

## PENERAPAN ASAS KEADILAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

Muhammad Hafi Ramadhan<sup>1</sup>, Noor Hafidah<sup>2</sup>  
[rahmanuhafi@gmail.com](mailto:rahmanuhafi@gmail.com)<sup>1</sup>, [noorhafidah@ulm.ac.id](mailto:noorhafidah@ulm.ac.id)<sup>2</sup>  
Universitas Lambung Mangkurat

### ABSTRAK

Hubungan Industrial merupakan hubungan yang berkaitan dengan pelaku hubungan industrial meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Pada umumnya mereka mempunyai kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis asas keadilan yang terkandung dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya dengan implementasi asas keadilan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif yaitu penelitian hukum terhadap asas-asas hukum, peraturan hukum serta perbandingan hukum inventarisasi hukum positif. Asas keadilan yang terkandung dalam UU PPHI ini yaitu pada pasal 13 ayat (1), ayat (2) UU PPHI dalam mediasi Sama halnya dengan mediasi dalam konsiliasi pada pasal 23 ayat (1) UU PPHI, pihak menolak atas hasil mediasi ataupun konsiliasi maka salah satu pihak tersebut dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan dalam pasal 5 UU PPHI biaya dikarenakan telah ditanggung oleh negara sebagaimana dimaksud dalam pasal 58 UU PPHI salah satu pihak telah mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 81 UU PPHI. Asas keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan jaminan penggantian yang layak kepada Pihak yang Berhak dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial namun hakim harus objektif dalam memberikan pertimbangan putusan pada PHK pada tingkat pertama sehingga hakim tidak mengesampingkan dari ketentuan peraturan perundang-undangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

**Kata Kunci:** Asas Keadilan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ketenagakerjaan.

### ABSTRACT

*Industrial Relations is a relationship related to industrial relations actors including employers, workers and the government. In general, they have a common interest in the success and survival of the company. This research aims to analyze the principles of justice contained in Law no. 2 of 2004 concerning the resolution of Industrial Relations disputes. Furthermore, by implementing the principles of justice in resolving industrial relations disputes. The research method used is normative research, namely legal research on legal principles, legal regulations and comparative legal inventory of positive law. The principle of justice contained in the PPHI Law is in article 13 paragraph (1), paragraph (2) of the PPHI Law in mediation. The same is the case with mediation in conciliation in article 23 paragraph (1) of the PPHI Law, parties reject the results of mediation or conciliation then one of the parties can file a lawsuit for an industrial relations dispute as stipulated in article 5 of the PPHI Law, costs because they have been borne by the state as intended in article 58 of the PPHI Law, one of the parties has filed a lawsuit for an industrial relations dispute at the Industrial Relations Court at the District Court as intended in article 81 of the PPHI Law. The principle of justice in resolving industrial relations disputes provides a guarantee of adequate compensation to the Entitled Party in the process of resolving industrial relations disputes, however, judges must be objective in giving consideration to decisions on layoffs at the first level so that judges do not ignore the provisions of laws and regulations in resolving industrial relations disputes.*

**Keywords:** Principles of Justice, Settlement of Industrial Relations Disputes, employment.

## PENDAHULUAN

Hubungan Industrial merupakan hubungan yang berkaitan dengan pelaku hubungan industrial meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Pada umumnya mereka mempunyai kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pengusaha dan pekerja harus secara bersama-sama memberikan upaya optimal untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan hidup perusahaan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Namun pada hakikatnya kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh berbeda. Di suatu sisi pengusaha menginginkan agar perusahaannya maju dan berkembang sehingga memperoleh keuntungan besar dan meningkatkan kesejahteraan. Di sisi lain pekerja/buruh menginginkan terpenuhinya kebutuhan baik primer, sekunder dan tersier bahkan memperoleh kesejahteraan. Karena kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh itu berbeda, maka kepentingan tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Pengalaman dari Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selanjutnya disebut (UU PPP), menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan tidak mampu mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan prinsip cepat, tepat, adil dan murah. Selain itu Undang-Undang ini tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan dalam hubungan industrial karena yang dapat menjadi pihak dalam perselisihan perburuhan/perselisihan hubungan industrial, hanya serikat pekerja/buruh, sementara pekerja/buruh perseorangan tidak dapat menjadi pihak sehingga apabila terjadi perselisihan hak antara pekerja/buruh secara perorangan tidak dapat diselesaikan dengan UU PPP.

Mekanisme yang ditempuh dalam penyelesaian perselisihan perburuhan dalam UU itu pun sangat panjang dan batas waktu yang tidak menentu. Setiap perselisihan hubungan industrial diawali dengan perundingan secara bipartit, kemudian apabila perundingan secara bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka dilanjutkan dengan penyelesaian secara tripartit dengan bantuan Pegawai Perantara dari Instansi Pemerintahan. Atas Anjuran yang dikeluarkan oleh Pegawai Perantara, apabila ada pihak yang tidak setuju, maka perselisihan tersebut diteruskan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah. Terhadap putusan P4D, pihak yang tidak puas dapat mengajukan banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Demikian pula bila terjadi perselisihan hubungan industrial apabila perundingan secara bipartit tidak mencapai hasil maka diteruskan penyelesaiannya secara tripartit dengan bantuan Pegawai Perantara, dan bila tidak tercapai kesepakatan maka selanjutnya perselisihan tersebut diteruskan ke P4D untuk pemutusan hubungan kerja perorangan (kurang dari 10 orang) atau ke P4P apabila perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut menyangkut 10 (sepuluh orang) atau lebih. Terhadap putusan P4D mengenai PHK perorangan dapat dimintakan pemeriksaan ulang (banding) ke P4P.

Setelah terbit UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, telah membawa dampak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena dalam UU ini dinyatakan bahwa putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) merupakan objek sengketa Tata Usaha Negara, sehingga putusan P4P dapat digugat di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Demikian juga terhadap putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dapat dilakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Dengan adanya mekanisme seperti ini maka jalan yang harus ditempuh oleh para pihak pekerja/buruh maupun pengusaha untuk mencari keadilan semakin panjang.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan termaktup di dalam pada Pasal 28 D ayat (2) ditegaskan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hubungan kerja dimaksud, lebih dikenal dengan Hubungan kerja yang secara dogmatik dan normatif diatur lebih lanjut dalam UU

Ketenagakerjaan. Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha tersebut diawali dengan pembuatan perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian yang berisi hak dan kewajiban tersebut kemudian dalam pelaksanaannya sering muncul permasalahan-permasalahan yang apabila tidak ada saling pengertian ataupun tidak ada kesepahaman dan apabila tidak dapat diselesaikan akhirnya dapat berujung pada timbulnya perselisihan diantara para pihak. Dalam bahasa Inggris istilah yang dipergunakan untuk mengartikan perselisihan atau sengketa adalah *conflict or dispute*. Tentunya antara perusahaan dan pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga terkadang terjadi Perselisihan Hak dan Kepentingan maupun Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat telah terjadi pelanggaran terhadap norma hukum materil ketenagakerjaan, maka secara yuridis formal para pihak tidak diperkenankan melakukan tindakan *main hakim sendiri* (*eigenrichting*) yang bernuansa kesewenang-wenangan, melainkan harus ditindak lanjuti melalui penerapan atau penegakan hukum (*law enforcement*) terhadap norma hukum formil biasa juga disebut hukum acara sebagaimana diatur dalam UU PPHI yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja. Dalam UU PPHI telah diatur secara eksplisit tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan Hubungan kerja, baik melalui peran aktif lembaga Bipatrit agar Perselisihan Hubungan kerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat, Konsiliasi dan Arbitrase maupun gugat-menggugat dengan memberdayakan Badan Peradilan Umum sebagai institusi independen yang menyelenggarakan kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2004 yang telah merubah dan menyempurnakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum.

Dengan diundangkannya Undang-undang UU PPHI, telah membawa harapan baru dalam pembangunan hubungan industrial khususnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Harapan masyarakat bahwa dengan Undang-Undang ini, batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah ditetapkan, yaitu untuk perselisihan hak, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja paling lama 140 (seratus empat puluh) hari, sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan ditetapkan paling lama 110 (seratus sepuluh) hari. Dengan demikian penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak berlarut-larut seperti selama ini.

