

pi

HUKUM FILSAFAT

— DAN —

KEARIFAN LOKAL
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL



Dr. Iron Sarira, S.E., M.H.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta:

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

HUKUM, FILSAFAT, DAN KEARIFAN LOKAL PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dr. Iron Sarira, S.E., M.H.

Publica Indonesia Utama

2026

Perpustakaan Nasional RI. Katalog dalam Terbitan (KDT)

viii + 317 Hlm; 15,5 X 23 cm

ISBN: 978-634-7673-11-4

Cetakan Pertama, April 2026

Hukum, Filsafat, dan Kearifan Lokal
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penulis : Dr. Iron Sarira, S.E., M.H.
Penyunting : Alfina Sintya Nuril Hidayati
Penata Halaman : Eka Tresna Setiawan
Desain Cover : Tim Kreatif Publica

copyrights © 2026

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang

All rights reserved

Diterbitkan oleh:

Publica Indonesia Utama, Anggota IKAPI DKI Jakarta 611/DKI/2022

18 Office Park 10th A Floor Jl. TB Simatupang No 18, Kel. Kebagusan, Kec. Pasar

Minggu Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta

publicaindonesiautama@gmail.com

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, terucap rasa syukur kepada Allah Swt. atas terselesaikannya penulisan buku monograf yang diberi judul *Hukum, Filsafat, dan Kearifan Lokal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, yang mengkaji beberapa pandangan terkait dengan tata kelola hukum, akar filsafat, dan kearifan lokal penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan beberapa kajian teori dan kajian hukum positif.

Adapun buku ini bertujuan memberikan wawasan komprehensif melalui penyederhanaan kajian yang bersumber dari buku berjudul *Keberlakuan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* tahun 2020. Merupakan bahan bacaan serta referensi kepustakaan yang dihasilkan dari elaborasi dan klasifikasi topik-topik kekhususan sebagai diskursus parsial.

Abstraksi dari buku monograf ini, dibuat dalam kajian yang bebas namun tetap terarah pada bagian substansinya terkait suatu pandangan normatif, filosofis, dan sosiologis, dan adat istiadat dalam konteks keindonesiaan, yang mampu memperkaya khazanah keilmuan dalam nuansa nilai-nilai hukum serta nilai-nilai sosial dalam kehidupan manusia Indonesia.

Kajian *the logical foundation of social theory* yang merupakan penggunaan teori terkait mencari bentuk aktual dari formasi sosial, serta proses konkretisasi itu sendiri dalam merumuskan norma hukum yang didasarkan dari nilai-nilai masyarakat sebagai kebiasaan yang ditaati dan hidup serta dipercaya oleh masyarakat setempat (*the living law*). Proses konkretisasi dalam mengubah keberlakuan filosofis melalui *primary role* yang teridentifikasi dari *secondary role* yang memiliki tiga kajian, yakni *role of recognition*, *role of adjudification*, dan *role of change*. Pada tahapan akhir, proses dalam mengubah keberlakuan filosofis dan sosiologis menjadi keberlakuan yuridis yang mengambil konsepnya terkait upaya pengonkretan nilai dan asas ke dalam norma.

Pada akhirnya, penulis berharap bahwa buku monograf ini akan memberikan pengayaan terhadap khazanah keilmuan di bidang hukum, sosial, dan kearifan lokal, serta dapat menjadi referensi atau acuan pengembangan keilmuan secara universal pada konsep filosofis dan sosiologis.

Jakarta, 26 Maret 2026

Dr. Iron Sarira, S.E., M.H.
(*Associate Professor, Business Law* – UBINUS)

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Balik Judul	iii
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi	vii

Bab I

Pendahuluan	1
--------------------------	----------

Bab II

Keberlakuan Hukum (<i>Geltung</i>) Perselisihan Hubungan Industrial.....	13
A. Keberlakuan Filosofis Pengaturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perspektif Teori Fondasi Sistem Hukum.....	16
B. Keberlakuan Sosiologis Pengaturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perspektif Teori Tapal Kuda (<i>Hoefijzer Model</i>) sebagai Salah Satu Teori dalam Penyelesaian Konflik	19
C. Keberlakuan Yuridis Pengaturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perspektif Teori Hallevy.....	23

Bab III

Perselisihan Ketenagakerjaan & Manajemen Konflik	31
A. Pengelolaan Sendiri	37
B. Penyelesaian secara Prayuridis	38
C. Penyelesaian Melalui Yuridis Kehakiman.....	40
D. Penyelesaian Melalui Administrasi Pemerintahan dan Politik....	41
E. Penyelesaian secara Kekerasan.....	42

