di wilayah provinsi Sumatra utara yaitu di Kawasan danau Toba pulau Samosir ada anggapan bahwa halal hanya dimaknai

secara sempit sebenarnya dengan menuliskan lebel atau plakat atau papan pengumuman yang menunjukkan bahwa suatu warung atau rumah makan menyajikan makanan olahan yang berasal dari daging babi atau daging anjing atau daging ular atau daging kelelawar yang merupakan makanan haram bagi umat muslim.

Tentunya implementasi pengembangan wisata halal di wilayah yang Multikultural atau multi agama seperti di wilayah provinsi Sumatra utara di pulau Samosir dalam danau Toba perlu kajian lebih mendalam lagi. Budaya mencegah sengketa yang ada di provinsi Sumatera Utara sudah Terjalin dengan kuat sebagai contoh apabila ada perselisihan antara pekerja dengan pengusaha di dalam hubungan kerja di mana pengusaha merupakan salah satu anggota keluarga besar maka anggota keluarga yang lainnya akan mengingatkan kita adalah satu saudara satu keluarga dan janganlah bertengkar satu yang dengan yang lainnya.

Kearifan local di provinsi Sumatera Utara tampak dari kuatnya marga Batak marga merupakan symbol bagi keluarga orang Batak marga berasal dari dari garis keturunan ayah yang akan diteruskan secara turun menurun dalam hal kewarisan merupakan patrilineal mayorat laki -laki. Tidak ada identitas sehingga mereka akan bangga apabila bertemu di wilayah lain atau tempat lain yang dipanggil adalah marganya bukan namanya.(Yudhistira et al., 2020)

Apakah kearifan local dapat digunakan sebagai suatu alat untuk memperkecil atau mencegah terjadinya sengketa hubungan industrial? Tentulah hal ini diperlukan suatu kajian terkait dengan sebab

terjadinya perselisihan hubungan industrial atau sengketa hubungan industrial. Sebab perselisihan atau sengketa pada dasarnya dapat dikategorikan menjadi empat hal yaitu adanya perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur adanya kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normative yang telah diatur adanya penghasilan hubungan kerja atau adanya perbedaan pendapat antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban ke serikat pekerjaan hal ini merupakan kompetensi absolut dari pengadilan Hubungan industrial berdasarkan UU 2/2004.

Peran kearifan local dalam mencegah sengketa hubungan industrial, atau menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, lebih lanjut oleh Ade Saptomo, (Saptomo et al., 2006) dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Eskalasi	Indikasi	Forum penyelesaian	Pemangku	Capaian
Potensi	Keragaman identitas primordial-non	Komunikasi	Adat, social, agama	toleransi
Potensi	Keragaman yang diatur	Komunikasi	Adat, social, agama	toleransi
Pra Konflik	Keluhan/ kekecewaan tidak ditanggapi	Akomodasi	Adat, social, agama, Formal	kesepakatan

Konflik	Saling berhadapan	Negosiasi	Adat, social, agama, Formal	Perdamaian
Sengketa/perselisihan	Pihak Ketiga diminta atau tidak diminta	Mediasi	Adat, social, agama, Formal	Perdamaian

Selanjutnya implementasi nilai kearifan local dapat dilakukan melalui pihak ketiga yaitu:

- pihak ketiga yang merupakan orang yang dipercaya dapat memberikan penjelasan terkait obyek yang disengketakan di sini pihak ketiga itu adalah tokoh adat.
- Pihak ketiga dalam hal ini merupakan orang yang memiliki peran aktif memberikan suatu penyelesaian sengketa dan bertindak secara netral dengan memperhatikan prinsip prinsip adat nilai keamanan dan fungsi administrative
- Pihak ketiga merupakan orang yang diminta untuk mendukung dalam Menyusun strategi bagi selesainya perselisihan dan dapat diterima oleh para pihak

Nilai kearifan local yang dapat diterapkan dalam upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial, contohnya adalah adanya pepatah (Saptomo, 2018b)

- kalau tersesat di ujung jalan Kembali ke pangkal
- apabila ada selisih angka Hitunglah apabila ada beda rasa dirembug

- sependai-pandainya orang membungkus tulang dengan daun Talas, tulang putih akan muncul

Kearifan lokal dikatakan oleh Lelisari, sebagai suatu Mutiara yang hilang dan berbagai upaya mulai dilakukan untuk menemukannya kembali.

Kedamaian dan keharmonisan sebetulnya merupakan kultur dominan masyarakat Sasak. Sejumlah idiom yang dikenal di lingkungan masyarakat Sasak Provinsi Nusa Tenggara Barat, sangat dekat dengan orientasi kedamaian. Konsep *ajinin* yang secara harfiah berarti saling menghormati, *reme*, *rapah*, *regen yang berarti suka memberi*, memilih situasi aman damai dan mendukung toleransi menambah khazanah kearifan lokal masyarakat Lombok dalam menjalani relasi sosial. (Lelisari et al., 2020)

Sejak masa lampau, etnis Sasak telah mengenal wadah yang menjadi induk dalam kehidupan bermasyarakat mereka yang mengatur tentang pedoman hidup warga masyarakat, dan tempat mereka mencari rujukan untuk menetapkan sanksi atas terjadi pelanggaran dalam tata pergaulan komunitasnya. Wadah itu dikenal dengan istilah ***krama***. merupakan institusi adat yang memayungi kearifan lokal yang terdiri atas dua macam, yaitu *krama* sebagai lembaga adat dan *krama* sebagai aturan pergaulan sosial.

Yaitu krama sebagai Lembaga adat dan Krama sebagai aturan pergaulan social. Krama sebagai Lembaga adat memiliki tiga bentuk yaitu :

- ***Krama banjar urip pati*** : bergerak pada banjar yang terkait urusan orang hidup dan orang yang mati. Jenisnya antara lain *krama banjar subak*, *krama banjar merariq*, *krama banjar mate*, dan *krama banjar haji*
- ***Krama Gubuk***: krama adat yang beranggotakan seluruh masyarakat dalam suatu gubuk (dasan, dusun, kampung) tanpa kecuali
- ***Krama Desa***: majelis adat tingkat desa, terdiri atas *pemusungan* (Kepala Desa Adat), *juru arah* (Pembantu Kepala Desa), *lang-lang* desa (Kepala Keamanan Desa), *jaksa* (Hakim Desa), *luput* (Koordinator Kesejahteraan Desa), dan *kiai penghulu*. (LELISARI et al., 2019)

Krama sebagai aturan pergaulan social juga terbagi dalam tiga bentuk yaitu:

- ***Titi Krama***: adat yang diatur *awig-awig* sebagai hasil kesepakatan adat dari seluruh masyarakat adat. Jika dilanggar, dikenakan sanksi sosial atau sanksi moral seperti *adat bejiran* (bertetangga), *adat nyangkok* (menginap di rumah pacar).
- ***Bahasa Krama***: budi pekerti, sopan santun atau tata tertib adat yang diatur dalam *awig-awig* adat yang harus dilakukan dengan bahasa lisan dan bahasa tubuh yang santun dan tertib, dilakukan dengan penuh tertib-tapsila
- ***Aji Krama***: harga adat komunitas atau juga harga status sosial seseorang atau nilai martabat kekerabatannya seseorang yang terkait dengan hak adat dalam komunitas, baik dalam

lingkungan keluarga maupun dalam lingkungan masyarakat adat secara umum. (Lelisari dan Nurjanah S., 2014)

Selain itu masih ada tiga kategori bentuk arisan local suku Sasak Lombok provinsi Nusa Tenggara Barat yang dapat dibagi dalam tiga kelompok yaitu:

1. bidang politik sosial kemasyarakatan
2. bidang ekonomi perdagangan
3. bidang adat budaya

Di bidang politik sosial kemasyarakatan, meliputi prinsip hukum adat, yaitu:

- ***saling jot/perasak***: sama-sama saling memberi atau mengantarkan makanan);
- ***saling pesilaq***: sama-sama saling undang untuk suatu hajatan
- ***saling belangarin***: sama-sama saling layat
- ***saling ayoin*** : sama-sama saling mengunjungi
- ***saling ajinan*** (sama-sama saling menghormati atau saling menghargai terhadap perbedaan,
- ***saling jangoq*** (sama-sama saling silaturahmi,
- ***saling bait*** (sama-sama saling ambil-ambilan dalam adat perkawinan);
- ***saling wales/bales*** (sama-sama saling balas silaturahmi, kunjungan atau semu budi /kebaikan
- ***saling tembung/sapak*** (sama-sama saling tegur sapa jika bertemu atau bertatap muka antar seorang dengan orang lain dengan tidak membedakan suku atau agama);

- ***saling saduq*** (sama-sama saling mempercayai dalam pergaulan dan persahabatan)
- ***saling ilingan/peringet*** (sama-sama saling mengingatkan satu sama lain antara seseorang (kerabat/ sahabat) dengan setulus hati demi kebaikan dalam menjamin persaudaraan/silaturahmi)

Di bidang ekonomi perdagangan, meliputi prinsip hukum adat, yaitu:

- ***saling peliwat*** (suatu bentuk menolong seseorang yang sedang pailit atau jatuh rugi dalam usaha dagangannya,
- ***saling liliq/gentiq*** (suatu bentuk menolong kawan dengan membantu membayar hutang tanggungan sahabat atau kawan, dengan tidak memberatkannya dalam bentuk bunga atau ikatan lainnya yang mengikat), dan
- ***Saling sangkul/sangkol/sangkon***: (**saling** menolong dengan memberikan bantuan material terhadap kawan yang sedang menerima musibah dalam usaha perdagangan).