Selain batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, UU PPHI ini memberikan kesempatan kepada para pihak yang berselisih untuk memilih cara penyelesaian setelah perundingan secara bipartit gagal, yaitu melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dalam mediasi maupun dalam konsiliasi, dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan selanjutnya pihak yang tidak puas terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial khususnya mengenai perselisihan hak, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung. Jika perselisihan itu diselesaikan melalui arbitrase, maka putusan arbiter bersifat final dan mengikat.

Dalam setiap kehidupan masyarakat harus diatur dan ditentukan oleh hukum yang memberi kepastian tentang hak-hak dan kewajiban seseorang. Dalam kehidupan masyarakat industrial pengaturan hak dan kewajiban diatur dalam berbagai undang-undang di bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan disebut dengan hukum ketenagakerjaan materiil. Ketentuan hukum materiil ini bukan semata-mata sebagai pedoman saja untuk diketahui, dibaca dan dilihat, melainkan untuk dilaksanakan atau ditaati. Meskipun undang-undang telah mengatur hal itu, namun dalam praktik ada kalanya peraturan tersebut dilanggar, sehingga ada pihak yang dirugikan akhirnya terjadilah gangguan keseimbangan kepentingan dalam masyarakat industrial.

Untuk mempertahankan pelaksanaan peraturan tersebut, tidaklah diperbolehkan dilakukan sendiri atau main hakim sendiri (*eigenrichting*), arena tindakan main hakim sendiri merupakan tindakan yang sewenang-wenang dalam melaksanakan hak yang dilakukan sendiri oleh mereka yang merasa hak dan kepentingannya dirugikan tanpa persetujuan pihak lain yang berkepentingan sehingga akan menimbulkan kerugian dan kekacau dalam masyarakat. Oleh karena itu diperlukan rangkaian peraturan-peraturan hukum yang disebut dengan hukum acara (*proces recht at formell recht*) untuk menjamin ditaatinya peraturan, cara mempertahankan hukum dapat dibagi dalam:

1. Hukum Material, yaitu hukum yang memuat peraturan-peraturan yang mengatur kepentingan-kepentingan dan hubungan-hubungan yang berwujud perintah-perintah dan larangan-larangan. Contoh Hukum Material: Hukum Pidana, Hukum Perdata, Hukum Dagang Hukum, Ketenagakerjaan dan lain-lain. Jika orang berbicara tentang Hukum Pidana, Hukum Perdata, maka yang dimaksudkan adalah Hukum Pidana Material dan Hukum Perdata Material.
2. Hukum Formal (Hukum Proses atau Hukum Acara) yaitu hukum yang memuat peraturan-peraturan yang mengatur bagaimana cara melaksanakan dan mempertahankan hukum material atau peraturan-peraturan yang mengatur bagaimana caranya mengajukan Sesuatu perkara ke muka Pengadilan dan bagaimana cara-caranya: hakim memberi putusan.

Dalam UU PPHI, hukum acara yang dipakai adalah hukum acara perdata sepanjang tidak diatur secara khusus dalam undang-undang itu. Dengan demikian hukum acara ini bertujuan untuk memelihara dan mempertahankan hukum (materiel) ketenagakerjaan atau dengan perkataan lain hukum acara mengatur tentang bagaimana caranya mengajukan tuntutan hak, memeriksa serta memutuskannya dan pelaksanaan dari pada putusannya. Tuntutan hak dalam hal ini adalah tindakan yang bertujuan memperoleh perlindungan hukum yang diberikan oleh pengadilan untuk mencegah "*eigenrichting*" atau tindakan main hakim sendiri.

Oleh karena itu, seseorang yang akan mengajukan tuntutan hak atau yang mengikuti proses persidangan pengadilan hubungan industrial baik sebagai penggugat atau tergugat juga kuasa hukum harus secara sungguh-sungguh menguasai hukum acara perdata sebagai hukum acara di pengadilan hubungan industrial. Kurangnya pengetahuan tentang hukum acara perdata atau kurangnya penguasaan mengenai hukum acara perdata akan menghambat jalannya peradilan, atau bahkan dapat merugikan diri sendiri atau yang diwakilinya.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya ringan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa yakni pengusaha dan pekerja/buruh Keduanya berada pada posisi yang tidak seimbang, pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status sosial ekonomi sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah, yang menggantungkan sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha atau majikan. Keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan (*human dignity*). Posisi pekerja/buruh yang lemah tidak boleh menjadi penghalang baginya untuk memperoleh keadilan di Pengadilan Hubungan Industrial. Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tumpuan asa bagi pencari keadilan khususnya pekerja/buruh, meskipun buruknya substansi hukum acara perburuhan sebelumnya. Ekspektasi publik terhadap Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu menegakkan wibawa hukum, kepastian hukum dan keadilan. Dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa yang berada pada posisi yang tidak seimbang dimana pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status sosial-ekonomi sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah yang

menggantungkan sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha atau majikan. Sementara keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan. Tujuan keadilan sosial tersebut hanya dapat dilaksanakan dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha/majikan melalui sarana hukum.

Pengadilan Hubungan Industrial, ternyata dalam praktiknya diidentifikasi timbul beberapa kendala atau masalah. Pertama, Bagi kebanyakan pekerja/buruh, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dirasa lebih sulit dan rumit daripada melalui P4D dan P4P. Faktor yang mempengaruhi antara lain lemahnya kemampuan teknis persidangan litigasi, maupun pengetahuan hukum perburuhan, seperti menyusun gugatan, menyiapkan bukti, saksi, penentuan jenis perselisihan, dan lainnya menjadikan masalah tersendiri. Kedua, Terkait biaya perkara, UU PPHI telah mengatur biaya perkara hingga eksekusi. Biaya perkara tidak dikenakan untuk gugatan yang bernilai di bawah Rp.150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah) Namun kenyataannya akomodasi menjadi problem tersendiri bagi pekerja/buruh yang berada pada Kabupaten/Kota, dimana lokasinya jauh dari ibu kota provinsi. Besarnya biaya pengeluaran dikarenakan jarak tempuh yang jauh menuju pengadilan hubungan industrial yang hanya ada di ibukota provinsi, menjadi faktor pemicu penghambat bagi pekerja/buruh dalam mencari keadilan. Ketiga, Permasalahan lainnya yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama sering tidak tepat waktu, hal ini dikarenakan lambatnya proses pemanggilan ke wilayah hukum Pengadilan Negeri di Kabupaten/Kota bahkan Provinsi yang berbeda. Lebih lanjut, lambatnya Putusan Mahkamah Agung yang berkekuatan hukum tetap (in kracht) dan sulitnya pelaksanaan eksekusi dari putusan merupakan masalah lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah diuraikan tersebut diatas, Hal ini ditengarai menjadi kompleksitas penerapan asas keadilan dalam upaya efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia

## **METODOLOGI**

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu penelitian hukum terhadap asas-asas hukum, peraturan hukum serta perbandingan hukum inventarisasi hukum positif. Penelitian hukum normatif yang diteliti adalah bahan pustaka atau data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang dibutuhkan dalam membahas permasalahan hukum dalam penelitian ini.

Sebagaimana pendapat Terry Hutchinson: *Doctrinal Research*: research which provides a systematic exposition of the rules governing a particular legal category, analyses the relationship between rules, explains areas of difficulty and, perhaps, predicts future developments; *Theoretical Research*: research which fosters a more complete understanding of the conceptual bases of legal principles and of the combined effects of a range of rules and procedures that touch on a particular area of activity.

### **1. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian dalam penulisan penelitian ini adalah sifat penelitian preskriptif analitis, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukan. Argumentasi dilakukan untuk memberikan preskripsi atau memberikan penilaian mengenai benar atau salah atau apa yang seharusnya menurut hukum, norma hukum, asas dan prinsip hukum, doktrin atau teori hukum terhadap yang ada atas Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.

### **2. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian dalam penulisan tesis ini adalah reform oriented research yaitu tipe penelitian yang bertujuan memberikan saran perubahan terhadap suatu norma yang

mengandung kekaburan hukum atau kekosongan.

### **3. Pendekatan Penelitian**

#### a) Pendekatan Konseptual

Pendekatan konseptual (conceptual approach) merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatar belakangnya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan yang berkaitan dengan konsep-konsep yang digunakan.

Sebagian jenis pendekatan ini dipakai untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan penormaan dalam suatu perundang-undangan apakah telah sesuai dalam konsep-konsep hukum yang mendasarinya. Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan atau doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Pandangan atau doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan asas keadilan.