Bab IV

Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial & <i>Alternative Disputes Resolution</i>	65
---	-----------

Bab V

Pola Penalaran Hukum dalam Konteks Keindonesiaan & Filsafat Ilmu terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	105
---	------------

Bab VI

Hakikat dan Konkretisasi Nilai Kearifan Lokal sebagai Fondasi Sistem Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	121
A. Hakikat NKL sebagai Suatu Konsep Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	121
B. Konkretisasi NKL ke dalam Norma Hukum Positif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	185
Daftar Pustaka.....	309
Profil Penulis.....	316

BAB I

PENDAHULUAN

Pendekatan taksonomi¹ terhadap budaya yang memiliki kaidah dan prinsip dalam pengklasifikasiannya, oleh Bloom melalui teori *Bloom's taxonomy*-nya² diperkenalkan tiga klasifikasi besar yang dapat dijadikan pendekatan konsep terhadap pemaknaan nilai budaya, yakni *cognitive* yang dijelaskan sebagai “*deal with the recall or recognition of knowledge and the development of intellectual abilities and skills.*” Pemaknaan *affective* yang dijelaskan sebagai “*describe changes in interest, attitude, and values, and the development of appreciations and adequate adjustment.*” Dan *pshycomotor* (*manipulative or motor-skill area*), yang memiliki pemaknaan “berhubungan dengan aktivitas fisik yang berkaitan dengan proses mental dan psikologis.” Keterkaitan proses terhadap mental dan psikologis memiliki dua pandangan sebagai landasannya, yakni *affective behavior* dan *mental procedure*,³ dengan prinsip-prinsip yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UUPPHI) pada bagian “menimbang”, yakni harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Penyajian makna nilai dalam perspektif lainnya mengambil dari aspek filsafat, yang dapat dijelaskan bahwa nilai-nilai keindonesiaan mengandung makna dimensi ontologis, dimensi epistemologis,

- 1 Taksonomi menurut KBBI adalah klasifikasi bidang ilmu; kaidah dan prinsip yang meliputi pengklasifikasian objek; cabang biologi yang menelaah penamaan, perincian, dan pengelompokan makhluk hidup berdasarkan persamaan dan perbedaan sifatnya; klasifikasi unsur bahasa menurut hubungan hierarkis; dan urutan satuan fonologis atau gramatikal yang dimungkinkan dalam satuan bahasa.
- 2 Benjamin S. Bloom. *Taxonomy of Educational Objective-The Classification of Educational Goals*. London: Longmans, 1959, hlm. 7-8.
- 3 Robert J. Marsano & John S. Kandall. *The New Taxonomy of Educational Objectives*. California: Corwin Press, 2007, 2nd edition, hlm. 31.
Pandangan pertama sebagai *mental procedure* dan pandangan kedua sebagai *pshycomotor procedure*.

dan dimensi aksiologis.⁴ Dapat diinterpretasikan bahwa nilai dalam dimensi ontologis merupakan kualitas interaksi yang memegang teguh nilai-nilai ketuhanan dan kemanusiaan yang melahirkan moralitas egaliter (persamaan) dalam masyarakat. Kedudukan yang terbangun secara sejajar (egaliter) ini kemudian melahirkan suatu etos musyawarah mufakat, kerja sama, dan sikap untuk senantiasa bertindak adil dalam kehidupan masyarakat yang teratur, dinamis, dan harmonis. Selanjutnya, dimensi epistemologis merupakan pengembangan diri untuk memperkaya khazanah pengetahuan dan teknologi yang bertujuan melahirkan etos dan semangat ilmiah yang religi untuk tidak memiliki ketergantungan terhadap keterbukaan dimensi transenden, dimensi harapan, evaluasi kritis, dan tanggung jawab. Dimensi aksiologis memandang kepentingan kolektif untuk tidak melakukan konfrontasi yang mengarah kepada konflik, sengketa, dan perselisihan.

Proses akomodasi nilai-nilai lokal masyarakat Indonesia merupakan upaya yang dimaksudkan sebagai wujud dari pengembangan hukum positif dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial (selanjutnya disingkat PPHI) terhadap suatu paradigma hukum alternatif, untuk memberikan pemikiran dan sumbangsih keilmuan hukum agar proses PPHI sejalan dengan maksud dari tujuan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, dengan mengoptimalkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.⁵ Pendekatan berdasarkan butir-butir Pancasila,

4 Firdaus Saleh. *Makna Silih Asih, Silih Asah, Silih Asuh menurut Kearifan Lokal Budaya Sunda dalam Perspektif Filsafat Nilai*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2014.