Di bidang adat budaya, meliputi prinsip hukum adat, yaitu:

- ***saling tulung*** (bentuk tolong menolong dalam membajak menggaru sawah ladang para petani);
- ***saling sero*** (saling tolong dalam menanam sawah ladang);
- ***saling saur alap*** (saling tolong dalam mengolah sawah ladang, seperti dalam hal *ngekiskis*/membersihkan rerumputan dengan alat potong kikis atau *ngoma/ngome*/ mencabuti rumput; dan *besesiru/besiru*, yaitu nilai kearifan lokal ini juga hampir sama dengan

- ***saling saur alap***, yaitu pekerjaan gotong royong bekerja di sawah dari menanam bibit sampai panen(Lelisari et al., 2020)

Ada juga nilai-nilai kearifan lokal dalam komunitas Sasak yang memiliki signifikansi nilai dan sangat cocok diterapkan dalam kehidupan saat ini maupun di masa akan datang, yaitu nilai-nilai yang terdapat dalam ungkapan bahasa yang dipegang teguh dalam pergaulan sehari-hari dalam peribahasa dan pepatah sebagai perekat pergaulan masyarakat Sasak, yang dalam komunitas Sasak diistilahkan dengan “***sesenggak***” mengajarkan tentang ketuhanan, pendidikan, moral, hukum, seperti:

- ***Adeqte tao jauq aiq*** (supaya kita dapat membawa air), maknanya bahwa dalam suatu perselisihan atau pertengkaran yang sedang terjadi dan memanas, maka kita harus mampu menjadi pendingin sebagai mediator
- ***Besual/besiq cara anak kemidi***, (bertengkar seperti cara cara pemain sandiwara), maknanya boleh saja kita berselisih pendapat, tetapi tidak boleh menyimpan dendam
- ***Aiq meneng, tunjung tilah, empaq bau***, (air tetap jernih, teratai tetap utuh, ikan pun dapat ditangkap), maknanya adalah bahwa dalam mengatasi dan menyelesaikan suatu perselisihan, diupayakan agar suasana tetap tenang, masyarakat tidak panik, lingkungan masyarakat tidak tertanggung, masalah atau perselisihan terselesaikan dengan damai.
- ***Banteng belage jerami rebaq***, (banteng yang beradu di tengah-tengah sawah menyebabkan jerami rebah dan patah), maknanya adalah pertikaian yang terjadi pada dua orang pemimpin akan

menyebabkan kesengsaraan dan penderitaan bagi rakyatnya (LELISARI et al., 2019)

10 unsur nilai tercermin dalam kearifan lokal masyarakat Sasak, yaitu:

1. keimanan kepada Allah;
2. sikap toleransi;
3. kerja sama dengan orang lain;
4. menghargai pendapat orang lain;
5. memahami dan menerima kultur masyarakat;
6. berpikir kritis dan sistematis;
7. penyelesaian konflik tanpa kekerasan;
8. kemauan mengubah gaya hidup dan kebiasaan konsumtif;
9. sensitif terhadap kesulitan orang lain; dan
10. kemauan dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan sosial.

Terkait dengan prinsip hukum adat yang digunakan untuk mencegah atau menyelesaikan sengketa hubungan industrial di provinsi Nusa Tenggara Barat terdapat Lembaga adat yang bernama “bale mediasi” (Lelisari dan Nurjanah S., 2014)

Saat ini kita menghadapi satu kondisi adanya tantangan dan hambatan terkait implementasi sistem hukum positif Indonesia. Terkesan bahwa terjadi disfungsi hukum positif karena hukum tidak berpihak pada masyarakat miskin dan termarginalkan. Untuk itu

diperlukan penyusunan kebijakan oleh pemerintah dalam rangka mengatur perilaku warganya. Strategi penyusunan kebijakan dilakukan dengan cara mengakomodasi nilai-nilai kearifan lokal yang di dalamnya termasuk mekanisme warga dalam penyelesaian perselisihan (konflik). Nilai-nilai ini diadopsi ke dalam hukum positif dalam bentuk peraturan daerah (Perda). Seperti contoh, dimana keberadaan Bale Mediasi NTB telah dibentuk sesuai dengan Perda Provinsi No 9 Tahun 2018.

Perda No 9 Tahun 2018 tentang Bale Mediasi memiliki dasar hukum dan merupakan yang pertama secara nasional. Tempat ini didirikan sesuai Peraturan Mahkamah Agung No. 1 tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Salah satu point penting dari Perma Nomor 1 Tahun 2016 khususnya bagi keberlangsungan mediasi komunitas adalah diakomodirnya atau diakuinya keberadaan mediator yang tidak bersertifikat. Hal ini tentunya menjadi momentum untuk menghidupkan kembali peran dari tokoh masyarakat/tokoh adat melalui kelembagaan adat yang ada di tiap-tiap desa dan kelurahan untuk mengambil bagian dalam membantu menyelesaikan sengketa yang terjadi di tengah masyarakat. Hal ini dapat dilakukan dengan memberlakukan kembali fungsi lembaga adat “krama desa”

Pada masyarakat NTB (suku sasak di Lombok, samawa dan Mbojo di Pulau Sumbawa yang disetiap desa dan kelurahan juga memiliki lembaga adat) penyelesaian sengketa seringkali dilakukan di luar jalur formal dengan cara musyawarah mufakat dan mengacu pada nilai-nilai hukum adat dan agama (kearifan lokal). Oleh karenanya dalam proses penyelesaian sengketa tersebut umumnya

melibatkan tokoh agama (tuan guru), pemuka adat dan kepala desa.

Pada masyarakat dimana hubungan kekerabatan dan kelompok masih kuat serta masih memegang teguh adat istiadat seperti masyarakat Sasak Lombok, mbojo, samawa dipulau Sumbawa, pilihan penyelesaian sengketa atau konflik diarahkan pada cara-cara non formal melalui pendekatan budaya musyawarah atau mufakat (mediasi). Hal ini dilakukan karena penyelesaian sengketa dimaknai sebagai sebuah upaya untuk menjaga keteraturan dan pelaksanaan nilai-nilai spiritual yang ada di tengah masyarakat.

Bale Mediasi adalah lembaga yang menjalankan fungsi mediasi, pembinaan dan koordinasi dalam pelaksanaan mediasi di masyarakat sesuai dengan kearifan lokal. Bale Mediasi merupakan lembaga non struktural di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa Politik Dalam Negeri Provinsi NTB.

Pembentukan Bale Mediasi bertujuan untuk (Pasal 3 Perda No 9/2018) :

- pengakuan pemerintah sebagai wujud perlindungan, penghormatan dan pemberdayaan terhadap keberadaan lembaga adat dalam menjalankan fungsi mediasi;
- mencegah dan meredam konflik-konflik atau sengketa di masyarakat secara lebih dini; dan
- terselenggaranya penyelesaian sengketa di masyarakat melalui mediasi demi terciptanya suasana yang rukun, tertib dan harmonis.(LELISARI et al., 2019)

Adapun jenis-jenis sengketa yang bisa ditangani oleh Bale

Mediasi adalah : (Pasal 17 (2))”

1. sengketa perdata;
2. tindak pidana.