#### b) Pendekatan Undang-Undang.

Menurut Peter Mahmud Marzuki Pendekatan Undang-Undang (statute approach) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan permasalahan yang sedang ditangani. Pendekatan Perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legilasi dan regulasi. Dalam penelitian tesis ini peneliti menelaah dan argumentasi dengan norma dan aturan yang dibetuk dengan UU PPHI.

### **4. Sumber Bahan Hukum**

Bahan Hukum Primer berupa peraturan perundang-undangan yakni:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Kuhperdata);
- b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279;
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356;
- d. Undang-Undang No.48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076;
- e. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647;

### **5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

#### a. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Perundang-Undangan dikumpulkan dengan cara melakukan inventarisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia.

#### b. Data Pustaka

Data kepustakaan dikumpulkan melalui studi kepustakaan yang disusun berdasarkan pokok permasalahannya.

### **6. Analisis Bahan Hukum**

Bahan hukum yang telah dikumpulkan akan di kaji, untuk kemudian akan di analisis

dengan cara analisis deskriptif yaitu menjelaskan secara umum tentang Penyelesaian Bahan hukum yang telah dikumpulkan akan di kaji, untuk kemudian akan di analisis dengan cara analisis deskriptif yaitu menjelaskan secara umum tentang penerapan asas sederhana atas Penyelesaian sengketa ketenagkerjaan di Indonesia.

Relevansi antara doctrinal research dengan legal research paradigma dikemukakan lebih lanjut oleh Terry sebagai berikut: “Paradigm forms a model or pattern based on a set of rules that defines boundaries and specifies how to be successful within those boundaries”.

Menurut Sunaryati Harotono, penelitian hukum merupakan kegiatan sehari-hari sarjana hukum. Penelitian hukum yang bersifat normatif hanya mampu dilakukan oleh sarjana hukum sebagai seorang yang sengaja dididik untuk memahami dan menguasai disiplin hukum. Selanjutnya disebutkan pula bahwa metode penelitian normatif dapat digunakan pula bersamasama dengan metode penelitian sosial.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Sengketa Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara penguasa atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar-serikat dalam satu perusahaan. Istilah hubungan industrial berasal dari dari hubungan perburuhan. dalam Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa 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 UUD 1945. dalam Pasal 102 UU Ketenagakerjaan.

Bagi pemerintah, kehadiran hubungan industrial mengharuskan pemerintah untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan. Bagi pekerja/buruh, hubungan industrial berfungsi untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian, serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya. bagi pengusaha, dengan adanya hubungan industrial, mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Ketentuan Pasal 1 UU PPHI menerangkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara penguasa atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar-serikat dalam satu perusahaan.

Jenis-jenis perselisihan mengenai hak yang mungkin terjadi meliputi hak normatif, peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pasal 1 angka 1 UU PPHI ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (4) perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dan dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Perselisihan Hak.**

Pasal 1 angka 2 UU PPHI menegaskan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dikaitkan dengan rumusan pasal 1 angka 1 UU PPHI, formalitas perselisihan hak adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan, karena tidak dipenuhinya hak. Subjek hukumnya adalah pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Jika pasal 1 angka 2 UU PPHI tersebut dirinci, maka akan diperoleh kemungkinan-kemungkinan sebagai berikut:

1. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja;
3. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan;
4. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama;
5. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
6. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja;
7. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perusahaan;
8. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama.

Unsur mutlak yang harus ada dalam perselisihan hak adalah tidak dipenuhinya hak dikarenakan sumber lahirnya hak adalah peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka undang-undang menentukan bahwa tidak dipenuhinya hak disebabkan dua hal, yaitu perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran atas sumber-sumber lahirnya hak tersebut. Perlu analisis tersendiri mengenai makna kata perbedaan pelaksanaan dan perbedaan penafsiran, sebagaimana terdapat dalam rumusan pasal 1 angka 2 UU PPHI. Di samping pasal 1 angka 2 UU PPHI, UU PPHI juga membuat rumusan lain tentang perselisihan hak. Hal ini terdapat dalam penjelasan pasal 2 huruf a UU PPHI.

Penjelasan pasal ini menegaskan: “Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan”. Meskipun penjelasan ini berbentuk rumusan, ia harus ditafsirkan sebagai penjelasan, baik atas pasal 2 huruf a, maupun pasal 1 angka 1 UU PPHI dan pasal 1 angka 2 UU PPHI. Hak pengusaha atau buruh terdapat dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak-hak inilah yang lazim disebut sebagai hak normatif. Terhadap hak ini dapat diperselisihkan yang wujudnya atau formalitasnya berupa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan. Pihak yang memperselisihkan dapat pengusaha, buruh, atau pengusaha dan buruh.

Pangkal perselisihan haknya adalah tidak dipenuhinya hak dari seorang pekerja tersebut karena perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran. Penulis berpendapat bahwa yang dimaksudkan dalam perbedaan pelaksanaan adalah perbedaan antara hukumnya dengan pelaksanaannya atau penerapannya.

## 2. Perselisihan Kepentingan

Pasal 1 Angka 3 UU PPHI menegaskan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan



rumusan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan adalah:

1. ada perselisihan;
2. dalam hubungan kerja;
3. tidak ada kesesuaian pendapat;
4. mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja;
5. di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Kata yang menegaskan bahwa "tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja"

Analisis terkait perjanjian kerja ini diperlukan, sebab perjanjian kerja adalah perbuatan yang melahirkan hubungan hukum yang disebut hubungan kerja. Saat perjanjian kerja belum ada berarti belum ada status pengusaha dan status buruh. Bagaimana logikanya bisa ada perselisihan antara pengusaha dengan buruh mengenai pembuatan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja. Ilustrasi berikut ini akan menggambarkan kemungkinan mengenai hal ini. Seorang buruh diterima bekerja pada seorang pengusaha. Ada sejumlah pengusaha menerima buruh lewat surat pengangkatan. Pada saat pengangkatan dilakukan telah ada hubungan kerja antara pengusaha dan buruh tersebut. Karena belum ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dan buruh berencana membuat perjanjian kerja. Di dalam membuat perjanjian kerja ini tidak ada kesesuaian pendapat antara pengusaha dan pekerja mengenai syarat-syarat kerja.

### 3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut pasal 1 angka 4 UU PPHI perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Rumusan pasal ini netral. Hal ini tampak dari katayang dilakukan oleh salah satu pihak". Hal ini berarti bisa pengusaha atau buruh. Hal yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Banyak cara atas pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Salah satu yang penting adalah hilangnya mata pencarian buruh. Oleh karena itu, meskipun pasal-pasal yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja bersifat netral. Berdasarkan rumusan pasal 1 angka 4 UU PPHI tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah:

- a. tidak ada kesesuaian pendapat;
- b. pengakhiran hubungan kerja;
- c. dilakukan oleh salah satu pihak.

Mengenai pemutusan hubungan kerja diatur di dalam pasal 150 UU Ketenagakerjaan sampai dengan pasal 172 UU Ketenagakerjaan. Undang-undang ini adalah untuk mencegah tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Pada Pengusaha, buruh, serikat buruh, dan pemerintah harus menampakkan usaha nyata untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

sebagai tambahan data pada putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm. tentang Pemutusan Hubungan Kerja Yang mengadili sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagai
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat Membayar uang pesangon dan hak – hak lainnya kepada Penggugat sejumlah Rp51.431.535,00 (lima puluh satu juta empat ratus tiga puluh

satu ribu lima ratus tiga puluh lima rupiah)

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp.340.000,00 (tiga ratus empat puluh ribu rupiah)

Berdasarkan putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bjm. dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Menimbang bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan masih ada Hubungan hukum atau hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikat diri dalam suatu hubungan kerja.
2. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan kerja yang Harmonis. Maka demi Kemanfaatan dan Keadilan Majelis Hakim Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Putusan ini diucapkan dengan mewajibkan Kepada Tergugat untuk membayar uang pesangon beserta hak hak lainnya sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:
  - a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2),
  - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) dengan perincian sebagai berikut:
    - a. Uang Pesangon:  $0.5 \times 9 \times \text{Rp. } 6.857.538 = \text{Rp. } 30.085.921-$
    - b. Uang Penghargaan Masa Kerja:  $1 \times 3 \times \text{Rp. } 6.857.538 = \text{Rp. } 20.572.614-$
    - c. Uang Penggantian Hak = Rp. 0-+
    - d. Jumlah = Rp. 51.431.535- (lima puluh satu juta, empat ratus tiga puluh satu ribu, lima ratus tiga puluh lima rupiah)”