5 Sebagai daerah terbesar kedua di Indonesia dalam hal PHI, perselisihan yang dimohonkan kepada mediator HI pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat terhadap keempat jenis perselisihan berdasarkan data kasus pada tahun 2014 (narasumber hanya memberikan pada tahun 2014) yang terjadi dan dimohonkan lebih terkait dengan hak dan PHK, sedangkan kepentingan dan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak menunjukkan jumlah perselisihan pada tahun 2014 yang signifikan. Berdasarkan data terakhir yang didapat dari kunjungan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, 18 Maret 2016, diperoleh data kasus mediasi yang dimohonkan sebagai berikut.

1. Tahun 2013, 174 kasus.

2. Tahun 2014, 209 kasus.

3. Tahun 2015, 191 kasus (naik dari data sebelumnya yang didapat per Agustus 2015, 156 kasus).

khususnya sila kelima, serta nilai kearifan lokal (NKL) sebagai nilai-nilai keadilan yang diharapkan mampu membawa dimensi keidealan dalam norma positif PPHI terhadap upaya mewujudkan perdamaian,⁶ sekiranya perlu didukung dengan penjelasan terhadap nilai dan keadilan dari perspektif *conflict resolution* menurut Brigg Morgan,⁷ “...need approaches through engagement with local process and sources of insight. Why have local tradition been neglected?”

Pengabaian terhadap konten atau pendekatan lokal secara relatif (*relative neglect*) 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 (*conflict resolution*).⁸ 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 semuanya memiliki aspek budaya, etika, dan moral yang merupakan suatu tatanan sebagai nilai lokal dan rasa keadilan.

Kebijakan⁹ pemerintah dalam mengadopsi nilai-nilai kearifan lokal yang mengatur perselisihan di luar aspek ketenagakerjaan

4. Feb, 2016, 28 kasus.

Adapun jenis dari perselisihan yang terjadi terhadap kasus yang dimohonkan pada tahun 2014 (209 kasus), adalah secara persentase sebagai berikut.

1. Perselisihan hak, 49%.
2. Perselisihan kepentingan, 3%.
3. Perselisihan PHK, 47%.
4. Perselisihan SP/SP, 1%.

6 Soediman Kartohadiprodjo, *Pancasila Sebagai Pandangan Hidup Bangsa Indonesia*, Gatra Pustaka, 2010, hlm. 61.

Analogi ini diambil dari penyampaian tentang Pancasila oleh Soekarno, dalam pengukuhan *doctor honoris causa*, UGM.

7 Brigg Morgan, dkk. *Mediating Across Difference-Oceanic and Asian Approaching to Conflict Resolution*. Honolulu: Hawai Press, 2011, hlm. 19.

8 *Ibid.*, hlm. 20.

9 Anonim, *Kumpulan Jurnal Penulis-Pdf, Kearifan Lokal (Nilai-Nilai)*, menjelaskan dalam salah satu bagian pembahasan terkait “kebijakan” bahwa “kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam masyarakat. Contoh kebijakan dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan presiden, keputusan menteri, peraturan daerah, keputusan bupati, dan keputusan direktur. Setiap kebijakan yang dicontohkan adalah bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh objek kebijakan.”

pernah dilakukan di daerah yang terakomodasi ke dalam hukum positif dalam bentuk peraturan daerah (selanjutnya disingkat perda).¹⁰ Berdasarkan premis tersebut, maka sekiranya terdapat korelasi yang memungkinkan pelaksanaan proses PPHI yang mengangkat substansi daerah sebagai nilai-nilai kearifan lokal dalam upaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan untuk mencapai perdamaian di antara pihak-pihak yang berselisih. Dengan demikian, pemerintah daerah (selanjutnya disingkat pemda) perlu melakukan identifikasi budaya, etika, dan moral sebagai nilai kedaerahan yang mengatur mengenai perdamaian.¹¹

- 10 Arma Diansyah. "Eksistensi Damang sebagai Hakim Perdamaian Adat pada Masyarakat Suku Dayak di Palangkaraya." *Tesis*, Universitas Udayana, 31 Mei 2011, hlm. 9.