Prosedur Penyelesaian Sengketa di Bale Mediasi, adalah:
(Pasal 18)

- Setiap orang dan/atau masyarakat yang dirugikan hak-hak keperdataannya oleh orang lain dan/atau masyarakat lainnya dapat mengajukan permohonan kepada Bale Mediasi untuk dimediasi.
- Setiap orang dan/atau masyarakat yang menjadi korban tindak pidana/perbuatan pidana dapat mengajukan permohonan kepada Bale Mediasi untuk dimediasi.
- permohonan harus mencantumkan secara jelas tentang keinginan untuk menyelesaikan sengketa dengan cara mediasi di Bale Mediasi.

Adapun jumlah Bale Mediasi di NTB sebanyak 1.162, yang berada pada kabupaten/kota, tingkat kecamatan, desa dan kelurahan, seperti : Bale Mediasi Lombok Timur, dari Jan-Sep 2020: berhasil mendamaikan 8 kasus perselisihan dari 36 perkara yang masuk (kasus tanah dan warisan).

Bale Mediasi di Desa Sigerongan, Kec.Lingsar, Kab. Lombok Barat, berhasil mendamaikan 10 Kasus (kasus adat merariq, kasus hutang piutang, kasus pencemaran Lingkungan). Sampai saat ini sengketa hubungan industrial **belum pernah ditangani** oleh Bale

Mediasi di NTB. Hasil wawancara Penulis dengan salah satu Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. NTB, “selama ini prosedur yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mengacu pada UU No 2 Tahun 2004 saja. Seperti pada bulan Juni 2020 sebanyak 22 kasus perselisihan yang sudah diselesaikan. Sebenarnya bisa saja menggunakan **Perda Bale Mediasi** untuk penyelesaian sengketa hubungan industrial, sebelum menempuh cara Bipartit dan Tripartit”.

Perda No 9 Tahun 2018 Tentang Bale Mediasi merupakan contoh bagaimana nilai-nilai kedaerahan diakomodasi ke dalam hukum positif, yang tentu sangat berpotensi untuk dielaborasi menjadi kearifan lokal untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Karena dalam hal ini juga Bale Mediasi berwenang menyelesaikan sengketa perdata. Seperti kita ketahui masalah hubungan industrial masuk juga dalam ranah hukum perdata.

Terminologi “kearifan lokal” ini sayangnya tidak tercantum secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 20014 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Undang-undang ini hanya mengedepankan pentingnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dengan mengoptimalkan nilai-nilai Pancasila

Seharusnya tidak ada kontradiksi antara konsep kearifan lokal sebagaimana mungkin sudah tertuang dalam banyak peraturan daerah dengan konsep nilai-nilai Pancasila sebagaimana tercantum

dalam Undang-Undang PPHI. Hal ini dapat dipahami karena nilai-nilai Pancasila sesungguhnya adalah kristalisasi dari kearifan lokal yang hidup dalam masyarakat berbagai daerah. Oleh sebab itu, dalam penyelesaian kasus-kasus hubungan industrial, setiap mediator atau hakim, sepanjang relevan, wajib mempertimbangkan aspek-aspek kearifan lokal. Relevansi ini penting digarisbawahi karena tidak setiap kasus hubungan industrial itu bermuatan nilai-nilai lokal yang memerlukan kajian kearifan local

Masalahnya adalah bahwa tidak mudah mencari nilai-nilai kearifan lokal dalam PPHI. Kearifan lokal lebih banyak bersinggungan dengan hukum keluarga, lingkungan, agraria, dan sangat jarang muncul pada hukum ketenagakerjaan. Sangat disarankan agar para mediator dan hakim dapat menggali nilai-nilai kearifan lokal dan menuangkan dalam akta perdamaian atau putusan-putusan hakim, sehingga menjadi referensi bagi para pengkaji hukum ketenagakerjaan. Tujuannya tidak lain adalah untuk menjadi masukan dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan yang bernuansa Indonesia sesuai dengan amanat UU PPHI, yaitu menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dengan mengoptimalkan nilai-nilai Pancasila

Pengabaian terhadap konten atau pendekatan lokal secara relatif dalam penyelesaian perselisihan menggambarkan suatu kehilangan terhadap *local indigenous ways of approaching and processing conflict*, yang pada akhirnya menghilangkan nilai dan keadilan dari proses penyelesaian perselisihan. Perlunya diakomodasi nilai-nilai kearifan lokal dalam substansi hukum positif

PPHI sekiranya dapat dilakukan mengingat alasan bahwa PHI juga terjadi di daerah (umumnya industri berada pada suatu daerah) yang kesemuanya memiliki aspek budaya, etika, dan moral yang merupakan suatu tatanan sebagai nilai lokal dan rasa keadilan

Pada masyarakat NTB (suku sasak di Lombok, samawa dan Mbojo di Pulau Sumbawa yang disetiap desa dan kelurahan juga memiliki lembaga adat) penyelesaian sengketa seringkali dilakukan di luar jalur formal dengan cara musyawarah mufakat dan mengacu pada nilai-nilai hukum adat dan agama (kearifan lokal).

Perda No 9 Tahun 2018 Tentang Bale Mediasi merupakan nilai-nilai kedaerahan diakomodasi ke dalam hukum positif, yang tentu sangat berpotensi untuk dielaborasi menjadi kearifan lokal untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bale mediasi sebagai Lembaga adat di daerah Saasak Provinsi Nusa Tenggara Barat yang sudah berfungsi sebagai Lembaga yang menjalankan tugas mencegah dan menyelesaikan sengketa hubungan industrial.

3. Maqashid Syariah Sebagai Dasar Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Secara etimologis, *maqashid al-syariah* merupakan istilah gabungan dua kata: *maqâshid* dan *syari'ah*. Secara terminologis, makna maqashid al-syariah adalah tujuan yang menjadi target teks dan hukum-hukum partikular untuk direalisasikan dalam kehidupan manusia. Baik berupa perintah, larangan, dan mubah, untuk individu, keluarga, jamaah, dan umat

Maqashid al-syariah merupakan prinsip umum syari'ah yang pasti dan menjadi landasan serta tujuan dalam setiap penentuan hukum. Ia bukan saja disarikan dari elemen hukum-hukum syari'ah atau dari sebagian dalil-dalil, tapi lebih dari itu ia merupakan makna terdalam, intisari semua hukum, dalil-dalil dan isi kandungan al-Qur'an dan Sunnah. (A. Wijayanti et al., 2020)

Al-Ghazali membatasi pemeliharaan syari'ah pada lima unsur yaitu agama, jiwa, akal, kehormatan, dan harta benda. Konsep pemeliharaan tersebut dapat diimplementasikan dalam dua corak metode: pertama, metode konstruktif (bersifat membangun); dan kedua, metode preventif (bersifat mencegah). Dalam metode konstruktif, kewajiban-kewajiban agama dan berbagai aktifitas sunnah yang baik dilakukan dapat dijadikan contoh bagi metode ini. Hukum wajib dan sunnat tentu dimaksudkan demi memelihara sekaligus mengukuhkan elemen maqashid al-syariah di atas. Sedangkan berbagai larangan pada semua perbuatan yang diharamkan atau dimakruhkan bisa dijadikan contoh metode preventif, yakni untuk mencegah berbagai

hal yang dapat mengancam semua elemen maqashid syari'ah(Hartono & Sobari, 2017)

Maqashid al-syariah yang meliputi lima pemeliharaan tersebut harus direalisasikan dengan menggunakan prinsip prioritas, yaitu mengutamakan terlebih dahulu maqashid al-syariah pada level dharuriyah, hajiyah, dan baru kemudian tahsiniyah. Kelima unsur pemeliharaan yang disebut dengan istilah *al-dharuriyah al-khamsah* tersebut apabila digabungkan dengan tingkatan dharuriyah, hajiyah, dan tahsiniyah, maka dapat dapat dijelaskan dengan rincian sebagai berikut:

a. Hifz al-Din (Memelihara Agama)

Agama (Islam) haruslah terpelihara dari ancaman dan kerusakan akibat perbuatan manusia yang hendak merusaknya, atau yang hendak mencampuradukkan kebenaran ajaran agama dengan berbagai kesesatan, atau yang hendak menghilangkan ajaran agama dengan mengajak sebanyak-banyak manusia untuk meninggalkan perintah-perintah dan mengerjakan larangan-larangannya.

Dalam teori maqashid al-syariah, memelihara agama dapat diberdakan menjadi tiga tingkatan:

- 1) Memelihara agama dalam tingkat dharuriyah, yaitu memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan yang termasuk tingkatan primer, seperti melaksanakan sholat lima waktu. Jika kewajiban sholat ini diabaikan maka eksistensi agama akan terancam..