Ketentuan pasal 52 PP 35/2021 atas dasar pertimbangan majelis hakim PHI, pada ayat (1) menyebutkan bahwa: “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).” Pada Ayat (2): Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:
  - a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
  - b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”. Pada ayat (2):”Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2)”

Dalam hal ini penulis berpendapat pertimbangan ini tidak dapat diterima dikarenakan tidak berkeadilan bahwa dalam fakta persidangan beserta bukti yang dilampirkan bahwa

penggugat mendapatkan PHK langsung tanpa ada Surat Peringatan/SP 1, SP 2 dan SP3 secara berturut-turut berdasarkan ketentuan dalam pasal 52 ayat (1) PP 35/2021, hal ini tidak sejalan dengan prinsip keadilan dan asas praduga tidak bersalah Khususnya terkait keabsahan PHK secara sepihak yang dilakukan Perusahaan. apakah pelanggaran bersifat mendesak dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran PP 35/2021 atau PKB dengan hasil kompensasi Pasal 52 ayat 1 PP 35/2021 mengingat asas praduga tidak bersalah atau tetap dengan nilai kompensasi yang diatur Pasal 52 ayat 2 dan hakim mengesampingkan ketentuan dari Pasal 52 ayat 2 PP 35/2021. Dalam hal ini dipertegas dalam putusan Mahkamah Konsitusi No.012/PUU-I-2003 pada tanggal 28 Oktober 2004 yang menyatakan bahwa ketentuan dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan soal PHK karena kesalahan berat bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak berkekuatan hukum yang mengikat.

#### 4. Perselisihan antar Serikat Buruh dalam satu Perusahaan

Pasal 1 angka 5 UU PPHI menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan 10 serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Berdasarkan rumusan ini dapat disimpulkan bahwa unsurunsur pembentuk perselisihan antar serikat buruh adalah:

1. Ada perselisihan antar serikat buruh;
2. Dalam satu perusahaan;
3. Tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan; atau tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak keserikatpekerjaan; atau tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban keserikatpekerjaan.

Hal penting adalah bahwa perselisihan itu terjadi antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Hal ini mungkin terjadi, karena menurut pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sepuluh orang buruh dapat membentuk serikat buruh. Secara normatif. Perselisihan di antara mereka meliputi hal yang amat luas. Undang-undang membatasi hanya mengenai (a) tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan, (b) tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak keserikatpekerjaan, dan (c) tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban keserikatpekerjaan, saja yang merupakan perselisihan antar serikat buruh. Selain tiga hal ini, meskipun secara nyata merupakan perselisihan antar serikat pekerja, tidak termasuk perselisihan antar serikat buruh menurut UU PPHI.

#### **B. Implementasi asas keadilan**

Suatu perkara dapat terselesaikan secara efektif dan efisien tentu memerlukan suatu pengaturan atau manajemen yang tepat dalam prosesnya. Termasuk di dalamnya adalah proses berperkara di pengadilan ataupun diluar pengadilan yang akan berjalan dengan baik jika semua unsur di dalamnya terlaksana sesuai dengan tugas dan fungsinya. Mencari dan menemukan keserasian dalam hukum tidaklah sulit dan tidak juga mudah. Kesulitan mencapai hukum yang ideal adalah dimana pihak-pihak yang bersengketa atau berurusan dengan hukum merasa puas atau menerima hasil putusan dengan lapang dada. Selain itu, hukum diharapkan dapat berkembang dengan pesat mengikuti arus perkembangan zaman untuk mengatur segala tindakan atau perbuatan yang berpotensi terjadinya perselisihan, baik perselisihan kecil maupun besar.

Membiarkan teori atau praktik berjalan sendiri-sendiri tanpa saling melengkapi akan mempengaruhi kinerja dari hukum itu sendiri. Tidak kalah penting ketika hukum tertinggal oleh zaman, dimana arus perubahan terus terjadi mengikuti laju pertumbuhan dari masyarakat, akan berdampak terhadap eksistensi hukum dan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap hukum.

Keadilan memang tidak mudah untuk dicarikan tolok ukur bagi pihak-pihak yang

bersengketa. Karena adil bagi satu pihak belum tentu adil bagi pihak yang lain. Keadilan yang dimaksud adalah yang tidak memihak terhadap salah satu pihak perkara, mengakui adanya persamaan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam menjatuhkan putusan, hakim harus sesuai dengan peraturan yang ada sehingga putusan tersebut dapat sesuai dengan keadilan yang diinginkan oleh masyarakat. Pihak yang menang dapat menuntut atau mendapatkan apa yang menjadi haknya dan pihak yang kalah harus memenuhi apa yang menjadi kewajibannya. Dalam rangka menegakkan keadilan harus sesuai dengan tujuan sejatinya yaitu memberikan kesempatan yang sama bagi pihak yang berperkara. Nilai keadilan juga bisa diperoleh ketika proses penyelesaian perkara dilakukan secara cepat, sederhana, biaya ringan karena menunda-nunda penyelesaian perkara juga merupakan suatu bentuk ketidakadilan.

Keadilan menurut L.J Van Apeldoorn tidak boleh dipandang sama arti dengan penyamarataan, keadilan bukan berarti bahwa tiap-tiap orang memperoleh bagian yang sama. Maksudnya keadilan menuntut tiap-tiap perkara harus ditimbang tersendiri, artinya adil bagi seseorang belum tentu adil bagi yang lainnya. Tujuan hukum adalah mengatur pergaulan hidup secara damai jika ia menuju peraturan yang adil, artinya peraturan di mana terdapat keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi, dan setiap orang memperoleh sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya.

Menurut Satjipto Rahardjo “merumuskan konsep keadilan bagaimana bisa menciptakan keadilan yang didasarkan pada nilai-nilai keseimbangan atas persamaan hak dan kewajiban.” Namun harus juga diperhatikan kesesuaian mekanisme yang digunakan oleh hukum, dengan membuat dan mengeluarkan peraturan hukum dan kemudian menerapkan sanksi terhadap para anggota masyarakat berdasarkan peraturan yang telah dibuat itu, perbuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan yaitu substantif. Namun juga harus dikeluarkan peraturan yang mengatur tata cara dan tata tertib untuk melaksanakan peraturan substantif tersebut yaitu bersifat prosedural, misalnya hukum perdata (substantif) berpasangan dengan penegakan hukum acara perdata (prosedural). Dalam mengukur sebuah keadilan,

Menurut Fence M. Wantu mengatakan, “adil pada hakikatnya menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya, yang didasarkan pada suatu asas bahwa semua orang sama kedudukannya di muka hukum (equality before the law).”

Menurut John Rawls Salah satu wujud dari keadilan fairness adalah memandang berbagai pihak yang berada di situasi awal sebagai pihak yang netral dan rasional. Keadilan merupakan hal yang diinginkan oleh setiap orang. Hukum yang baik adalah hukum yang dapat memberikan rasa keadilan bagi masyarakat sehingga akan menciptakan rasa aman dan nyaman diwaktu yang bersamaan. Formulasi kebijakan pengampunan pajak pada dasarnya tetap memperhatikan asas keadilan. Namun dalam pelaksanaannya masih banyak masyarakat yang merasa bahwa asas keadilan tersebut tidak terpenuhi.

John Rawls juga memperhatikan kepentingan utama dari adanya suatu keadilan. Hal tersebut diangkat sebagai bentuk argumen dari permasalahan yang muncul antara kepentingan negara dengan kepentingan individu. Kepentingan utama dari keadilan menurut John Rawls adalah jaminan atas stabilitas kehidupan manusia, dan hadirnya sebuah keseimbangan dan kesinambungan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan sosial.

Asas keadilan merupakan prinsip fundamental dalam sistem hukum yang memiliki tujuan untuk memastikan bahwa setiap individu diperlakukan secara adil dan setara di mata hukum, sebagai mana telah disebutkan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Dalam hal ini masyarakat memiliki hak

yang sama untuk diperlakukan secara adil dihadapan hukum. Implementasi asas ini dalam penyusunan peraturan perundang-undangan sangat penting untuk menciptakan sistem hukum yang dapat diakui dan diterima oleh masyarakat luas.”

