

REFORMASI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (*Law and Human Right Reformation on Industrial Dispute Settlement*)

Haikal Arsalan; Dinda Silviana Putri
Fakultas Hukum
Universitas Airlangga, Surabaya
haikalarsalan27@gmail.com

Abstract

The ineffectiveness of the industrial relations court in resolving labor disputes requires legal reform of all the rules relating to it. The location of the court that is too far away, weak executorial power, and a rigid court that damaged the fair trial principle as mandated by the Indonesian constitution are examples of problems that hamper the settlement of labor disputes at the litigation level. This research is normative legal research. It was using the conceptual approach method, statute approach, case approach, and comparative approach that aims to concentrate labor dispute settlement through non-litigation way with the abolition of industrial relations courts and the strengthening of tripartite functions by the employment agency. This research can later be useful as a guideline for legal reform related to labor dispute settlement. The results of this research are the existence of an industrial relations court-mandated by Industrial Dispute Settlement Law Act Number 2 of 2004 does not reflect justice itself. Therefore, the elimination of industrial relations courts and the strengthening of the tripartite function under the authority of the employment agency is the best solution in the effort to settle industrial relations disputes. So, the authors suggest that immediate revisions to the Industrial Dispute Settlement Law Act Number 2 of 2004.

Keywords: *labor dispute; industrial relations court; fair trial; tripartite.*

Abstrak

Tidak efektifnya pengadilan hubungan industrial dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan menuntut dilakukannya reformasi hukum terhadap segala aturan yang berkaitan dengannya. Lokasi pengadilan yang terlalu jauh, kekuatan eksekutorial yang lemah, serta pengadilan yang terlaku kaku sehingga merusak semangat *fair trial* yang dikehendaki UUD NRI 1945 maupun hukum positif Indonesia dan merupakan contoh-contoh dari permasalahan yang menghambat terselesaikannya sengketa ketenagakerjaan dalam tingkat litigasi. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, dengan menggunakan metode pendekatan konsep, pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan perbandingan yang bertujuan untuk mengonsentrasikan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui jalur non-litigasi. Rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu: 1) Urgensi penghapusan pengadilan hubungan industrial, 2) Bagaimana cara penguatan fungsi tripartit (mediasi) di bawah kewenangan Dinas Ketenagakerjaan. Penelitian ini nantinya dapat bermanfaat sebagai pedoman untuk dilakukannya reformasi hukum terkait penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Hasil dari penelitian ini adalah keberadaan pengadilan hubungan industrial yang diamanatkan UU No. 2 Tahun 2004 justru tidak mencerminkan keadilan itu sendiri. Oleh karenanya penghapusan pengadilan hubungan industrial dan penguatan fungsi tripartit di bawah kewenangan Dinas Ketenagakerjaan merupakan solusi terbaik dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sehingga penulis menyarankan agar segera dilakukan revisi terhadap UU No. 2 Tahun 2004.

Kata kunci: *sengketa ketenagakerjaan; pengadilan hubungan industrial; fair trial; tripartit.*

PENDAHULUAN

Secara historis perkembangan regulasi mengenai hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dan pekerja mengalami perombakan yang cukup signifikan setelah dilengserkannya

Soeharto dan kemudian digantikan Habibie. Pada masa orde lama hingga orde baru pemerintah memegang kendali yang sangat kuat terhadap jalannya sistem ketenagakerjaan. Hal ini terbukti pada saat sebelum tahun 2000 hanya terdapat satu serikat buruh yang diakui secara resmi dan legal di

Indonesia yakni SPSI. Dalam perjalanannya SPSI berada di bawah kontrol oleh Pemerintah pada masa itu, namun setelah Indonesia meratifikasi konvensi ILO Nomor 87 melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh (UU Serikat Buruh), konsep itu berubah dan menjadi jalan masuk dari serikat-serikat buruh baru, sebagai rumah bagi para pekerja.¹

Sebagai tindak lanjut dari diundangkannya UU Serikat Buruh, pemerintah mengundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Namun UU Ketenagakerjaan ternyata cenderung berpihak terhadap pengusaha dan mengesampingkan pekerja. Tentu saja hal itu memicu perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Karenanya, terdapat upaya pemerintah dalam menanggulangi sengketa ketenagakerjaan tersebut yaitu dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Pengaturan mengenai PPHI bukanlah hal yang baru. Ia semula diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, yaitu melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Namun, pada perkembangannya, ternyata cara itu juga tidak cukup. Hal ini terjadi karena sifat keputusan P4D dan P4P yang sangat lemah karena tidak final (dapat digugat ke Pengadilan Tata Usaha Negara/PTUN), sering kali terdapat intervensi pemerintah, dan juga tidak jarang pemerintah berpihak kepada pengusaha. Karenanya kemudian dibentuklah Pengadilan Hubungan Industrial, sebagai langkah terobosan untuk mengganti peran P4D dan P4P, serta untuk menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada dalam konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lama.