- 2) Memelihara agama dalam tingkatan hajiyyah, yaitu melaksanakan ketentuan agama, dengan maksud menghindari kesulitan, seperti pensyariatian sholat jamak dan qasar bagi orang yang sedang bepergian. Jika ketentuan ini tidak dilaksanakan maka tidak akan mengancam eksistensi agama, melainkan hanya akan mempersulit orang yang melakukannya.
- 3) Memelihara agama dalam tingkatan tahsiniyah, yaitu mengikuti petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat manusia sekaligus menyempurnakan pelaksanaan kewajibannya kepada Tuhan. (Syarifudin & Ekawaty, 2019)

b. Hifz al-Nafs (Memelihara kehidupan/jiwa)

Memelihara jiwa berdasarkan tingkatan kepentingannya dibedakan menjadi tiga:

- 1) Memelihara jiwa dalam tingkat dharuriyat seperti kewajiban memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan untuk mempertahankan hidup. Jika kebutuhan pokok itu diabaikan maka akan berakibat terancamnya eksistensi jiwa manusia.
- 2) Memelihara jiwa dalam tingkatan hajiyyah, yakni jika ketentuan ini diabaikan maka tidak akan mengancam eksistensi kehidupan, melainkan hanya akan mempersulit hidupnya.
- 3) Memelihara jiwa dalam tingkatan tahsiniyah, jika tingkatan ini diabaikan ia tidak akan mengancam eksistensi jiwa atau pun mempersulit kehidupan, tetapi jika dipenuhi akan dapat mempermudah penjagaan kedua tingkatan di atasnya.

c. Hifz al-Nasab (Memelihara Keturunan/Keluarga)

Untuk tujuan memelihara nasab atau keturunan, syariah menurunkan hukum-hukumnya yang mengatur pernikahan dan mengharamkan zina, menetapkan siapa saja yang boleh dan yang tidak boleh dinikahi, tata cara, persyaratan serta rukun-rukun pernikahan sehingga keturunan yang dihasilkan dari pernikahan tersebut dianggap sah dan jelas nasabnya.

Dalam memelihara keturunan atau nasab ini juga dibedakan menjadi tiga bagian yaitu:

- 1) Memelihara keturunan dalam tingkatan dharuriyat, seperti pensyariaan hukum perkawinan dan larangan melakukan perzinaan dan penetapan hukuman had. Apabila ketentuan ini diabaikan maka eksistensi keturunan akan terancam.
- 2) Memelihara keturunan dalam tingkatan hajiyyah misalnya ditetapkannya ketentuan menyebutkan mahar bagi suami pada saat akad nikah dan diberikan hak talak padanya. Jika mahar tidak disebutkan pada waktu akad, maka suami akan mengalami kesulitan, karena ia harus membayar mahar misil. Sedangkan dalam kasus talak, suami akan mengalami kesulitan jika ia tidak menggunakan hak talaknya, padahal situasi dan kondisi rumah tangga sudah tidak harmonis lagi.
- 3) Memelihara keturunan dalam tingkatan tahsiniyah, seperti disyari'atkannya khitbah atau walimah dalam perkawinan. Hal ini dilakukan dalam rangka menyempurnakan kegiatan perkawinan. Jika ia diabaikan maka tidak akan mengancam eksistensi keturunan, dan

tidak pula akan mempersulit orang yang melakukan perkawinan, ia hanya berkaitan dengan etika atau martabat seseorang.

d. Hifz al-Aql (Memelihara akal)

Akal merupakan unsur penting dalam diri manusia yang membedakannya dari makhluk lainnya. Karena itu diantara tujuan pokok syariah Islam adalah memelihara eksistensi dan Kesehatan akal para pemeluknya. Di antara bentuk pemeliharaan terhadap akal manusia adalah dengan dilarangnya mengkonsumsi makanan yang buruk dan tidak baik untuk kesehatan, dilarangnya minum minuman yang memabukkan, serta diperintahkannya manusia untuk selalu berpikir dan belajar.

Memelihara dari kepentingannya dapat dibedakan menjadi tiga tingkatan berikut:

1. Memelihara akal dalam tingkatan dharuriyat, seperti diharamkan mengkonsumsi minuman yang memabukkan (minuman keras). Jika ketentuan ini tidak diindahkan maka akan berakibat terancamnya eksistensi akal.
2. Memelihara akal dalam tingkatan hajiyah, seperti menuntut ilmu pengetahuan. Sekiranya aktivitas ini tidak dilakukan maka tidak akan merusak akal, namun akan mempersulit diri seseorang, terutama dalam kaitannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan.
3. Memelihara akal dalam tingkatan tahsiniyah, seperti menghindarkan diri dari mengkhayal atau mendengarkan sesuatu

yang tidak berguna. Hal ini hanya berkaitan dengan etika, tidak akan mengancam eksistensi akal secara langsung.

e. Hifz al-Mal (Memelihara Harta)

Meskipun hakekatnya semua harta benda milik Allah, tetapi Islam juga mengakui kepemilikan individu. Oleh sebab itulah untuk memelihara harta benda baik milik individu maupun milik bersama, syariah Islam mengatur agar baik dalam memperoleh maupun dalam memeliharanya tidak merugikan pihak lain. Peraturan tentang kegiatan transaksi seperti sewa menyewa, jual beli, piutang, gadai, Kerjasama ekonomi, dan sebagainya diatur dengan prinsip-prinsip syariah yang jelas seperti tidak merugikan salah satu pihak, tidak ada unsur kezhaliman, dilarangnya perbuatan gharar (ketidakjelasan barang dalam transaksi), maysir (perjudian), riba (tambahan dengan disertai pemerasan), serta ikrah (pemaksaan), serta disyariahkannya pemberian ganti rugi, menepati janji, pencatatan dalam semua transaksi, transparansi, dan sebagainya

Dilihat dari segi kepentingannya, memelihara harta dapat dibedakan menjadi tiga tingkatan:

- 1) Memelihara harta dalam tingkatan dharuriyat seperti pensyari'atan aturan kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang ilegal. Contoh lainnya adalah ditetapkan hukuman bagi pencuri dan perampok, agar dengan hukuman tersebut tidak ada orang yang berani melakukan kejahatan yang

merugikan harta orang lain. Apabila aturan ini dilanggar maka akan berakibat terancamnya eksistensi harta.

- 2) Memelihara harta dalam tingkatan hajiyyah seperti disyariatkannya jual beli dengan cara salam. Apabila cara ini tidak dipakai maka tidak akan mengancam eksistensi harta melainkan hanya akan mempersulit seseorang yang memerlukan modal.
- 3) Memelihara harta dalam tingkatan tahsiniyah, seperti adanya ketentuan agar menghindarkan diri dari penipuan. Karena hal itu berkaitan dengan moral atau etika dalam bermuamalah atau etika bisnis. Hal ini juga akan berpengaruh kepada keabsahan jual beli tersebut, sebab pada tingkatan ketiga ini juga merupakan syarat adanya tingkatan kedua dan pertama.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa dalam menyelesaikan dan mencegah sengketa hubungan industrial akan lebih baik apabila menerapkan 5 prinsip dalam maqoshid Syariah. Islam mengangkat derajat pekerja dan memulihkan serta mengakui hak hak nya. Hal ini berbeda dengan ajaran agama yang terdahulu yang menganggap bekerja sebagai budak. Hak pekerja di akui dan dijaga oleh Islam demi keadilan, kesejahteraan, kemaslahatan untuk pekerja dan keluarganya baik dunia dan akherat. Pekerja menerima akad perjanjian kerja atau akad kontrak dan Islam menganggap hubungan akad sebagai kesepakatan berdasarkan nilai syariah dan manusiawi dan bukan hanya sekedar kontrak kerja semata. Kewajiban majikan berdasarkan konsep melaksanakan amanah, sementara kewajiban pekerja mendasarkan pada konsep kesungguhan dan profesionalisme.