Dicontohkan dalam hal ini adalah keberadaan "*damang*" pada masyarakat suku Dayak di Palangkaraya. *Damang* adalah pimpinan adat *kedemangan* yang berfungsi sebagai kepala adat dan hakim perdamaian adat yang diakui dan ditaati oleh masyarakat. eksistensi kedudukan *damang* sebagai hakim perdamaian adat diakui secara yuridis dalam kebijakan peraturan daerah yang berlaku dan masih ditaati oleh masyarakat Dayak di Palangkaraya; dalam pelaksanaan fungsinya *damang* sebagai hakim perdamaian adat senantiasa mengedepankan cara-cara penyelesaian perkara secara perdamaian yang dilandasi asas kerukunan, yakni saling asah, asih, dan asuh sehingga dapat menyelesaikan permasalahan secara tuntas dan hasilnya dapat memuaskan seluruh pihak. Kenyataan atas eksistensi *damang* dalam penyelesaian perselisihan menunjukkan bahwa belum pernah ada kasus perselisihan yang berlanjut pada tingkat di atas *kedemangan* atau banding ke pengadilan negeri setempat. Identifikasi ini menunjukkan bahwa lembaga-lembaga adat pada daerah-daerah di Indonesia telah mampu menerapkan prinsip musyawarah mufakat dan bertindak sebagai penengah dalam setiap perselisihan yang ada bahkan keberadaannya (*damang*) diakui dalam hukum positif. Pemda setempat menuliskan kembali hasil kesepakatan perdamaian adat yang dikenal dengan "*tumbang anoi*" ke dalam Peraturan Daerah Nomor 16/DPR-GR/1969 (pertama kalinya) yang merupakan pedoman bagi *damang* kepala adat dalam melaksanakan tugasnya. Tersedia di http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-113-1528397757-isi%20tesis%20lengkap.pdf.

- 11 Penulis berpendapat, apabila kita coba menelaah hukum positif-hukum positif terkait penulisan ini sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, yakni dalam UU No. 13/2003, UU No. 2/2004, dan Permenakertrans No. 17/2014, belum terlihat secara substansial adanya formula yang mengangkat terkait dengan nilai-nilai kearifan lokal, sebut saja peraturan-peraturan daerah yang setiap tahun dikeluarkan terkait dengan penetapan upah minimum yang sebagaimana diketahui kerap terjadi demo, bahkan konflik horizontal yang memerlukan keterlibatan aparat keamanan, merupakan suatu jawaban bahwa aspek

Prinsip perdamaian dapat diupayakan dengan mengakomodasi nilai kedaerahan (*local values*) yang tecermin melalui nilai-nilai kearifan dengan mengedepankan cara-cara penyelesaian perselisihan secara musyawarah mufakat. Perumusan formula dari menggali nilai kedaerahan tersebut menjadi identifikasi terhadap suatu upaya membentuk kebijakan mufakat yang diambil sebagai suatu alternatif rumusan terhadap pengaturan peraturan substansial dan prosedural dalam proses PPHI yang memiliki tujuannya secara harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Permasalahan PPHI yang tidak dapat terselesaikan sejak perselisihan terjadi di tingkat bipartit menunjukkan adanya kegagalan dalam proses negosiasi di antara para pihak, sehingga para pencari keadilan terus berupaya melakukan proses penyelesaian tersebut ke tingkat selanjutnya.¹² Permasalahan mendasar dalam ranah PPHI yang memunculkan perselisihan dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis, yang menurut UUPPHI telah jelas terbagi ke dalam empat jenis perselisihan. Permasalahan PPHI tersebut menurut A. Khakim (2015) disebabkan adanya tingkat pemahaman serta kesadaran hukum para pihak yang masih dikatakan rendah terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, kebijakan perusahaan, mentalitas pekerja atau buruh dan serikatnya, kompetensi, integritas, dan ketegasan aparat di bidang ketenagakerjaan, serta dampak makro berupa kebijakan otonomi daerah dan ekonomi.¹³ Gambaran kondisi ketenagakerjaan di atas diperkuat oleh pendapat

ketenagakerjaan khususnya dalam permasalahan penyelesaian perselisihan belum diakomodasi sendi-sendi formula kedaerahan sebagai nilai yang diangkat demi perwujudan keadilan.