Hadirnya Pengadilan Hubungan Industrial juga sangat penting, karena pengadilan bukan hanya lembaga yang harus independen dan berintegritas, namun juga diharapkan mampu memberikan layanan berkeadilan kepada semua lapisan masyarakat.² Hal itu dimaksudkan untuk mencapai salah satu fungsi negara hukum yaitu Aristoteles yang merumuskan bahwa “negara hukum adalah negara yang berdiri di atas hukum dengan menjamin keadilan kepada warga negaranya”. Keadilan yang dimaksudkan tersebut memiliki arti bahwa dalam

menyelenggarakan fungsi-fungsi ketatanegaraan ataupun dalam menciptakan produk-produk hukum harus mengutamakan keadilan bagi masyarakat itu sendiri.

Pada perkembangannya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tidak berjalan dengan baik. Hal ini terjadi karena beberapa faktor. Misalnya, ialah lokasi PHI yang terlalu jauh, yaitu hanya ada satu dalam setiap provinsi (memang benar, ada pengecualian terhadap daerah yang padat industri, namun bagaimana dengan yang tidak padat?). Selain itu PHI juga terlalu kaku, artinya ia sangat bertumpu pada hukum acara perdata. Karenanya tidak jarang, gugatan yang diajukan oleh pekerja ditolak karena alasan kesalahan format ataupun sistematika, tidak jarang bahkan juga surat kuasa. Padahal, perlu diingat bahwa pekerja dan pengusaha, tidak memiliki kondisi ekonomi (*economic position*) yang sama, karenanya acap kali, mereka menjadi pengacara bagi diri mereka sendiri, dan mereka belum tentu mengetahui bagaimana format gugatan atau kuasa yang benar, selain itu, putusan PHI juga tidak memiliki kekuatan eksekutorial yang kuat. Artinya, jika pun dalam tingkat pertama dimenangkan salah satu pihak, maka masih ada kesempatan dari pihak lain untuk mengajukan banding ataupun kasasi. Persoalan ini tentu memberatkan sisi pekerja yang sering kali tidak memiliki kondisi ekonomi yang memadai untuk menempuh jalur litigasi yang sedemikian panjang. Hal itulah alasan kenapa kekuatan eksekutorial PHI tidak kuat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, karena tahapan-tahapan yang masih harus dilalui dapat menunda kekuatan eksekutorial tersebut.

Eksistensi PHI yang demikian seolah mencederai prinsip-prinsip peradilan. Dalam sistem peradilan di Indonesia terdapat prinsip bahwa peradilan dilaksanakan secara sederhana, cepat dan biaya murah. “Prinsip sederhana, cepat dan biaya ringan dapat dilihat pada ketentuan Pasal 2 Ayat 4 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang mengatur bahwa peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan”.³

Melalui penjelasan di atas, penulis ingin menyampaikan bahwa saat ini, konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial, adalah jauh dari kata efektif dan efisien. Hal ini karena sekalipun *ratio legis* dari adanya PHI adalah untuk

¹ I Nyoman Wijaya, “Indonesian Labour Law Development and Reform: The Years of Ratifying Fundamental Human Rights AS” (2007): 1–6.

² Nevey Varida Ariani, “Gugatan Sederhana Dalam Sistem Peradilan Di Indonesia,” *De Jure* 18, no. 3

(2018): 381–396.