4. Kader Hubungan Industrial yang Smart

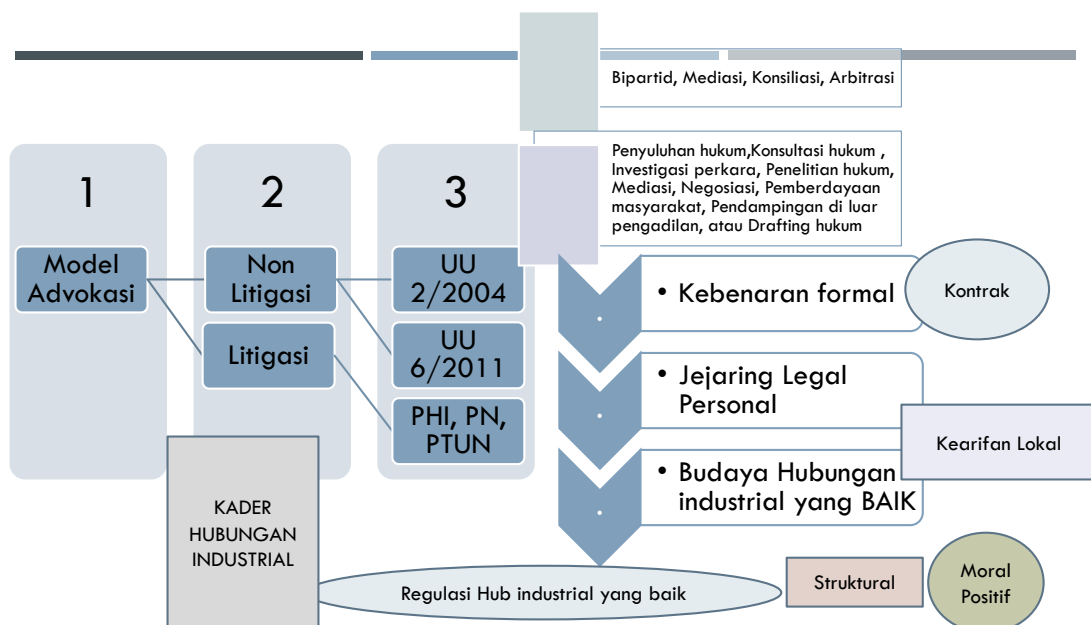
Sengketa hubungan industrial harus dapat diselesaikan dan dapat dicegah dibutuhkan peran kader yang memiliki jiwa yang smart. Advokasi adalah tindakan untuk membantu seseorang yang sedang bermasalah di bidang hukum. Advokasi dalam upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu advokasi di bidang litigasi dan non litigasi.

Pendampingan yang dapat dilakukan dalam Advokasi litigasi ke Pengadilan Hubungan Industrial, Pengadilan Negeri, Pengadilan Tata Usaha negara atau ke Mahkamah Konsitusi. Pendampingan ini dapat dilakukan pada tingkat peradilan pertama, tingkat peradilan banding, tingkat peradilan kasasi atau tingkat peninjauan Kembali.

Pendampingan di tiga tingkat peradilan, ditentukan berdasarkan alurnya terbagi atas empat bidang yaitu alur litigasi hubungan industrial, alur litigasi perdata, alur litigasi pidana dan alur litigasi tata usaha negara. Alur litigasi hubungan industrial dimulai dari tingkat bipartite, mediasi, membuat gugatan, mendampingi di bidang di persidangan banding, kasasi, peninjauan kembali dan eksekusi. Alur litigasi perdata dimulai dari membuat gugatan melakukan mediasi persidangan melakukan media banding kak banding Kasasi peninjauan Kembali sampai dengan eksekusi alur litigasi pidana dimulai dari penyelidikan atau penyidikan kepolisian penuntutan kejaksaan persidangan pengadilan banding, kasasi dan peninjauan kembali. Alur litigasi tata Usaha negara dimulai dari dibuatnya gugatan, dilakukan rapat permusyawaratan, rapat persiapan, persidangan, bidang, persidangan kasasi dan peninjauan kembali

Penekanan advokasi litigasi ditentukan pada kekuatan alat bukti. Ada tiga jenis alat bukti yaitu alat bukti perdata, alat bukti pidana, alat bukti tata Usaha negara. Ketiganya berbeda dalam urutan tingkat kekuatan pembuktiannya. Alat bukti perdata yang utama adalah akta, disusul saksi, persangkaan, pengakuan dan sumpah. Alat bukti pidana yang terkuat adalah keterangan saksi disusul keterangan ahli, surat, petunjuk dan keterangan terdakwa. Alat bukti tata usaha negara yang terkuat adalah surat atau tulisan disusul keterangan ahli, keterangan saksi, pengakuan para pihak dan keyakinan hakim.

Advokasi non litigasi berdasarkan bentuknya terbagi atas penyuluhan hukum, konsultasi hukum, investigasi perkara, penelitian hukum, mediasi, negosiasi, pemberdayaan masyarakat, pendampingan di luar pengadilan dan drafting hukum. Sumber advokasi non litigasi berasal dari kearifan lokal yang utama adalah kaidah agama dan kaidah sosial dengan menerapkan prinsip kearifan lokal, akan terbentuk budaya hukum. Uraian ini dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:



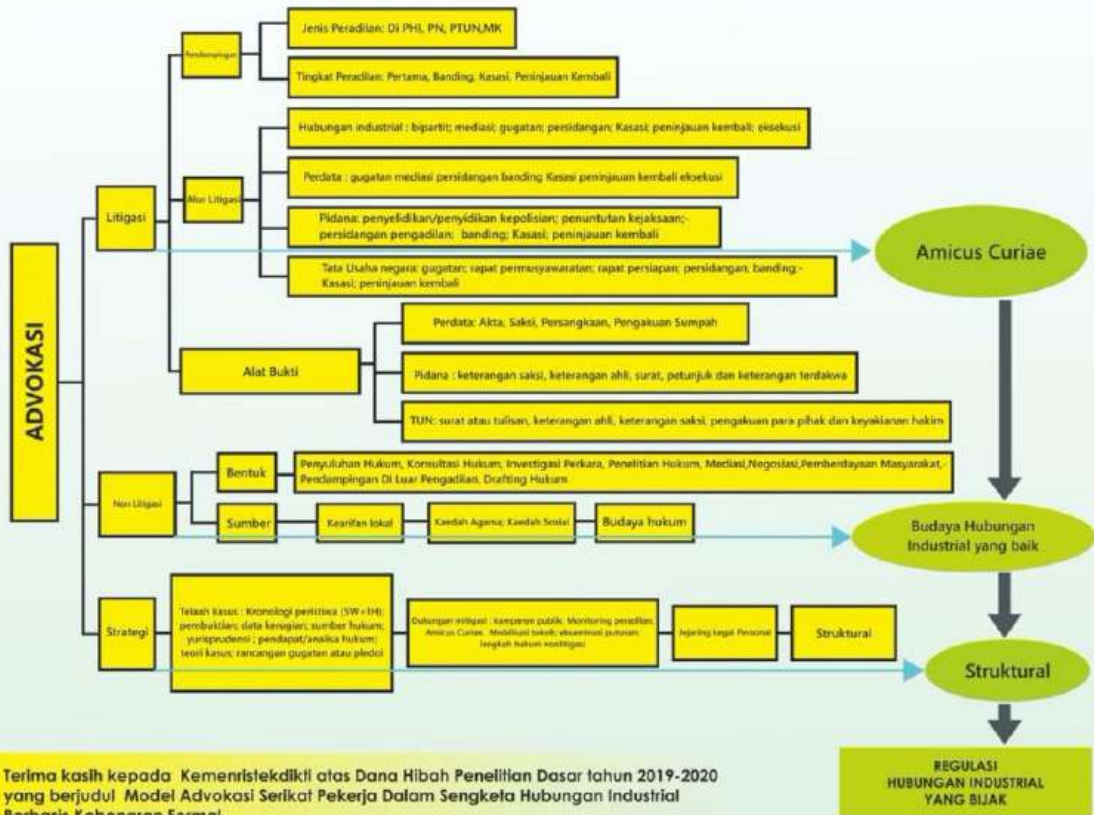
Strategi Advokasi yang pertama adalah melakukan telaah kasus atau kronologis perkara atau kronologi peristiwa yang berdasarkan analisis 5 W+ 1H. Strategi pembuktian harus didukung dengan kuatnya data kerugian, adanya sumber hukum, telaah yurisprudensi, adanya pendapat atau analisa hukum, kuatnya teori kasus untuk membuat rancangan gugatan atau pledoi dan dukungan mitigasi. Dukungan mitigasi dapat berupa kampanye publik, monitoring peradilan, amicus curiae, mobilisasi tokoh, eksaminasi putusan. Langkah hukum non litigasi, tidak lupa pula dilakukan jejaring legal personal yang didukung tindak lanjut structural

Jadi sumber yang digunakan dalam advokasi litigasi dan non litigasi akan menjadi sumber adanya amicus curiae atau advokasi non litigasi akan menumbuhkan budaya hukum dan menjadi akar dari hubungan industrial yang baik. Strategi jejaring legal personal yang ditambah struktural akan menghasilkan regulasi hubungan industrial yang bijak. Dari uraian ini dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:



MODEL ADVOKASI DALAM SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG BIJAK

Dr. Asri Wijayanti, S.H.,M.H.
Dr. Slamet Suhartono, S.H.,M.Hum.