Implementasi asas keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sejalan dengan prinsip-prinsip demokrasi yang mengedepankan kesetaraan, kebebasan, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Tetapi tidak sedikit masyarakat yang merasa bahwa hukum dibentuk sebagai kebutuhan atas kepentingan suatu golongan saja bukan untuk kepentingan dan kesejahteraan rakyat. Sehingga banyak masyarakat yang tidak merasa puas atas peraturan yang disusun karena mereka merasa tidak adil. Masyarakat mengeluhkan jika hukum dirasa tumpul ke atas dan tajam kebawah, yang memiliki artian bahwa hukum berlaku untuk masyarakat yang berada di golongan menengah kebawah, sedangkan untuk golongan menengah keatas hukum dirasa tidak berlaku, sehingga hukum dirasa tidak mampu untuk menegakkan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam hal ini asas keadilan perlu diterapkan dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dengan harapan jika hukum dapat berkeadilan bagi semua golongan, suku maupun ras. Oleh karena itu, penyusunan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan prinsip keadilan untuk menghindari ketidakadilan.

Diantara hukum dan keadilan memiliki hubungan yang erat, karena hukum memiliki tujuan untuk menciptakan keadilan. Dalam hal ini pemerintah sebagai pembentuk undang-undang memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa setiap peraturan yang dihasilkan dapat mencerminkan asas keadilan. Proses yang transparan, partisipatif, dan akuntabel dibutuhkan dalam proses penyusunan peraturan perundang-undangan, di mana berbagai kepentingan masyarakat dapat dipertimbangkan secara adil. Berbagai kasus ketidakadilan yang muncul dari peraturan perundang-undangan yang tidak adil menunjukkan perlunya penguatan implementasi asas keadilan. Sehingga dibutuhkan peran pemerintah dalam melakukan penyusunan peraturan perundang-undangan yang berasaskan keadilan untuk menjamin kesetaraan seluruh warga negara di hadapan hukum.

Apabila sebuah Undang-undang dibuat, tentunya harus memperhatikan cara dan suatu rencana yang bagus untuk menentukan arah yang akan diambil oleh peraturan tersebut. Ketika ada rencana yang baik, maka hukum dan peraturan yang baik akan tercipta pula sesuai rencana. Tentu saja dalam memikirkan desain ataupun konsep suatu peraturan hukum, suatu konsep tidak dapat dipisahkan dari konsep itu sendiri yang telah direncanakan sejak awal.

Konsep inilah yang nantinya akan digunakan dalam perancangan peraturan perundang-undangan. Harus hadirnya suatu peluang untuk membangun sistem hukum yang memberikan keamanan, keadilan dan manfaat. Pentingnya hadirnya sebuah konsep dijadikan dasar untuk mengembangkan regulasi yang baik. Dengan cara ini maka peraturan perundang-undangan akan dibentuk menjadi peraturan yang efektif, adil, aman dan bermanfaat. Indonesia harus mempunyai gagasan untuk membuat peraturan perundang-undangannya. Apabila dirancang dengan baik dan hati-hati, maka Undang-undang Indonesia akan mencerminkan keadilan.

Asas keadilan memegang peranan yang sangat penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini dikarenakan tujuan utama dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah untuk mewujudkan keadilan bagi para pihak yang bersengketa. Tanpa adanya keadilan, peraturan tersebut hanya akan menjadi alat penindasan dan ketidakadilan bagi sebagian masyarakat, asas keadilan harus menjadi landasan utama.

Asas keadilan harus diutamakan, untuk menjamin kepastian hukum, ketertiban, dan keadilan bagi seluruh masyarakat. Hal ini akan menciptakan rasa percaya dan legitimasi masyarakat terhadap hukum yang ada Di Indonesia, serta mendorong terciptanya kehidupan

yang lebih damai dan bermartabat. Asas keadilan merupakan salah satu asas. Keberadaan asas ini memiliki urgensi yang krusial dalam mewujudkan cita-cita hukum dan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia sebagai berikut:

1. Asas keadilan menjadi landasan moral dan etika dalam merumuskan peraturan yang berpihak pada rakyat. Peraturan yang adil harus mencerminkan keseimbangan hak dan kewajiban, serta melindungi kelompok-kelompok rentan dan minoritas. Dengan demikian, asas ini mencegah terciptanya peraturan yang diskriminatif dan eksploitatif.
2. Asas keadilan memastikan peraturan yang dibuat sesuai dengan konteks sosial dan budaya masyarakat. Peraturan yang adil harus mempertimbangkan nilai-nilai luhur bangsa, norma sosial, dan adat istiadat yang berlaku di masyarakat. Hal ini penting untuk menghindari peraturan yang kaku dan tidak sesuai dengan realitas di lapangan.
3. Asas keadilan mendorong terciptanya kepastian hukum dan rasa keadilan bagi masyarakat. Peraturan yang adil harus jelas, mudah dipahami, dan konsisten dalam penerapannya. Masyarakat pun akan lebih patuh terhadap peraturan yang mereka anggap adil dan berpihak pada kepentingan mereka.
4. Asas keadilan menjadi kunci dalam mewujudkan supremasi hukum dan mencegah penyalahgunaan kekuasaan. Peraturan yang adil harus menegakkan prinsip kesetaraan di hadapan hukum dan mencegah perlakuan istimewa bagi pihak-pihak tertentu. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan publik terhadap hukum dan mencegah tirani mayoritas.
5. Asas keadilan berkontribusi dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan. Peraturan yang adil dapat mendorong terciptanya iklim investasi yang kondusif, meningkatkan kesejahteraan rakyat, dan menjaga kelestarian lingkungan hidup. Dengan demikian, asas ini menjadi elemen penting dalam mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia.

Oleh karena itu, penerapan asas keadilan secara konsisten dalam pembuatan peraturan perundangundangan menjadi sebuah keniscayaan. Dengan asas ini, diharapkan tercipta peraturan yang adil, berpihak pada rakyat, dan mampu mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Urgensi dari asas keadilan merupakan hal yang penting, karena dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus memiliki keadilan terhadap masyarakat ketika sudah disahkan atau dijalankan. Asas keadilan juga perlu memperhatikan moral dan etika budaya bangsa apakah hal tersebut bertentangan atau tidak serta menyeluruh dan mensejahterkan masyarakat.

Asas keadilan adalah memberikan jaminan penggantian yang layak kepada Pihak yang Berhak dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial sehingga mendapatkan kesempatan untuk dapat melangsungkan kehidupan yang lebih baik. Secara prinsip keadilan menekankan perlunya memperlakukan semua pihak dengan adil dalam proses perencanaan, keadilan juga melibatkan pengakuan hak-hak atas dasar yang dimiliki, dengan tujuan meletakkan sesuatu sesuai dengan proporsinya yang berarti keadilan adalah ketertiban dan kedisiplinan. Segala sesuatunya haruslah diarahkan untuk menemukan sebuah sistem hukum yang paling cocok dan sesuai dengan prinsip keadilan dan bertindak secara proporsional, sesuai, seimbang dan selaras dengan hak setiap orang. Maka penulis berpendapat dalam melaksanakan implementasi asas keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

#### 4. Penegakan hukum

Penegakan hukum adalah suatu usaha untuk menanggulangi kejahatan secara rasional, memenuhi rasa keadilan dan berdaya guna. Dalam rangka menanggulangi

kejahatan terhadap berbagai sarana sebagai reaksi yang dapat diberikan kepada pelaku kejahatan, berupa sarana pidana maupun non pidana, yang dapat diintegrasikan satu dengan yang lainnya. Apabila sarana pidana dipanggil untuk menanggulangi kejahatan, berarti akan dilaksanakan politik hukum pidana, yakni mengadakan pemilihan untuk mencapai hasil perundang-undangan pidana yang sesuai dengan keadaan dan situasi pada suatu waktu dan untuk masa-masa yang akan datang.

Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.