³ Rahadi Wasi Bintoro, “Kajian Ontologis Lembaga Mediasi Di Pengadilan,” *Yuridika* 31, no. 1 (2016): 65.

menyempurnakan konsep yang lama, namun secara faktual PHI jauh dari itu. Beberapa hal yang diuraikan di atas berkaitan dengan lokasi PHI, kakunya hukum acara yang dipergunakan, hingga proses litigasi yang bertahap-tahap hingga dapat menunda kekuatan eksekutorialnya ada alasan utama kenapa PHI jauh dari kata efektif dan efisien. Untuk itu, penulis menawarkan konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada pada domain non-litigasi, yaitu melalui proses tripartit. Tripartit sendiri merupakan perundingan antara pihak pekerja, pengusaha dengan cara melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator penyelesaian sengketa tersebut. Dalam PHI metode tripartit sendiri dibagi tiga yakni melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Dalam jurnal ini penulis menawarkan penyelesaian tripartit dengan metode mediasi.

“Mediation is an assisted negotiation by a third neutral, the mediator, who differently from judges and arbitrators has no power to impose a solution for the parties”.⁴ Yang berarti “Mediasi merupakan sebuah negosiasi dengan bantuan pihak ketiga yang netral, seorang mediator, berbeda dengan hakim dan arbiter yang memiliki kekuatan untuk memaksakan solusi kepada para pihak”.

Dalam penelitian ini, penulis bermaksud melibatkan pemerintah yang diwakili oleh Disnaker untuk menjadi pihak ketiga (mediator) sebagai wujud intervensi pemerintah. Konsep mediasi dipilih karena, berkaca dari pengalaman-pengalaman negara lain, misalnya Cina dan Jepang, mediasi mengambil peranan yang penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Beranjak dari permasalahan-permasalahan tersebut, penulis menawarkan konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan melakukan penelitian yang menjadikan urgensi penghapusan pengadilan hubungan industrial dan penguatan fungsi tripartit (mediasi) di bawah kewenangan Dinas Ketenagakerjaan sebagai pokok rumusan masalah.

Tujuan penelitian ini untuk mereformasi konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara mengonsentrasikannya melalui jalur non litigasi yaitu dengan cara penguatan fungsi tripartit (mediasi). Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pedoman untuk dilakukannya reformasi hukum terkait penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui revisi terhadap UU PPHI.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Menurut Prof. Peter Mahmud Marzuki “Penelitian Hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi”.⁵ Dalam penelitian hukum normatif tidak digunakan data-data yang berbasis pada observasi lapangan, melainkan melakukan analisa-analisa dengan menggunakan pendekatan tertentu, dalam penelitian ini yaitu pendekatan konseptual, pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan perbandingan. Terdapat dua sumber bahan hukum dalam penelitian ini, yakni bahan hukum primer berupa perundang-undangan yang relevan dengan pembahasan penelitian. Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan bahan hukum sekunder terdiri dari publikasi-publikasi tentang hukum berupa jurnal, kamus, komentar terhadap putusan pengadilan. Teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan studi dokumen (*library research*), yaitu dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan hukum baik primer maupun sekunder, kemudian menginventarisnya, dan menghubungkannya dengan permasalahan-permasalahan yang ada di penelitian ini. Penelitian ini menggunakan penalaran yang bersifat deduktif sebagai metode analisis, yakni penalaran untuk menarik kesimpulan dengan beranjak dari hal yang bersifat umum ke hal yang khusus. Dengan menggunakan silogisme tradisional, yakni mengkorelasikan antara norma-norma hukum sebagai premis mayor dengan fakta-fakta yang relevan (*legal facts*) sebagai premis minor dan ditarik kesimpulan dari dua premis tersebut.

PEMBAHASAN

A. Penghapusan Pengadilan Hubungan Industrial

Purnadi Purbacara dan Soerjono Soekanto, menyatakan bahwa agar dapat berfungsi, suatu aturan hukum harus dibentuk berdasarkan tiga landasan, yaitu Filosofis, Yuridis, dan Sosiologis. Karena, apabila suatu aturan hukum hanya mengandung sisi yuridis saja, maka ia hanya akan

⁴ Martin C. Euwema et al., *Mediation in Collective Labor Conflicts* (Switzerland: Springer, 2019), 10.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Sixth. (Jakarta: Rencana Prenada Media Group, 2010), 35.

menjadi aturan yang mati (*dode regel*), apabila hanya mengandung landasan sosiologis dalam artian kekuasaan, maka ia hanya akan menjadi aturan pemaksa (*dwang regel*), terakhir, apabila hanya mengandung landasan filosofis, maka ia hanya akan menjadi hukum yang dicita-citakan (*ideal norm*).⁶ Singkat kata, aturan hukum, tidak hanya harus ada sebagai landasan legalitas saja, namun dibentuk dalam tataran paradigmatis dan harus dapat diterapkan secara konkret.

Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya PHI), yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, secara filosofis dibentuk untuk menciptakan sebuah terobosan penyelesaian sengketa industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Cita-cita itu pada perkembangannya, ternyata berbanding terbalik dengan fakta yang terjadi dalam tataran praktik. Misalnya, sejak tahun 2006-2013 sebanyak 2619 permohonan kasasi telah diajukan ke Mahkamah Agung yang terdiri dari 1.427 atau 54% permohonan dilakukan oleh pengusaha dan 1202 atau 46% permohonan dilakukan oleh buruh. Kemudian untuk peninjauan kembali, sepanjang tahun 2006-2013 sebanyak 374 permohonan peninjauan kembali telah dilakukan. Dari 378 permohonan, sebanyak 143 permohonan atau 39% dilakukan oleh buruh dan 221 permohonan atau 61% dilakukan oleh pengusaha.⁷ Hal ini tentu masuk akal, mengingat antara pengusaha dan pekerja memiliki posisi ekonomi (*economic position*) yang berbeda, otomatis mereka tentu memiliki kemampuan yang berbeda dalam melanjutkan upaya hukum. Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa sejatinya, penyelesaian melalui PHI tidaklah efektif. Lebih jauh, dimungkinkannya upaya hukum sampai tingkat terakhir yang banyak dilakukan oleh pengusaha, dapat saja mengindikasikan adanya tujuan untuk menunda pelaksanaan putusan PHI di tingkat pertama. Selain itu, hal ini merefleksikan bahwa konsep penyelesaian melalui PHI tidak menerapkan prinsip keadilan secara proporsional. Dimungkinkannya upaya hukum hingga tingkat terakhir menunjukkan adanya kesalahan perhitungan mengenai kondisi ekonomi antara pekerja dan pengusaha yang tentu saja jelas jauh berbeda.

Fakta kedua yang menunjukkan tidak efektifnya PHI, dapat dilihat dari banyaknya putusan NO (*niet ontvankelijk verklaard*) yang berarti gugatan tidak diterima karena mengandung

kecacatan formal oleh PHI atas gugatan yang diajukan oleh para pekerja. Misalnya, tidak dapat diterimanya gugatan 13 pekerja transjakarta ke PT. Transjakarta oleh Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat, dikarenakan cacat formal (*error in persona*) tahun 2018 lalu. Kasus lain juga menimpa Ganda Siahaan dan Muhammad Prihatin melawan PT. Reza Friska Pratama dan PT. PLN Persero Sumatra Utara area Medan. Gugatan yang diajukan oleh Ganda Siahaan dan Muhammad Prihatin tidak dapat diterima dengan alasan *error in persona* dan tidak memiliki kualitas menggugat (*Gemis aan Hoedanigheid*). Dua kasus tersebut hanya merupakan contoh kecil dari banyaknya gugatan pekerja yang tidak dapat diterima oleh PHI. Hal ini, lagi-lagi menunjukkan bahwa PHI tidak merefleksikan nilai keadilan yang proporsional. Pekerja dan pengusaha, dalam permasalahan ini jelas jauh berbeda, dan lagi-lagi ini terjadi akibat posisi ekonomi antara keduanya yang berbeda. Pengusaha yang memiliki posisi ekonomi yang lebih baik, jelas dapat menghubungi pengacara dalam mengajukan jawaban atas gugatan yang dilakukan pekerja atau bahkan mengajukan gugatan rekonsensi. Pekerja dilain sisi, sering kali tidak dapat meminta bantuan pengacara karena alasan ekonomi. LBH tentu saja dapat melakukan *assisting* kepada para pekerja yang kesulitan dalam menempuh penyelesaian melalui jalur litigasi, namun tidak selalu LBH dapat mengakomodir seluruh pekerja yang akan bersengketa.

Permasalahan-permasalahan tentang tidak dapat diterimanya gugatan para pekerja ke PHI, tidak lain disebabkan karena model hukum acara PHI yang sangat bertumpu pada karakteristik hukum acara perdata. Pengadilan-pengadilan perdata sangat kaku, yaitu syarat-syarat formal (misalnya gugatan) harus mutlak dipenuhi. Tidak dipenuhinya syarat-syarat formal itulah yang menyebabkan gugatan tidak dapat diterima, dengan konsekuensi hukum gugatan tersebut batal demi hukum (*nietigheid van rechtswege*).