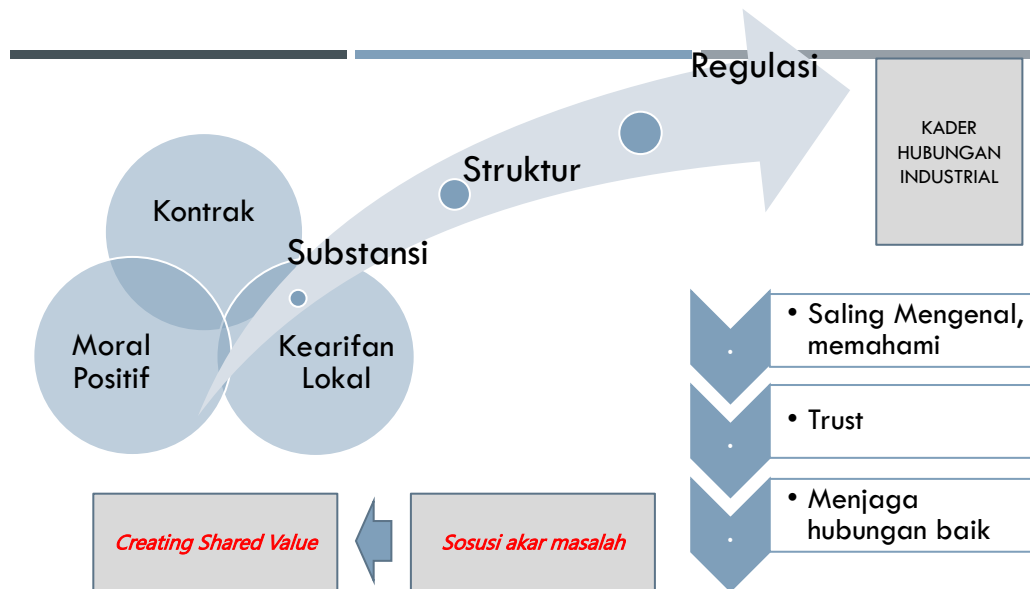


Tentunya seorang kader hubungan industrial memerlukan kemampuan substansi maupun kemampuan prosedur agar dapat menyelesaikan sengketa hubungan industrial serta dapat melakukan upaya mencegah terjadinya sengketa hubungan industrial. Bekal pengetahuan sangat dibutuhkan oleh seorang kader hubungan industrial.

Kemampuan seorang kader hubungan industrial terhadap bidang hukum ketenagakerjaan baik aturan hukum teori hukum maupun dasar filsafat hubungan industrial sangat diperlukan selain itu

seorang kader hubungan industrial juga harus memiliki pengetahuan yang cukup dan keterampilan yang cukup untuk melakukan upaya advokasi ataupun pendampingan atas kasus sengketa hubungan industrial. Dibutuhkan suatu pemikiran yang out of the box untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seorang kader hubungan industrial yang smart.

Penggalian nilai-nilai kearifan local yang dapat menjadi moral positif dapat dituangkan atau dapat menjadi dasar dalam upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial atau mencegah sengketa hubungan industrial di antaranya adalah memiliki empati yang tinggi untuk saling mengenal dan memahami memiliki trust untuk dapat dijadikan alat untuk menjaga hubungan baik. Dengan bekal tersebut maka kader hubungan industrial akan mudah mencari solusi agar masalah atas kasus yang terjadi sehingga dia akan dapat dengan mudah diterima oleh pengusaha dalam merumuskan kebijakan-kebijakan terkait creating shared value (CSV). Pola pikir ini dapat digambarkan pada skema sebagai berikut:



Seorang kader hubungan industrial haruslah memiliki strategi negosiasi dan strategi berperkara di pengadilan. Strategi negosiasi yaitu mengetahui tujuan atau target yang akan dicapai memiliki kewenangan untuk bernegosiasi memahami obyek perkara yang akan dinegosiasikan mengenal mitra yang akan diajak bernegosiasi memahami hal hal yang prinsip dan bukan prinsip dari obyek yang dinegosiasikan.

Perilaku seorang kader hubungan industrial yang sedang bernegosiasi harus menjaga nada bicara atau menguasai Bahasa tubuh dengan menghindari kalimat kalimat yang kurang meyakinkan lebih banyak memahami mitra negoisasi.

Ada empat tujuan dalam strategi bernegosiasi yaitu win-win apabila tujuannya untuk menguntungkan kedua belah pihak yang sedang berselisih; win-lose jika pihak yang berselisih ingin memperoleh hasil yang sebesar besarnya; lose-lose apabila pihak yang berselisih tidak memiliki atau tidak mendapatkan hasil apapun sebagai akibat dari

gagalnya pemilihan strategi bernegosiasi; dan lose-win apabila salah satu pihak dengan sengaja mengalah untuk memperoleh manfaat dengan kekalahan tersebut.

Strategi berperkara yang perlu dipahami dan dimiliki oleh seorang kader hubungan industrial adalah memiliki pengalaman praktik sebagai pemateri strategi menyusun gugatan PPHI dengan tahapan atau Langkah Langkah yaitu mempersiapkan data atau bahan hukum sebagai alat bukti yang tepat; Memeriksa ulang ketepatan alat bukti sebagai dasar yang dapat menguatkan dalil deh nggak akan diajukan dalam gugatan; Membuat surat kuasa yang tentunya tertanggal sebelum tanggal dibuatnya surat gugatan; dengan cermat, jelas dan sistematis; Melengkapi risalah atau lampiran dari penyelesaian mulai dari bipartid sampai ke mediasi maupun konsiliasi; siapkan dokumentasi dan Pengkok dengan yang tepat serta mematuhi tata tertib persidangan.

D. Penutup

1. Kesimpulan

- Sengketa hubungan industrial lebih luas daripada perselisihan hubungan industrial yang terdiri atas perselisihan hak perselisihan kepentingan perselisihan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan penyebab terjadinya sengketa hubungan industrial adalah kurangnya komunikasi atau keterbukaan yang berlanjut tidak adanya kepercayaan atau trust di antara para pihak. Sengketa hubungan industrial harus dapat dicegah melalui Lembaga Kerjasama baik bipartit maupun tripartit dan dialog sosial. Kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi di provinsi Jawa Timur Jawa Barat DKI Jakarta Sumatra Utara Kalimantan Timur Nusa Tenggara Barat Dan Nusa Tenggara Barat, secara umum menunjukkan belum optimalnya kebenaran formal sebagai dasar alat buktinya. Budaya masyarakat Indonesia yang lebih mengutamakan pada kebenaran materil sebagai upaya menyelesaikan setiap perselisihan dan menjadikan Peradilan sebagai langkah terakhir mengakibatkan penyelesaian perselisihan dilakukan secara kekeluargaan.
- Advokasi sangat dibutuhkan oleh pekerja dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Keberhasilan advokasi ditentukan oleh kerjasama yang positif antara para pihak Dengan atau tanpa

turut campur tangannya pihak ketiga. Prinsip hukum kearifan local yang ada di masyarakat, juga prinsip prinsip Syariah yang ada di dalam maqoshid syariah dapat menjadi sumber adanya moral positif dan sebagai dasar dari upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial. Tadi hubungan industrial yang smart dengan memahami dan memiliki keterampilan berkeahlian hukum baik pengetahuan substansi maupun keterampilan prosedur sangat menentukan keberhasilan penyelesaian sengketa hubungan industrial dan atau mencegah sengketa hubungan industrial di kemudian hari.

2. Rekomendasi

- Pemerintah dapat melakukan penyusunan anggaran berbasiskan penyelesaian dan pencegahan sengketa hubungan industrial.
- .Menyusun kerangka model kader hubungan industrial yang smart dan bijak berbasiskan kearifan lokal.