Penegakan hukum secara konkret adalah berlakunya hukum positif dalam praktik sebagaimana seharusnya patut dipatuhi. Oleh karena itu, memberikan keadilan dalam suatu perkara berarti memutuskan hukum *in concreto* dalam mempertahankan dan menjamin di taatinya hukum materiil dengan menggunakan cara prosedural yang ditetapkan oleh hukum formal

Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah/pandangan nilai yang mantap dan mengejawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Penegakan hukum secara konkret adalah berlakunya hukum positif dalam praktik sebagaimana seharusnya patut dipatuhi. Oleh karena itu, memberikan keadilan dalam suatu perkara berarti memutuskan hukum *in concreto* dalam mempertahankan dan menjamin di taatinya hukum materiil dengan menggunakan cara prosedural yang ditetapkan oleh hukum formal.

Secara umum penegakan hukum dapat diartikan sebagai tindakan menerapkan perangkat sarana hukum tertentu untuk memaksakan sanksi hukum guna menjamin pentaatan terhadap ketentuan yang ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Satjipto Rahardjo, penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan.

Secara konsepsional, inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaedah-kaedah yang baik yang terwujud dalam serangkaian nilai untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.

Keberhasilan penegakan hukum mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempunyai arti yang netral, sehingga dampak negatif atau positifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor ini mempunyai hubungan yang saling berkaitan dengan eratnya, merupakan esensi serta tolak ukur dari efektivitas penegakan hukum. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Hukum (Undang-Undang).;
- b. Penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum;
- c. sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
- d. Masyarakat, yakni dimana hukum tersebut diterapkan;
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Pada hakikatnya penegakan hukum merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep tentang keadilan, kebenaran, kemanfaatan sosial dan sebagainya. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide dan konsep tadi menjadi kenyataan. Penegakkan hukum mewujudkan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari penegak hukum yang sudah dikenal secara konvensional, tetapi menjadi tugas dari setiap elemen masyarakat. Meskipun

demikian, dalam kaitannya dengan hukum, tetaplah pemerintah yang bertanggungjawab.

Dalam hal ini penerapan hukum haruslah dipandang dari 3 (tiga) dimensi:

- a. Penerapan hukum dipandang sebagai sistem normatif yaitu penerapan keseluruhan aturan hukum yang menggambarkan nilai-nilai sosial yang didukung oleh sanksi pidana.;
- b. Penerapan hukum dipandang sebagai sistem administratif yang mencakup interaksi antara aparaturnya penegak hukum yang merupakan sub sistem peradilan diatas. Penerapan hukum pidana merupakan sistem sosial, mempunyai arti bahwa dalam mendefinisikan tindak pidana harus pula diperhitungkan berbagai perspektif pemikiran yang ada dalam lapisan masyarakat.

Penegakkan hukum memiliki factor-faktor yang mempengaruhi dalam perjalannya.

Adapun faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Faktor hukum: Praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan, hal ini disebabkan oleh konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat abstrak, sedangkan kepastian hukum merupakan suatu prosedur yang telah ditentukan secara normatif. Justru itu, suatu kebijakan atau tindakan yang tidak sepenuhnya berdasar hukum merupakan sesuatu yang dapat dibenarkan sepanjang kebijakan atau tindakan itu tidak bertentangan dengan hukum. Maka pada hakikatnya penyelenggaraan hukum bukan hanya mencakup law enforcement, namun juga peace maintenance, karena penyelenggaraan hukum sesungguhnya merupakan proses penyerasian antara nilai kaedah dan pola perilaku nyata yang bertujuan untuk mencapai kedamaian.
- b. Faktor penegakan hukum: Fungsi hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Oleh karena itu, salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian penegak hukum.
- c. Faktor sarana dan fasilitas pendukung: Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, salah satu contoh perangkat lunak adalah pendidikan. Pendidikan yang diterima oleh Polisi dewasa ini cenderung pada hal-hal yang praktis konvensional, sehingga dalam banyak hal polisi mengalami hambatan di dalam tujuannya, diantaranya adalah pengetahuan tentang kejahatan computer, dalam tindak pidana khusus yang selama ini masih diberikan wewenang kepada jaksa, hal tersebut karena secara teknis yuridis polisi dianggap belum mampu dan belum siap. Walaupun disadari pula bahwa tugas yang harus diemban oleh polisi begitu luas dan banyak.
- d. Faktor masyarakat: Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum, persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.
- e. Faktor kebudayaan: Berdasarkan konsep kebudayaan sehari-hari, orang begitu sering membicarakan soal kebudayaan. Kebudayaan menurut Soerjono Soekanto, mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Dengan demikian, kebudayaan adalah suatu garis pokok tentang perikelakuan yang



menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan, dan apa yang dilarang.

Penegakan hukum ditujukan guna meningkatkan ketertiban dan kepastian hukum dalam masyarakat. Hal ini dilakukan antara lain dengan menertibkan fungsi, tugas dan wewenang lembaga-lembaga yang bertugas menegakkan hukum menurut proporsi ruang lingkup masing-masing, serta didasarkan atas sistem kerjasama yang baik dan mendukung tujuan yang hendak dicapai. Penegakan hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia.

Agar kepentingan manusia terlindungi, maka hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan. Penegakan hukum juga diartikan sebagai proses perwujudan ide-ide, nilai-nilai, yang terkandung didalam hukum maka sebenarnya telah masuk pada bidang manajemen. Kebutuhan untuk pengelolaan hukum ini memerlukan wadah yang disebut organisasi beserta birokrasinya. Dalam masyarakat yang semakin kompleks kehadiran suatu organisasi untuk mengelola segala kebutuhan hidup sangat menonjol. Untuk bisa menjalankan tugasnya, organisasi tersebut dituntut untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum itu mempunyai suatu tingkat otonomi tertentu

Dalam hal ini dibutuhkan untuk bisa mengelola sumber daya yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber-sumber daya ini berupa:

1. Sumber daya manusia seperti hakim, polisi, jaksa, panitera;
2. Sumber daya fisik seperti gedung, perlengkapan, kendaraan;
3. Sumber daya keuangan, seperti belanja negara dan sumber lain

Terkait penegakan hukum, maka ada tiga unsur yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Kepastian Hukum (*rechtssicherheit*) Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Dimana Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkrit. Bagaimana hukumnya itulah yang harus berlaku, pada dasarnya tidak boleh menyimpang: *fiat justitia et paret mundus* (meskipun dunia akan runtuh, hukum harus ditegakkan). Itulah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan sewenang-wenang, berarti seorang akan memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.
2. kemanfaatan (*zweckmassigkeit*) Masyarakat sangat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum yang dilakukan harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat.
3. Keadilan (*gerechtigheit*) Masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan harus diperhatikan. Dalam pelaksanaan dan penegakan hukum harus adil. Hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum itu bersifat umum, mengikat pada setiap orang, bersifat menyamaratakan. Barang siapa yang mencuri harus dihukum, tanpa membedakan siapa yang mencuri. Sebaliknya, keadilan bersifat subjektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.

Penegakan hukum sendiri harus diartikan dalam kerangka 3 (tiga) konsep, yaitu sebagai berikut:

1. Konsep penegakan hukum yang bersifat total (*total enforcement concept*) yang menuntut agar semua nilai yang ada di belakang norma hukum tersebut ditegakkan tanpa terkecuali;
2. Konsep penegakan hukum yang bersifat penuh (*full enforcement concept*) yang

menyadari bahwa konsep total perlu dibatasi dengan hukum acara dan sebagainya demi perlindungan kepentingan individual;

3. Konsep penegakan hukum aktual (actual enforcement concept) yang muncul setelah diyakini adanya diskresi dalam penegakan hukum karena keterbatasan-keterbatasan, baik yang berkaitan dengan sarana-prasarana, kualitas sumber daya manusianya, kualitas perundang-undangannya serta kurangnya partisipasi masyarakat.

Penegakan hukum secara konkret adalah berlakunya hukum positif dalam praktik sebagaimana seharusnya patut dipatuhi. Oleh karena itu, memberikan keadilan dalam suatu perkara berarti memutuskan hukum *in concreto* dalam mempertahankan dan menjamin di taatinya hukum materiil dengan menggunakan cara prosedural yang ditetapkan oleh hukum formal, sedangkan secara konsepsional maka inti dari penegakan hukum terletak pada kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.