Selanjutnya, lokasi PHI yang hanya berada pada ibukota provinsi dan kota/kabupaten tertentu dengan tingkat industri yang tinggi juga menjadi penghambat bagi pekerja yang hendak mencari keadilan, karena tentu saja akan memakan biaya yang tidak sedikit. PHI bisa saja memiliki prinsip bahwa nilai sengketa di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) tidak akan dikenakan biaya. Namun, dalam berperkara tidak hanya biaya perkara yang harus dikeluarkan.

⁶ Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), 92-93.

⁷ P.F. Muhammad Isnu, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia* (Jakarta: LBH Jakarta & MaPPI FH UI, 2014), 52.

Misalkan saja, kita andaikan dengan sebuah skenario, seorang pekerja yang berada di kabupaten Banyuwangi harus menggugat di PHI yang bertempat di kota Surabaya tentang perselisihannya dengan perusahaan tempat dia bekerja. Taruhlah perselisihan tersebut tentang perselisihan hak atas tidak dibayarkannya upah sebesar Rp.3.800.000,- (tiga juta delapan ratus ribu rupiah). Berapa banyak biaya yang harus dikeluarkan oleh pekerja tersebut hanya untuk akomodasi (transportasi, makan, penginapan), apakah hal tersebut sepadan dengan nilai perselisihan yang tidak banyak tadi. Lagi-lagi hal ini menunjukkan bahwa PHI tidak merefleksikan nilai keadilan yang proporsional antara pengusaha dan pekerja.

Keadilan proporsional sendiri merupakan konsep yang berkembang dari teori keadilan klasik. Konsep ini merupakan perpaduan antara keadilan dan *proporsionalitas*. Plato mendefinisikan keadilan sebagai *the supreme virtue of the good state* (nilai utama dari negara yang baik), sedang orang yang adil adalah *the self-disciplined man whose passions are controlled by reason* (manusia yang disiplin dengan hasrat dikontrol oleh suatu alasan). Berbeda dengan Plato yang bertumpu pada harmoni, Aristoteles menekankan teorinya pada perimbangan atau proporsi. Menurutnya di dalam negara segala sesuatunya harus diarahkan pada cita-cita yang mulia yaitu kebaikan dan kebaikan itu harus terlihat melalui keadilan dan kebenaran. Penekanan perimbangan atau proporsi pada teori keadilan Aristoteles, dapat dilihat dari apa yang dilakukannya bahwa kesamaan hak itu haruslah sama di antara orang-orang yang sama.⁸

Teori keadilan yang dibawa oleh Aristoteles, di dalamnya secara tersirat menghendaki *proporsionalitas*. Mengilhami banyak juris untuk memformulasikan konsep keadilan yang proporsional sesuai dengan porsinya. Misalnya, keadilan dalam teori utilitarianisme yang dibawa oleh Jeremy Bentham dan muridnya, yaitu John Stuart Mills. Teori ini semula memiliki esensi yang bertumpu pada kebahagiaan manusia secara individu atau perorangan sebagai subyek yang berdiri sendiri, manusia pada hakikatnya selalu berusaha untuk mencari kebahagiaan yang diperuntukkan untuk dirinya sendiri. Namun kemudian, teori ini berkembang menjadi konsep yang lebih luas, yaitu segala sesuatu yang baik adalah hal yang mampu memberikan manfaat paling banyak atau sebesar-besarnya untuk

kepentingan orang banyak. Dengan kata lain, menurut paham utilitarianisme, keadilan yang proporsional merupakan keadilan yang memberikan manfaat terbanyak untuk mayoritas.

Pendapat ini ditentang oleh seorang anti utilitarianisme, yaitu Ronald Dworkin. Di mana, menurut Dworkin konsep utilitarian hanyalah sebuah konsep ilusi yang semu. Lebih jauh, Dworkin juga mengatakan bahwa konsep utilitarian merupakan konsep yang salah karena memperlakukan *equality* dalam wujud numerik, dalam arti untuk memaksimalkan kesejahteraan secara umum. Menurutnya suatu keadilan tidak bisa dipandang sebatas angka atau jumlah yang diberikan namun lebih luas daripada itu.