Daftar Pustaka

- Anwar, M. (2020). Dilema PHK Dan Potong Gaji Pekerja. *'Adalah*.
<https://doi.org/10.15408/Adalah.V4i1.15752>
- Ariffin, R., & Ismail, H. N. (2007). Konsep Keadilan Dalam Teori Kecerdasan Pelbagai Menurut Perspektif Islam. *Pendidikan Psikologi*, 7(1i), 66–73.
- Asri Wijayanti. (N.D.). *Mengkritisi Pengaturan Dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan*. 1.
- Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N., & Vanroelen, C. (2016). Explaining The Relation Between Precarious Employment And Mental Well-Being. A Qualitative Study Among Temporary Agency Workers. *Work*. <https://doi.org/10.3233/WOR-152136>
- Budijanto, O. W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*.
<https://doi.org/10.30641/Dejure.2017.V17.395-412>
- Dawkins, C. E. (2014). The Principle Of Good Faith: Toward Substantive Stakeholder Engagement. *Journal Of Business Ethics*.
<https://doi.org/10.1007/S10551-013-1697-Z>
- Dewanti, A. K. (2020). Darurat PHK Di Tengah Corona. *Arsip Publikasi Ilmiah Biro Administrasi Akademik*.
- Hanifan, A. A., & Sudahnan, S. (2014). Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Pailit. *Perspektif*.
- Haripin, M. (2020). *Dampak Politik-Keamanan COVID-19*.
<http://www.politik.lipi.go.id/kolom/kolom-2/politik-nasional/1383-dampak-politik-keamanan-covid-19>.
- Hartini, R. (2014). KEPAILITAN : IMPLEMENTASI. *Jurnal Hukum Bisnis*.
- Hartini, R. (2015). UUK Dan PKPU No 37 Tahun 2004 Mengesampingkan Berlakunya Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan. *Yustisia*.
- Hartono, S., & Sobari, A. (2017). Sharia Maqashid Index As A Measuring

Performance Of Islamic Banking: A More Holistic Approach.
Corporate Ownership And Control.
<https://doi.org/10.22495/Cocv14i2c1p5>

Hsieh, N. (2004). The Obligations Of Transnational Corporations: Rawlsian Justice And The Duty Of Assistance. *Business Ethics Quarterly*. <https://doi.org/10.5840/Beq200414437>

Juanda, E. (2016). KEKUATAN ALAT BUKTI DALAM PERKARA PERDATA MENURUT HUKUM POSITIF INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*. <https://doi.org/10.25157/Jigj.V4i1.409>

Khoiruddin, R., & Heryanto, S. (2015). Dampak Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (Pnpm-Mp) Program Simpan Pinjam Perempuan (Spp) Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Desa Canga'an Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro. *J+Plus UNESA*.

Lelisari Dan Nurjanah S. (2014). PERUSAHAAN DI WILAYAH NUSA TENGGARA BARAT (Studi Pada PT . Newmont Nusa Tenggara) Penerapan Ketentuan Corporate. *Ganec Swara*.

Lelisari, Imawanto, & Rukimin. (2020). Pengawasan Berbasis Rukun Tetangga (RT) Untuk Mengurangi Penyebaran Covid 19. *JPMB : Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Berkarakter*.
<https://doi.org/10.36765/Jpmb.V3i1.223>

Lelisari, L., Imawanto, I., & Fahrurrozi, F. (2019). Kajian Yuridis Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. *Ganec Swara*.
<https://doi.org/10.35327/Gara.V13i2.86>

Lembaga Kerjasama (Lks) Bipartit Perusahaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Deli Serdang. (2017).

Muljono, B. E. (2014). Keabsahan Akta Nota Riil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris. *Jurnal Independent*. <https://doi.org/10.30736/Ji.V2i2.22>

Nasution, R. D. (2018). Model Advokasi Lsm Jkps Cahaya Terhadap Buruh Migran Asal Kabupaten Ponorogo. *Masalah-Masalah*

- Hukum*, 46(1), 30. <https://doi.org/10.14710/Mmh.46.1.2017.30-40>
- Nazilah, G., Amin, M., & Junaidi. (2018). Reaksi Signal Rasio Profitabilitas Dan Rasio Solvabilitas Terhadap Return Saham Perusahaan. *E-Jra*.
- Pedju, R. (2016). Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Et Societatis*.
- Prajnaparamitha, K., & Ghoni, M. R. (2020). Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Administrative Law And Governance Journal*. <https://doi.org/10.14710/Alj.V3i2.314-328>
- Richard, R., Saptomo, A., Santiago, F., & Barthos, M. (2018). Regional Regulation Of Land Registration In Indonesia Related To Government Regulation No. 24 Of 1997 Concerning Land Registration. *International Journal Of Civil Engineering And Technology*.
- Rothan, H. A., & Byrareddy, S. N. (2020). The Epidemiology And Pathogenesis Of Coronavirus Disease (COVID-19) Outbreak. In *Journal Of Autoimmunity*. <https://doi.org/10.1016/J.Jaut.2020.102433>
- S, U. C. (2017). Model Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Wawasan Yuridika*.
- Samandari, N. A., Chandrawila S, W., & Rahim, A. H. (2017). KEKUATAN PEMBUKTIAN REKAM MEDIS KONVENSIONAL DAN ELEKTRONIK. *SOEPPRA*. <https://doi.org/10.24167/Shk.V2i2.818>
- Saptomo, A. (2018a). *Implications Of Regional Autonomy For National And Local Coal Mining Development Companies: Case Study Of The Closure Of PT. BA-UPO In Sawah Lunto, West Sumatra*. <https://doi.org/10.2991/Icempl-18.2018.4>
- Saptomo, A. (2018b). *Law Enforcement Through Customary Police In Improving The Security For Tourism Investors In Indonesia*. <https://doi.org/10.2991/Icblt-18.2018.40>

- Saptomo, A., Hukum, M. A. F., & Pascasarjana, D. (2006). Pengelolaan Konflik Sumber Daya Alam Antar Pemerintah Daerah Dan Implikasi Hukumnya Studi Kasus Konflik Sumber Daya Air Sungai Tanang, Sumatera Barat. In *Jurnal Ilmu Hukum*.
- Sembiring, R. (2017). ADAT Land Conflict In Relation To Investment in Indonesia. *Man In India*.
- Septiono, A. (2013). Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja/Buruh Indonesia. *Law Reform*. <https://doi.org/10.14710/Lr.V8i2.12422>
- Sofiani, T. (2017). Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Sektor Informal. *Muwazah*.
- Sudiyana, S., & Suswoto, S. (2018). Kajian Kritis Terhadap Teori Positivisme Hukum Dalam Mencari Keadilan Substantif. *Qistie*. <https://doi.org/10.31942/Jqi.Viii.2225>
- Sugiarti, Y., & Wijayanti, A. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena. *4(2)*.
- Sulistyaningrum, E., & Kurniawan, S. (2017). Dampak Serikat Buruh Terhadap Tingkat Upah Buruh Sektor Swasta Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*. <https://doi.org/10.24843/Jekt.2017.V10.I02.P09>
- Syaifudin, A., & Ekawaty, M. (2019). Analisis Faktor Eksternal Yang Dipertimbangkan Masyarakat Muslim Pesisir Tuban Untuk Menggunakan Layanan Bank Thithil. *IQTISHODUNA*. <https://doi.org/10.18860/Iq.Viii.5708>
- Tobing, C. N. (2018). Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan / Initiating An Industrial Relations Court In The Framework Of Ius Constituendum As An Effort To Realize Legal Certainty And Jus. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*. <https://doi.org/10.25216/Jhp.7.2.2018.297-326>
- Uwiyono, A. (2017). Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dikaitkan Dengan Pola Hubungan Perburuhan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*. <https://doi.org/10.21143/Jhp.Vol22.No5.1013>
- Wijayanti, A. (2012a). Critical Analysis Of The Minimum Wages In

- Order To Achieve Substantive Justice. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2183624>
- Wijayanti, A. (2012b). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum*.
<https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2012.00503.7>
- Wijayanti, A. (2013). Challenges Facing Education In The 21st Century Of Labor Law. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2334157>
- Wijayanti, A. (2014a). Keadilan Sosial Di Ruang Peradilan Bagi Buruh. *Asosiasi Filsafat Hukum Indonesia*.
- Wijayanti, A. (2014b). Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt Bri Persero Tbk. *Perspektif*.
- Wijayanti, A. (2015). Labor Judiciary Access To Achive The Substantive Justice. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2570860>
- Wijayanti, A. (2016). Access To Justice And Labor Law Reform In Asia. *Rechtsidee*. <https://doi.org/10.21070/jihr.v3i1.144>
- Wijayanti, A. (2017). Rights To The Freedom Of Trade Unions In The Constitution And Its Implementation. *International Journal Of Applied Business And Economic Research*.
- Wijayanti, A. (2018a). *Implementation Of Javanese Local Wisdom Principles As Alternative Solution For Non-Litigation Legal Aid Model For Marginal Community*.
<https://doi.org/10.5220/0007421804190424>
- Wijayanti, A. (2018b). *Implementation Of Javanese Local Wisdom Principles As Alternative Solution For Non-Litigation Legal Aid Model For Marginal Community*.
<https://doi.org/10.5220/0007421804190424>
- Wijayanti, A., Hidayat, N. A., Hariri, A., Sudarto, & Sholahuddin, U. (2017). Framework Of Child Laborers Legal Protection In Marginal Communities. *Man In India*.
- Wijayanti, A., Hidayat, N. A., Unggul, S., & Hariri, A. (2017). Legal Aid

For Marginal Communities. *Man In India*.