- 12 Penulis memiliki pendapat bahwa pencari keadilan dalam ranah PPHI tidak hanya mengacu kepada pihak yang lemah atau *wong cilik* atau pekerja/buruh semata, namun dapat juga terjadi kepada pihak pengusaha sebagai pihak yang merasa tidak mendapatkan keadilan dalam proses PPHI. Hal ini didasarkan dari pengalaman penulis sebagai praktisi Hubungan Industrial di perusahaan dalam menangani kasus-kasus ketenagakerjaan yang berhadapan dengan pihak pekerja. Hal tersebut jika didasarkan dari *Kamus Umum Belanda – Indonesia* oleh S. Wojowasito, 2001, hlm. 323, kata *justitia* 'belen' diartikan sebagai orang-orang yang tunduk kepada hukum atau kepada seorang hakim.
- 13 Abdul Khakim. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (antara Peraturan dan Pelaksanaan)*. Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2015, Cetakan ke-2, hlm. 33–41.

Suteki, bahwa terkait pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan, seperti penerapan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUTK) dan UUPPHI yang penafsirannya hanya berorientasi profit dari sudut pandang ideologi kapitalisme dan liberalisme, bukan keseimbangan implementasi terhadap kepentingan di antara pengusaha dan pekerja, sehingga menihilkan perselisihan hubungan industrial sangat mustahil untuk dilakukan.¹⁴ Aloysius Uwiyono dalam pendapatnya mengenai hukum ketenagakerjaan memberikan gambaran bahwa saat ini hukum ketenagakerjaan secara umum belum mampu menjadi hukum yang akomodatif, bahkan dengan berbagai perkembangan dalam era globalisasi telah menempatkan hukum ketenagakerjaan berada di persimpangan jalan.¹⁵ Lain halnya dengan pandangan dari M. Yahya Harahap, bahwa praktik penyelesaian perselisihan secara nonlitigasi saat ini sedang digalakkan di semua negara, mengingat beberapa keunggulan dari sistem penyelesaian ini dibandingkan dengan sistem litigasi. Proses litigasi dianggap tidak efektif dan efisien, terutama pada zaman sekarang yang ditandai dengan beberapa gejala, yakni *business in global village, free market and free competition*, bahkan lebih jauh terdapat kritik yang dilontarkan kepada lembaga peradilan.¹⁶

Bentuk lain ketidakjelasan yang terjadi di bidang ketenagakerjaan seperti demo, mogok kerja, *lock out*, dan perselisihan memberikan pengaruh terhadap kehidupan sosial masyarakat. Suatu contoh yang dapat diberikan adalah demo upah minimum setiap tahunnya yang dilakukan oleh pekerja/buruh, yang dapat memberikan pengaruh terhadap adanya tindakan-tindakan anarkis serta pemaksaan dengan dasar solidaritas pekerja/buruh yang memengaruhi kehidupan sosial masyarakat secara nasional. Ketidakjelasan dalam pengertian adanya “ketidaksesuaian” oleh Fisher dikatakan sebagai situasi sosial terhadap adanya ketidakcocokan yang dirasakan dalam tujuan

14 Suteki. *Desain Hukum di Ruang Sosial*. Semarang: Thafa Media, 2013, hlm. 273.

15 Aloysius Uwiyono. “Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.” *Jurnal Hukum Bisnis*, 22, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, Jakarta, 2003, hlm. 41 & 46.

16 M. Yahya Harahap. *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*. Bandung: Citra Aditya Bhakti, 1997, hlm. 144.

atau nilai antara dua pihak atau lebih, upaya oleh satu pihak untuk mengontrol satu sama lain, dan perasaan bermusuhan terhadap satu sama lain.¹⁷ Bidang ketenagakerjaan telah mengalami reformasi sejak kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Ditandai dengan keberlakuan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat, Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang ditunda keberlakuannya, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang sempat menjadi polemik nasional karena keberadaan norma positif ini sangat berpihak kepada pekerja, terus bergulir hingga dikeluarkannya UUTK dan UUPPHI. Perjalanan dalam konteks reformasi hukum positif tersebut merupakan dampak dari ketidaksejajaran aturan dengan penerapan tentang ketenagakerjaan, PHI, dan PHK, serta kondisi ketenagakerjaan yang kurang kondusif dan adaptif terhadap perkembangan masa, terutama jika mengacu keberadaan hukum positifnya (aspek materiil) serta tata kelola/proses (aspek formil) terhadap pemahaman para pihak secara holistik.