Menegakkan hal tersebut, Dworkin membawa konsep *equality* pada definisi yang sama sekali lain. *Equality* yang dibawa Dworkin tidak hanya bertumpu pada numerik saja, melainkan juga bertumpu pada substansi. Menurutnya, *people must be perceived as ends in themselves, not as means to welfare maximization* (masyarakat harus diartikan sebagai sebuah tujuan dari diri mereka masing-masing, bukan hanya untuk mencapai kesejahteraan mayoritas).⁹ Kritik tajam Dworkin pada utilitarianisme juga terlihat dari pernyataannya yang mengatakan bahwa dalam utilitarianisme, manusia, tidak diperlakukan sebagai manusia. Melainkan hanya bilangan matematik untuk berkontribusi pada kesejahteraan secara maksimal.

Perdebatan ini membawa kita pada konsep *proporsionalitas* itu sendiri. *Proporsionalitas* menurut Aharon Baarak merupakan sebuah konstruksi hukum, sebuah alat metodologi yang terdiri dari empat macam komponen, yaitu *proper purpose, rational connection, necessary means, and a proper relation between the benefit gained by realizing the proper purpose and the harm caused to the constitutional right*, komponen terakhir ini sering kali disebut sebagai *proportionality stricto sensu*¹⁰. Empat komponen *proporsionalitas* itulah yang menjadi batasan-batasan yang digunakan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan secara umum. Komponen ini, kemudian dimanifestasikan menjadi konsep yang dapat diterapkan setelah sebelumnya merupakan sebuah konsep yang abstrak.

Mencermati uraian pendapat ahli mengenai keadilan dan *proporsionalitas* yang telah dipaparkan di atas, maka penulis berpendapat

⁸ J.H. Rapar, *Filsafat Politik Plato* (Jakarta: Rajawali Press, 1991), 82.

⁹ Samuel Klaus, *Dworkin's Conception of Utilitarianism* (Belgia: Faculty of Law "Katholieke

Universiteit Leuven," 1999), 11.

¹⁰ Aharon Barak, *Proportionality Constitutional Rights and Their Limitation* (Mexico: Cambridge University Press, 2012), 131.

bahwa keadilan yang proporsional, berarti keadilan yang tidak hanya bertumpu pada mayoritas, melainkan juga individu. Tidak hanya itu, keadilan *proporsionalitas* juga keadilan yang tidak hanya menjadi alat *to serve majority or individual in majority ways* (untuk melayani mayoritas atau individu dalam cara yang ditentukan mayoritas), namun *to serve justice in the most just ways* (namun untuk mencapai keadilan dengan cara yang paling adil). Konsep keadilan ini menghendaki dipenuhinya, empat unsur-unsur *proporsionalitas* seperti yang dijabarkan sebelumnya, yaitu *proper purpose, rational connection, necessary means, and a proper relation between the benefit gained by realizing the proper purpose and the harm caused to the constitutional right*.

Berkaitan dengan itu, maka penulis dapat memberikan uraian penjelasan sebagai berikut:

1. *Proper purpose*, atau tujuan yang semestinya, PHI jelas pada faktanya telah melenceng dari tujuan semestinya undang-undang tersebut dibuat, yang mana awal mula dibentuknya PHI salah satu tujuannya adalah untuk memberikan sebuah terobosan dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena pada faktanya dalam praktik pun PHI masih sering menghadapi kendala-kendala yang justru menghambat tujuan dari PHI itu sendiri. Sehingga tidak sampai pada memberikan penyelesaian, namun justru menghasilkan sebuah masalah baru.
2. *Rational connection*, yang dimaksudkan di sini adalah tidak adanya kesesuaian yang rasional antara fakta dengan peraturan yang mengaturnya. Sering kali PHI dapat dikatakan pula tidak memenuhi komponen-komponen *proporsionalitas*, di mana tidak ada koneksi yang rasional antara dibentuknya PHI dengan fakta penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang masih tidak proporsional.
3. *Necessary means*, PHI yang diharapkan memberikan sebuah arti penting penyelesaian perselisihan hubungan industrial, ternyata masih dapat dikatakan tidak benar-benar memberikan arti penting karena tidak memberikan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri.
4. Berkaitan dengan *proper relation between the benefit gained by realizing the proper purpose and the harm caused to constitutional right* (hubungan yang seharusnya dengan menyadari manfaat yang dicapai dan terganggunya hak konstitusional), maka dikatakan bahwa PHI, selain tidak memenuhi tujuan yang layak, juga

dalam praktiknya mengorbankan hak konstitusional pekerja untuk diperlakukan secara setara.