Wijayanti, A., Subagyo, B. S. A., Hernoko, A. Y., Chumaida, Z. V., & Sugiarti, Y. (2019). Technological Advocacy Of Migrant Workers In The Pre Placement Based On Personal Legal Assistance. *International Journal Of Recent Technology And Engineering*, 8(2 Special Issue 11), 2815–2818.
<https://doi.org/10.35940/Ijrte.B1347.0982S1119>

Wijayanti, A., Suhartono, S., Mahsun, & Isnawati, M. (2020). *The Realization Of Maqoshid Shari'ah As Local Values In Industrial Relations Disputes Resolution Efforts*.
<https://doi.org/10.2991/Aebmr.K.200226.048>

Wijayanti, A., & Winarsi, S. (2019). *The Implementation Of Legal Aid Model For Marginal*. 104, 103–109.
<http://fsu.usim.edu.my/Diskusi-Syariah-Dan-Undang-Undang-2019/>

Wijayanti, D. A. (2018). Implementation Of Sharia Industrial Relationship Concepts As Alternative Solutions Of Non Litigation Legal Assistance In The Legal Pluralism In Indonesia. *International Journal Of Management And Economics Invention*.
<https://doi.org/10.31142/ijmei/v4i9.02>

Yudhistira, E., Chairi, Z., & Sembiring, R. (2020). *The Socio-legal Study Related to the Increase of Divorce Case Number in Medan*.
<https://doi.org/10.5220/0010096317161719>

Yudiastawan, I. K., & Purwanti, N. P. (2019). Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dan Pekerja Harian Di Perhotelan Kabupaten Badung. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*.
<https://doi.org/10.24843/km.2019.v07.i03.p12>

Glosarium

- Advokasi : tindakan untuk membantu seseorang yang sedang bermasalah di bidang hukum
- Maqashid al-syariah : prinsip umum syari'ah yang pasti dan menjadi landasan serta tujuan dalam setiap penentuan hukum. Iterbagi atas lima unsur yaitu agama, jiwa, akal, kehormatan, dan harta benda
- Sengketa hubungan industrial : sengketa yang terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha
- Teori kebenaran koherensi : benar sebagaimana seharusnya
- Teori kebenaran korespondensi : kebenaran berdasarkan Panca Indra
- Teori kebenaran pragmatis : kebenaran didasarkan pada adanya kesepakatan diantara teman sejawat yang se ke ahlian

Indeks

A

Advokasi · li, X, 4, 5, 7, 103, 104,
105, 107, 121, 122, 156, 157, 158,
164, 166

Akta · 76, 82, 83, 84, 166

Alat Bukti · Iii, 2, 4, 7, 59, 63, 76,
79, 81, 82, 85, 87, 90, 91, 93,
94, 101, 105, 108, 112, 157, 162

B

Bantuan Hukum · 2, 104, 107,
108, 111, 122, 123, 124, 125

C

Covid-19 · 15, 30, 31, 32, 36, 41,
45, 55, 66, 106, 165

D

Dialog Sosial · 29, 30

DKI Jakarta · ix, 4, 7, 39, 45, 53,
163

H

Hifz Al-Aql · 153

Hifz Al-Din · 150

Hifz Al-Mal · 154

Hifz Al-Nafs · 151

Hifz Al-Nasab · 152

Hubungan Kerja · 10, 47, 118

J

Jaminan Sosial · 51

Jawa Timur · ix, 4, 7, 39, 40, 44,
45, 133, 163

K

Kader Hubungan Industrial · X,
156

Kearifan Lokal · 7, 126, 137, 147

Kebenaran Formal · 1, 2, 3, 4, 6,
7, 79, 163

Koherensi · 77, 78, 79

Korespondensi · 77

L

Lembaga Kerjasama Bipartit ·
21, 22

Lembaga Kerjasama Tripartit ·
11, 13, 21, 28

Litigasi · 103, 107

Local Wisdom · 126

M

Maqashid Al-Syariah · 149, 150

N

Non Litigasi · 4, 5, 103, 105, 106,
107, 122, 156, 157, 158
Nusa Tenggara Barat · X, 4, 39,
70, 71, 130, 131, 137, 142, 148,
163
Nusa Tenggara Timur · X, 4, 39,
67, 68, 73, 131

P

P4D · 36
P4P · 36
Pengadilan Hubungan
Industrial · Vi, 11, 12, 37, 76,
97, 104, 156, 168
Pengakuan · 80, 81, 85, 88, 89,
105, 144, 157
Perjanjian Kerja · 19, 33, 47, 49,
54, 97, 111, 118, 119, 120, 155
Perlindungan Hukum · 32, 33,
34, 35, 36, 40, 121
Persangkaan · 81, 84, 85, 87, 105,
157
Perselisihan Antar Serikat
Pekerja · 43
Perselisihan Hak · 43
Perselisihan Kepentingan · 43
Perselisihan PHK · 43

PHK · 1, 3, 10, 18, 19, 28, 29, 37,
43, 44, 45, 48, 55, 61, 62, 70,
75, 165
Pragmatis · 77, 78

S

Saksi · 59, 63, 81, 84, 85, 86, 87,
89, 102, 105, 157
Sanksi · 12, 15, 49, 51, 165
Sengketa Hubungan Industrial ·
Ii, 1, 3, 4, 10, 20, 156, 163
Sumatera Utara · Iv, V, Vii, Ix, 4,
7, 55, 56, 57, 58, 62, 134
Sumpah · 81, 88, 89, 90, 91, 105,
157
Surat · 18, 34, 76, 80, 81, 82, 84,
95, 105, 157, 162

T

Trust · 54

U

Upah · 35, 36, 47, 48, 58, 98, 101,
165, 168

W

Wisata Halal · 133, 134

Sengketa Hubungan Industrial Kini Dan Akan Datang

oleh:

**Dr. Asri Wijayanti, S.H.,MH.-
Dr. Slamet Suhartono, S.H.,M.Hum.**

Buku yang berjudul “**Sengketa Hubungan Industrial, kini dan akan datang**” ini merupakan luaran wajib dari hibah penelitian dasar yang didanai Ristekdikti tahun 2019-2020 dengan judul Model Advokasi Serikat Pekerja dalam Sengketa Hubungan Industril Berbasis Kebenaran Formal yang dilakukan oleh kami, Dr. Asri Wijayanti, S.H., MH dan Dr. Slamet Suhartono, S.H., MHum.

Dr. Asri Wijayanti, S.H., MH lahir di Bangil, 2 Juni 1969 adalah seorang peneliti, yang saat ini sedang menjabat sebagai Ketua Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan (P3HKI), Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya, Ketua Pusat Studi Ketenagakerjaan UM Surabaya, trainer hubungan industrial, serta penulis beberapa buku, artikel jurnal dan nara umber dalam beberapa seminar pertemuan ilmiah. Dr. Slamet Suhartono, S.H., MHum lahir di Pacitan 1 Januari 1961 adalah peneliti, sekarang menjabat sebagai Dekan Fakultas Hukum Untag Surabaya.

Buku ini ditujukan untuk memberikan alternatif solusi bagi pemerintah dalam melakukan upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial dan pencegahan terjadinya sengketa hubungan industrial di masa yang akan datang. Buku ini terdiri atas tiga bagian yaitu pendahuluan, sengketa hubungan industrial dan menggali mutiara nilai dalam mencegah sengketa hubungan industrial.



Ruko Manyar Garden Regency No.27
Jl. Nginden Semolo 101 - Surabaya
Email : revkaprimamedia@gmail.com
Telp. (031) 592 6204
Wa. 0888 5312 434

ISBN 978-602-417-307-4



9 786024 173074