### 3. Hak dan kewajiban

Peran pemerintah untuk terwujudnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil, cepat, murah, dan berkepastian hukum sangatlah penting. Kepastian hukum merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum. Esensi kepastian hukum sesungguhnya adalah perlindungan dari tindakan sewenang-wenang, tidak saja dari negara melainkan juga oleh sekelompok pihak lain. Dalam memahami nilai kepastian hukum harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya dalam hukum positif. Beberapa persyaratan untuk mendukung kebutuhan dalam penyelesaian perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, antara lain:

- a. Perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar para pihak, pekerja dan pengusaha;
- b. Kebebasan dan persamaan bagi para pihak sepanjang proses penyelesaian perselisihan dilakukan;
- c. Lebih banyak perlindungan hukum bagi pihak yang lemah, yaitu pekerja, untuk mencapai kebebasan dan persamaan hukum;
- d. Menjaga keharmonisan dalam hubungan kerja;
- e. Memberikan suatu prosedur yang sederhana, cepat, dan murah;
- f. Menjamin kepastian hukum dalam pelaksanaan putusan perselisihan;
- g. Memberi kesempatan bagi para pihak untuk mencapai perdamaian selama proses penyelesaian perselisihan dilakukan. UU PPHI telah memberikan manfaat kepastian hukum, khususnya adanya ketentuan dalam undang-undang itu yang menjamin pelaksanaan eksekusi atas putusan.

Apabila para pihak telah sepakat menerima putusan, dan telah menandatangani perjanjian bersama terhadap putusan tersebut, para pihak dapat melakukan permohonan pelaksanaan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Walaupun sulit ketika berbicara tentang kepastian hukum karena kepastian hukum digambarkan adanya kesesuaian antara apa yang diatur dengan kompensasi jika ada pelanggaran terhadap aturan tersebut. Kepastian Hukum berbicara mengenai keadilan dan Moral. Selain itu berbicara kepastian hukum, pasti berbicara dengan penegakan hukum, serta siapa yang memberi kepastian hukum. Dari pertanggungjawaban pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja yaitu:

1. Memberikan lapangan kerja bagi masyarakat;
2. Memberikan modal, alat usaha dan tempat usaha;
3. Mengirim tenaga kerja ke luar negeri

4. Memberikan pelatihan dan keterampilan kerja;
5. Meningkatkan akses pemasaran hasil usaha;
6. Memberikan keselamatan kerja dan jaminan Kesehatan;
7. Memberikan subsidi bagi tenaga kerja yang ingin membeli rumah

Meskipun dalam mengimplementasikan keadilan dan kesederhanaan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari pemerintah belum bisa memberikan dampak yang maksimal dikarenakan di setiap penyelesaian masih kurangnya pengawasan dan minimnya SDM pada pemerintahan terkait dan tidak adanya pemberian sanksi kepada perusahaan apabila terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja sebagai konsekuensi bentuk pertanggungjawaban hukum yang melakukan pelanggaran terhadap pekerja.

Pertanggungjawab dari perusahaan kepada pekerja meliputi:

4. Pasal 156 UU Ketenagakerjaan ayat (1), (2), (3), (4) dan (5).
  - (4) “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”
  - (5) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
    - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
    - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
    - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
    - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
    - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
    - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
    - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
    - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
    - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
  - (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
    - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
    - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
    - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
    - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
    - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
    - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
    - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh

empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
    - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
    - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
    - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
    - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
  - (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
3. Pasal 157 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:
- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
    - a. upah pokok;
    - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
  - (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari.
  - (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
  - (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Regulasi ini mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, pada artikel ini akan sedikit dibahas mengenai hak kedua belah pihak. Tentu, sebagai pemilik perusahaan atau bagian HR yang berurusan langsung dengan karyawan Anda perlu memahami dan mencermati regulasi ini. Selain sebagai pengetahuan dasar dalam berbisnis, regulasi ini juga penting untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

Hak Karyawan Perusahaan dalam UU Ketenagakerjaan Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian UU Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah:

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.
2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati

sebelumnya.

Tiga hal di atas adalah sedikit kutipan mengenai hak yang dimiliki perusahaan atau pengusaha. Jelas, setiap poinnya memiliki penjabaran yang rinci jika dilihat pada regulasi baku yang tertulis.

Sementara Hak Karyawan Lainnya, karyawan atau pekerja juga memiliki hak yang dicantumkan dalam regulasi tersebut. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, karyawan setidaknya memiliki beberapa hak berikut:

1. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja  
Dalam regulasi disebutkan bahwa setiap karyawan berhak menjadi anggota atau membentuk serikat tenaga kerja. Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan minat dan bakat. Karyawan juga mendapatkan jaminan dari perusahaan dalam hal keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat berdasarkan norma serta nilai keagamaan dan kemanusiaan.
2. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)  
Karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS. Anda sebagai pemilik perusahaan atau pemberi kerja wajib mendaftarkan setiap karyawan sebagai anggota BPJS dalam rangka pemenuhan hak ini.
3. Menerima Upah yang Layak  
Tercantum dalam Permen Nomor 1 tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, UU Nomor 13 tahun 2003, PP tahun 1981, Peraturan Menteri Nomor 01 tahun 1999 dan paling baru adalah Permenaker Nomor 1 tahun 2017.
4. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB  
Hak karyawan atau pekerja ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan juga Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000. Karyawan yang telah tergabung dalam serikat pekerja memiliki hak untuk membuat Perjanjian Kerja yang dilaksanakan berdasarkan proses musyawarah.
5. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil  
Hak ini tercantum dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004. Setiap karyawan berhak mendapat perlindungan dan bantuan dari Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja bilamana mengalami PHK secara tidak adil.
6. Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil Secara umum hak ini tercantum dalam UU ketenagakerjaan Pasal 76 Ayat 2 yang menyatakan bahwa perusahaan atau pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Selain poin tersebut, pada Pasal 82 Ayat 2 UU ketenagakerjaan juga menyebutkan perihal hak cuti keguguran. Selanjutnya pada UU Nomor 3 tahun 1992 mengatur tentang hak biaya persalinan yang bisa didapat oleh karyawan. Pada Pasal 83 UU Nomor 13 tahun 2003 juga masih membicarakan mengenai hak karyawan perempuan yakni terkait hak menyusui. Terakhir adalah hak cuti menstruasi yang diatur dalam Pasal 81 UU Nomor 13 tahun 2003.
7. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 79, hak ini dicantumkan secara jelas. Perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada setiap karyawan. Secara jelas misalnya, terkait waktu istirahat, disebutkan bahwa karyawan memiliki hak untuk mendapatkan istirahat antara jam kerja minimal setengah jam setelah bekerja selama empat jam.

Dengan mengetahui hak setiap pihak, tentu bisa menentukan langkah strategis dan pengambilan keputusan yang melibatkan perusahaan dan karyawan di dalamnya.

Perusahaan dalam melakukan persaingan usaha tersebut harus ditunjang dengan tenaga kerja yang memadai dan ahli atau sesuai pada bidangnya. Perusahaan yang pada dasarnya didirikan untuk mencari keuntungan dan atau laba, perusahaan tersebut memandang perlu untuk mempekerjakan buruh atau pekerja guna mencapai tujuannya tersebut. Tenaga kerja merupakan komponen penting dalam berjalannya sebuah perusahaan karena tenaga kerja tersebut merupakan roda penggerak sebuah perusahaan yang berperan penting dalam kegiatannya baik menghasilkan barang maupun memberikan jasa.

Tenaga kerja sangat berperan dalam meningkatkan dan memajukan perusahaan dari segi kinerja dan produktivitas perusahaan. Atas terjadinya peningkatan atau kemajuan perusahaan dari segi kinerja dan produktivitas perusahaan tersebut, secara tidak langsung juga memberikan kontribusi terhadap pembangunan nasional. Terhadap adanya kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja terutama yang dibuat dalam bentuk aturan hukum ketenagakerjaan. Imam Soepomo, menyampaikan pandangan para ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan, yang berlain-lainan bunyinya, yaitu:

1. Molenaar, mengatakan bahwa “arbeidsrecht” adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dan buruh dan antara buruh dengan penguasa.
2. Mr. M.G. Levenbach, merumuskan arbeidsrecht sebagai suatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
3. Mr. N.E.H. van Esveld, tidak membatasi lapangan arbeidsrecht pada hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan, tetapi juga meliputi pola pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab dan risiko sendiri.
4. Mok berpendapat bahwa arbeidsrecht adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
5. Imam Soepomo merumuskan hukum ketenagakerjaan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Pada dasarnya setiap pekerja yang bekerja di dalam sebuah perusahaan memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Menurut Darwan Prints, “yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya”.