Keberlakuan UUPPHI berdasarkan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, operasionalnya secara *de facto* baru dimulai pada tanggal 1 April 2006. Sejak dioperasionalkan hingga saat ini, UUPPHI yang telah memasuki masa satu dasawarsa lebih belum juga memberikan kemanfaatan kepada pihak-pihak yang terkait. Sinyalemen ketidakpuasan terhadap keberlakuan sosiologisnya berdampak kepada perkembangan, penerapan, dan pelaksanaan dinamika ketenagakerjaan menjadi kurang harmonis dan berkeadilan. Pengaruh industrialisasi dan pembangunan masyarakat ke arah modern menjadikan permasalahan PHI menjadi makin meningkat dan kompleks.

Kompleksitas hubungan hukum dalam bentuk perjanjian kerja, ketidaksetaraan hak dan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja merupakan *issue* aktual munculnya perselisihan, ditambah

17 Morton Deutsch, Peter T. Coleman, & Eric C. Marcus. *Handbook Resolusi Konflik*, Penerjemah: Iman Baehaqie. Bandung: NusaMedia, April, 2016, Cetakan ke-1, hlm. 73 & 199.

lagi dengan lemahnya pengawasan dan pelaksanaan hukum positif oleh pemerintah.¹⁸ Ketidakharmonisan dalam dinamika ketenagakerjaan ini makin memperkuat persepsi bahwa hukum positif di bidang ketenagakerjaan khususnya UUPPHI perlu dikaji kembali terhadap berbagai aspeknya guna makin mendekatkan tujuan diadakan suatu hukum positif yang memiliki keberlakuan (*geltung*) filosofis, yuridis, dan sosiologis.¹⁹ Berbagai faktor yang perlu diperhatikan dengan lebih saksama terkait terjadinya kesenjangan, ketidaksejajaran, ketidakjelasan, dan ketidaksesuaian terhadap penerapan UUPPHI (khususnya pada proses mediasi) dalam proses pencapaian perdamaian terhadap kasus-kasus ketenagakerjaan di Indonesia menurut Adrian Sutendi dapat dijelaskan, seperti faktor substansi,²⁰ faktor historis,²¹ faktor sistematis dan integrasi mediasi,²²

-
- 18 Beberapa rekan penulis di wilayah ketenagakerjaan, khususnya pada subbagian pengawasan norma dan syarat kerja menjelaskan bahwa SDM pengawas TK yang ada saat ini belum mencukupi untuk melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan, sehingga dalam mengawasi pelaksanaan dan pengawasan di perusahaan belum optimal.
 - 19 Shidarta. *Hukum Penalaran dan Penalaran Hukum, Buku 1 (Akar Filosofis)*. Yogyakarta: Genta, Maret, 2013, Cetakan ke-1, hlm. 182-183.
 - 20 Faktor substansi yang dimaksud adalah prosesi gugatan kasus-kasus ketenagakerjaan yang bermuara hingga ke MA membutuhkan waktu yang relatif lama, sehingga tidak sesuai dengan falsafah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memerlukan penyelesaian secara cepat, karena berkaitan dengan proses produksi dan hubungan kerja, sehingga operasional perusahaan serta masa depan pekerja dapat terselesaikan. Hal ini berbeda dengan pada masa diberlakukannya P4 daerah/pusat berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
 - 21 Pendapat Bagus Kuncoro, Biro Penegakan Hukum-Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, dijelaskan bahwa dahulu adanya hak veto Menteri Tenaga Kerja untuk menerima, menunda, atau membatalkan kasus-kasus ketenagakerjaan di tingkat pusat. Hal ini yang sekarang sudah tidak berlaku lagi, karena dianggap bahwa peran pemerintah adalah membuat dan mengawasi regulasi, bukan pengambilan keputusan. Namun kondisi tersebut sebagaimana sesuai dengan ketentuan mengenai kekuasaan kehakiman, telah jelas mengatur fungsi yudikatif adalah yang berwenang mengambil keputusan atas suatu kasus, termasuk kasus di pengadilan hubungan industrial.
 - 22 Humphrey R. Djemat pada Promosi Doktor Ilmu Hukum Universitas Katolik Parahyangan, 10 Oktober 2015 menjelaskan bahwa "aturan mengenai mediasi belum tersistemasi dan terintegrasi dalam satu norma positif yang diharapkan mampu menjadikan mediasi sebagai pilihan para pihak yang bertikai untuk diupayakan penyelesaian secara *win-win solution*."

faktor budaya dan kearifan lokal.²³ Suatu catatan terkait dengan penulisan PHI yang dilakukan di Kota Ambon, berkaitan dengan faktor kearifan lokal, menunjukkan bahwa proses mediasi HI yang dilakukan telah membawa aspek-aspek budaya dan kekerabatan sebagai dimensi nilai kearifan lokal dengan terselesaikannya PHI secara damai. Dengan demikian, dirasa menjadi penting untuk dilakukan penulisan terhadap hal ini lebih jauh.²⁴