Berdasarkan hal tersebut apabila dikaitkan dengan ketenagakerjaan, seseorang dalam status dan kedudukannya bekerja pada perusahaan berhak untuk mendapatkan upah serta hak lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan, dan pekerja tersebut juga memiliki kewajiban untuk memberikan prestasi baik dengan menghasilkan barang, memberikan jasa, maupun kewajiban lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan

Pekerja sebagai roda penggerak perusahaan tersebut berperan sangat penting dalam mencapai tujuan dari dibentuknya sebuah perusahaan yakni dalam mencari keuntungan dan atau laba. Perusahaan pada hakikatnya dibentuk untuk mencari keuntungan dan atau laba

yang sebesar-besarnya, namun dalam aktivitasnya tersebut tidak dapat dihindari pula terjadinya kerugian pada perusahaan sehingga demi menjaga stabilitas perekonomian perusahaannya, pengusaha melakukan kegiatan penggabungan, peleburan, pengambilalihan.

Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Pembangunan hubungan industrial harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, hak-hak yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Maka dalam hal ini penulis berpendapat bahwa Asas keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan jaminan penggantian yang layak kepada Pihak yang Berhak dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial sehingga mendapatkan kesempatan untuk dapat melangsungkan kehidupan yang lebih baik dalam melakukan implemementasi asas keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kebijakan peraturan. harus memperhatikan penegakan hukum yang baik dalam hal ini harus memperhatikan kepentingan dari pekerja itu sendiri mulai dari mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan upah yang layak sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun hakim harus objektif dalam memberikan pertimbangan putusan pada PHK pada tingkat pertama sehingga hakim tidak mengesampingkan dari ketentuan peraturan perundang-undangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan penelitian, sebagai berikut:

1. Asas keadilan yang terkandung dalam UU PPHI secara tersirat pada pasal 13 ayat (1) dan ayat (2) UU PPHI tentang mediasi, mediasi yang dimaksud sebagai bentuk penyelesaian yang berkeadilan untuk memberi ruang para pihak dalam menyelesaikan perselisihan secara musyawarah mufakat Sama halnya dengan mediasi dalam konsiliasi pada pasal 23 ayat (1) UU PPHI Maka atas hasil mediasi dan konsiliasi yang ditempuh oleh para pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana salah satu pihak menolak atas hasil mediasi ataupun konsiliasi maka salah satu pihak tersebut dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan dalam pasal 5 UU PPHI dan dalam pengajuan gugatan oleh satu pihak tidak dikenakan biaya dikarenakan telah ditanggung oleh negara dan nilai eksekusi dibawah Rp.150.000.000.00,-(seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana dimaksud dalam pasal 58 UU PPHI. Apabila salah satu pihak telah mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebelum membacakan gugatan majelis hakim yang berwenang memeriksa dan mengadili pada tingkat pertama mengenai perselisihan hak, pada tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, pada tingkat pertama

mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, pada tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebelum membacakan gugatan dapat melakukan upaya damai terlebih dahulu apabila upaya damai tidak tercapai kata sepakat maka gugatan dapat dibacakan dan tetap diproses sampai dengan putusan tingkat pertama apabila salah satu pihak keberatan atas putusan tingkat pertama maka dapat melakukan upaya hukum kasasi yang selanjutnya atas hasil putusan pada tingkat kasasi dan pertama setelah itu dapat melakukan eksekusi atas putusan tersebut sebagaimana dimaksud dalam pasal 81 UU PPHI.

2. Implementasi asas keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana pada hasil putusan majelis hakim yang memeriksa dan mengadili pada tingkat pertama ataupun pada tingkat kasasi berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan fakta yang ada di persidangan dengan memberikan jaminan penggantian yang layak kepada Pihak yang Berhak dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial sehingga mendapatkan kesempatan untuk dapat melangsungkan kehidupan yang lebih baik dalam melakukan implementasi asas keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### **Saran**

1. Asas Keadilan dalam UU PPHI dalam suatu hubungan industrial mempunyai kedudukan yang setara dan seimbang yang masing-masing mempunyai hak dan kewajiban secara utuh namun harus diperhatikan lagi bagaimana asas keadilan dalam UU PPHI dengan harapan dapat memberikan jawaban yang konkret atas hasil perselisihan hubungan industrial pada tingkat mediasi yang musyawarah mufakat, konsiliasi dan/atau pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Implementasi yang dapat diterapkan atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagaimana pemerintah dapat memberikan kesempatan bagi pekerja dengan mendapatkan hanya dari perusahaan dan perusahaan pun diwajibkan memenuhi hak dan kewajiban atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik pemerintah diharapkan dapat melakukan pengawasan secara serius dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban yang akan diterima oleh pekerja setelah melalui serangkaian proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kebijakan peraturan. harus memperhatikan penegakan hukum yang baik dalam hal ini harus memperhatikan kepentingan dari pekerja itu sendiri mulai dari mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan upah yang layak sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### Undang-undang:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

##### Buku:

Affan Gaffar, Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan, Jogja: Pustaka Pelajar Kedesama, 2009.

Aristoteles, Nicomachean Ethics: Sebuah Kitab Suci Etika, terj. Embun Kenyowati (Jakarta:



Teraju, 2004).

Aristoteles, *Nicomachean Ethics*.

Dr. Muhaimin, S.H., M. Hum, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press.

Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami Dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010.

Joko Siswanto, *Kamus Lengkap 200 juta*, Rineka Cipta, Jakarta,

Lutz-Bachmann, "The Discovery of a Normative Theory of Justice".

L, H. (2004). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*. Grafindo Persada.

Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung : Remaja Rusdakarya, 1993)

Mukti Fajar Dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010,

Mardjono Reksodipuro, *Kriminologi dan Sistem Peradilan Pidana (Kumpulan Karangan Buku Kedua)*, Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Lembaga Kriminologi Universitas Indonesia, Jakarta, 1997

Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999,

Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia (Yogyakarta: Penerbit Liberty, 1998)*.

Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20*, Pt Alumni, Bandung: 2006,

Simona Vieru, "Aristotle's Influence on the Natural Law Theory of St Thomas Aquinas", *The Western Australian Jurist*, 1 (2010).

Shaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008

Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada 1993

Satjipto Raharjo, *Masalah Penegakan Hukum*, Bandung: Sinar Baru, 1993,

Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Permata Puri Media, Jakarta, 2010,

Terry Hutchinson, *Researching And Writing In Law*, Lawbook. Co, Queensland University

Usman, Rachmadi, *Aspek-aspek Hukum Perbankan di Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2005

**Jurnal:**

Ayu Inggal Noorsanti, Ristina Yudhanti, *Kemanfaatan Hukum Jeremy Bentham Relevansinya Dengan Kebijakan Pemerintah Melalui Bantuan Langsung Tunai Dana Desa Sultan*  
*Jurisprudence: Jurnal Riset Ilmu Hukum*, Vol. 3 No. 2

B. Arief Sidharta, 2002, "Pengembangan Hukum", *Majalah Hukum Pro Justisia Tahun XII No.1*, Januari 1994.

Christina Nm Tobing, "Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan", *Jurnal Hukum Dan Peradilan*.

Mila Karmila Adi, "Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum* No. 2 Vol. 17 April 2010,

Frederikus Fios, "Keadilan Hukum Jeremy Bentham Dan Relevansinya Bagi Praktik Hukum Kotemporer," *Humaniora* 3, No. 1 (2012):

Farahwati 2015" *Hakekat hukum pidana terhadap perbuatan melawan hukum di masyarakat*"  
*DEDIKASI: Jurnal Ilmiah Sosial, Hukum, Budaya* 30, no 1

Inge Dwisvimiar, "Keadilan dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum", *Jurnal Dinamika Hukum*, 11, 3 (2011),

**Artikel:**

Artikel Kompas.com dengan judul "Teori Keadilan Menurut Aristoteles dan Contohnya", <https://www.kompas.com/skola/read/2021/06/02/125545769/teori-keadilan-menurut-aristoteles-dan-contohnya> diakses pada tanggal 25 Juni 2024.

Artikel ini telah tayang di Katadata.co.id dengan judul "Memahami Teori Kepentingan Roscoe PoundLengkap"<https://katadata.co.id/berita/internasional/63d7f84c88d4a/memahami-teori-kepentingan-roscoe-pound-lengkap> diakses pada tanggal 26 Juni 2024.  
Artikel <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/> diakses pada tanggal 26 Juni 2024