Sewaktu UUPPHI dibentuk, kesadaran untuk menempatkan NKL sudah secara implisit ditemukan. Proses pengakomodasiannya sebenarnya dapat dilihat pada substansi UUPPHI Pasal 9 huruf (d) yang menyebutkan “menguasai peraturan di bidang ketenagakerjaan”, Pasal 19 huruf (h) yang menyebutkan “cakap melakukan tindakan hukum”, dan Pasal 31 huruf (g) yang menyebutkan bahwa “berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal lima tahun.” Pasal-pasal pada UUPPHI di atas sekiranya dapat dilakukan penambahan terhadap substansi yang mengakomodasi NKL secara eksplisit, misalnya “cakap melakukan tindakan hukum dengan mampu mencari nilai-nilai yang hidup, serta dipercaya sebagai nilai yang mampu dijadikan tolok ukur perdamaian dalam perselisihan.” Selain itu, peran mediator dalam menyelesaikan PHI tidak hanya bersandar dan memahami kepada hukum positif yang berlaku, melainkan seyogianya perlu memiliki pemahaman serta pemaknaan secara benar dan tepat mengenai

23 Siti Kurniati pada Promosi Doktor Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 19 Juli 2016 menjelaskan terkait “Pengadilan Hubungan Industrial Belum Menjadi Pilihan Utama dalam PPHI”. Pada kesempatan tersebut dijelaskan bahwa “melalui penyelesaian nonlitigasi dengan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dengan prinsip musyawarah mufakat antara pekerja dan pengusaha yang sesuai dengan kearifan lokal dan dengan menempatkan harkat martabat buruh setara dengan pengusaha.” Tersedia di <https://ugm.ac.id/id/berita/12083-phi.belum.jadi.pilihan.utama.dalam.penyelesaian.perselisihan.hubungan.industrial>.

24 Perihal mekanisme pelaksanaan PHI mediasi tenaga kerja di Ambon, di dapat penjelasan dari pihak mediator bahwa penerapan aspek budaya dan kekerabatan dalam lingkup Provinsi Maluku atau Kota Ambon sangat mungkin dilakukan mengingat teritorial wilayah yang tidak terlalu luas. Salah satu contoh yang diberikan adalah para pihak dapat bertemu pada tempat-tempat umum (*public area*) dan berupaya membicarakan penyelesaian permasalahan (perdamaian), atau para pihak melalui sesepuhnya saling berkunjung atau mengadakan pertemuan untuk tetap menjalin hubungan kekerabatan yang baik.

NKL yang ada sebagai wujud terhadap adanya eksistensi dari sistem nilai budaya suatu daerah. Upaya mengakomodasi nilai kearifan lokal (selanjutnya disingkat NKL) ke dalam hukum positif PPHI merupakan upaya konstruktif filosofis sebagai manifestasi dari ide atau gagasan pada ranah kenyataan di suatu daerah yang terwujud dalam tata aturan tentang mana yang baik dan buruk, untuk kemudian nilai-nilai tersebut dikonkretkan sesuai dengan cara pandang, ideologi, ataupun konsensus yang berlaku.²⁵ Perlu suatu perumusan dan penstrukturan kebijakan baru oleh pemerintah terhadap pengaturan kebijakan dengan mengakomodasi NKL terkait perselisihan, konflik, atau sengketa ke dalam norma positif dalam bentuk peraturan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Indonesia memiliki keragaman NKL yang merupakan suatu tatanan nilai (kebudayaan) untuk diakomodasi ke dalam norma hukum. Kekhususan karakter masyarakat Indonesia yang religius, personal, etos kerja, ketertiban hukum, tecermin pada kesadaran terhadap nilai-nilai kedaerahannya sebagai aktualisasi dari proses revitalisasi budaya pada tataran filosofis-praksis.

Proses akomodasi nilai-nilai lokal kedaerahan merupakan upaya yang dimaksudkan sebagai wujud dari pengembangan hukum positif dalam proses PPHI terhadap suatu paradigma hukum alternatif untuk memberikan pemikiran dan sumbangsih keilmuan hukum agar proses PPHI sejalan dengan maksud dari tujuan hubungan industrial yang dinamis, harmonis, dan berkeadilan dengan mengoptimalkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.²⁶ Sistem budaya (*culture system*) perlu menjadi bahan

25 Haryo Kunto Wibisono, dkk. "Dimension of Pancasila Ethics in Bereaucracy: Discourse of Governace, Filsafat, Etika, dan Kearifan Lokal untuk Konstruksi Moral Kebangsaan." *Globalethics*, 2013, hlm. 16.

26 Sebagai daerah terbesar kedua di Indonesia dalam hal PHI, perselisihan yang dimohonkan kepada mediator HI pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat terhadap keempat jenis perselisihan berdasarkan data kasus pada tahun 2014 (narasumber hanya memberikan pada tahun 2014) yang terjadi dan dimohonkan lebih terkait dengan hak dan PHK, sedangkan kepentingan dan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak menunjukkan jumlah perselisihan pada tahun 2014 yang signifikan. Berdasarkan data terakhir yang didapat dari kunjungan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, 18 Maret 2016, diperoleh data kasus mediasi yang dimohonkan sebagai berikut.

1. Tahun 2013, 174 kasus.

kajian dalam mewujudkan iklim hubungan industrial yang kondusif melalui berbagai mekanisme upayanya, seperti melakukan proses konkretisasi nilai kearifan lokal ke dalam norma hukum positif PPHI secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.²⁷ Sistem budaya dan iklim hubungan industrial tentu tidak lepas dari pemahaman terhadap konsep musyawarah mufakat yang menjadi pendorong para pihak dalam menempuh cara penyelesaian perselisihan terhadap permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi berdasarkan pendekatan konsensus, yakni negosiasi dan mediasi.²⁸ Sehingga dengan didasarkan pada beberapa alasan di atas, maka menarik

2. Tahun 2014, 209 kasus.

3. Tahun 2015, 191 kasus (naik dari data sebelumnya yang didapat per Agustus 2015, 156 kasus).

4. Feb, 2016, 28 kasus.

Adapun jenis dari perselisihan yang terjadi terhadap kasus yang dimohonkan pada tahun 2014 (209 kasus), adalah secara persentase sebagai berikut.

1. Perselisihan hak, 49%.

2. Perselisihan kepentingan, 3%.

3. Perselisihan PHK, 47%.

4. Perselisihan SP/SP, 1%.

27 Pusat Studi Pancasila Universitas Katolik Parahyangan. *Pancasila Kekuatan Pembebas*. Yogyakarta, Kanisius, 2016, Cetakan ke-5, hlm. 20–25.

Justifikasi terhadap Pancasila diartikan bahwa Pancasila dapat dibenarkan dan memiliki pendasarannya yang kokoh baik secara yuridis, filosofis, sosiohistoris, dan kultural. Justifikasi kultural yang dijelaskan pada bagian ini, ingin memberikan suatu konstelasi dan pemahaman terkait asumsi penulisan bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan tersebut perlu dipikirkan adanya sistem budaya. Sehingga, dijelaskan bahwa justifikasi kultural mengandung suatu pembenaran bahwa Pancasila didasarkan pada dimensi kultural masyarakat Indonesia.... Pancasila disebut sebagai *ethico mhytical nucleus*.... Gagasan Pancasila telah melalui pengkajian dan penyelaman dimensi kultural dalam seluruh sendi kehidupan bangsa Indonesia sebagai pembuktiannya.... Pembuktiannya dapat dikaji dengan praktik yang berlaku pada kehidupan bangsa Indonesia yang dirumuskan oleh Soekarno, pertama, praktik-praktik keagamaan dalam bentuk kekuatan terhadap kekuatan supranatural berlandaskan ketuhanan; kedua, sikap saling menghormati dan menghargai sesama dengan nilai kemanusiaan yang telah berakar dalam integrasi kehidupan bermasyarakat; ketiga, hidup dalam kesatuan sosial yang tinggi dalam bentuk gotong royong dan kekeluargaan; keempat, praktik *urun rembug* sebagai model penyelesaian konflik telah terbudayakan dalam diri bangsa Indonesia; dan kelima, adanya kemauan bersama untuk mengatasi berbagai penyelesaian persoalan sosial ekonomi.

28 Takdir Rahmadi. *Mediasi-Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, November, 2011, Cetakan ke-2, hlm. 38–39.

untuk diteliti mengenai kekuatan berlakunya hukum terkait dengan adanya kajian antara nilai-nilai lokal kedaerahan dalam pengaruhnya terhadap proses PPHI yang terakomodasi dalam norma hukum positif yang mampu mewujudkan perdamaian dalam proses mediasi hubungan industrial.