Berkaitan dengan hak konstitusional sebagaimana dimaksud di atas, maka PHI jelas gagal untuk menerapkan aturan hukum, di mana semua pihak harus diperlakukan setara. Setara yang dimaksud di sini adalah untuk memperlakukan para pihak sesuai dengan porsi mereka masing-masing, sebagaimana seperti yang dikatakan Dworkin di atas. Hukum acara PHI yang terlalu kaku, sehingga merugikan pihak pekerja, jelas merupakan bentuk dari ketidakadilan, yang mana menunjukkan bahwa pihak pekerja diperlakukan sama dengan pengusaha. Padahal faktanya, para pihak tersebut tidak memiliki *bargaining position* yang sama. Karenanya, perlakuan tersebut tidak mencerminkan *equality* sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya.

Konsep *equality* tersebut sudah selayaknya harus ada dan diterapkan sebagaimana mestinya dalam penyelesaian hubungan industrial, mengingat dalam konsiderans UU PHI dicantumkan Pasal 28 D Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang mana dalam Pasal tersebut ditegaskan bahwa¹¹:

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

Diketahui bersama bahwa dalam Pasal 28 A sampai dengan 28 J UUD NRI 1945 merupakan sebuah bab yang membahas mengenai hak asasi manusia, yang mana sudah seharusnya peraturan perundang-undangan di bawahnya harus senada dengan bab tersebut, tidak hanya secara kontekstual dalam perundang-undangan, namun juga dalam penerapan secara *praktikal*. Sehingga diskriminasi dapat dihindarkan dan mengembalikan hakikat dari *equality* itu sendiri.

Fakta-fakta di atas, sejatinya menunjukkan bahwa dibentuknya PHI adalah hal yang sia-sia, baik secara tatanan perundangan maupun secara praktis. Tidak efektifnya PHI telah mengingkari cita hukum atas dibentuknya UU PPHI. Karenanya, dengan ini penulis menganggap bahwa jalan terbaik dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial, harus dimulai dahulu dengan dihapusnya PHI. Nantinya, anggaran-anggaran yang dipakai dalam *me-maintain* PHI, baik dari sisi infrastruktur,

¹¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

1945, n.d.

hingga gaji untuk hakim PHI dapat dialokasikan ke arah yang lebih efektif.

B. *Fair Trial* dalam Hukum Indonesia

Perlakuan yang sama di depan hukum merupakan salah satu bentuk turunan dari keadilan yang harus ditegakkan oleh suatu negara. Indonesia, sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa dalam konstitusinya telah memberikan ruang tersendiri untuk menjamin keadilan kepada masyarakatnya. Tidak hanya dalam konstitusi, namun perhatian negara atas kesamaan di hadapan hukum juga tertuang dalam beberapa hukum positif yang ada di Indonesia, yakni dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik).

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Pasal 3 UU HAM ditegaskan bahwa¹²:

- (1) Setiap orang dilahirkan bebas dengan harkat dan martabat manusia yang sama dan sederajat serta dikaruniai akal dan hati nurani untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam semangat persaudaraan.
- (2) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum.
- (3) Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi.

Sedangkan dalam Pasal 5 Undang-Undang HAM dijelaskan bahwa:

- (1) Setiap orang diakui sebagai manusia pribadi yang berhak menuntut dan memperoleh perlakuan serta perlindungan yang sama sesuai dengan martabat kemanusiaannya di depan hukum.
- (2) Setiap orang berhak mendapat bantuan dan perlindungan yang adil dari pengadilan yang obyektif dan tidak berpihak.
- (3) Setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.

Dua pasal yang ada dalam UU HAM tersebut menuntut adanya perlakuan yang sama di depan pengadilan, sedangkan dalam PPHI sebagaimana dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa tidak adanya perlakuan yang sama, karena antara pihak buruh dengan pelaku usaha tidak memiliki *bargaining position* yang seimbang.

Diperlukan sebuah perhatian khusus terhadap HAM yang mampu membawa pada cara pandang seseorang dalam meletakkan manusia sebagai perhatian utama dan menekankan terbentuknya sebuah sistem universal yang menjadi kerangka bersama dalam menjaga keberlangsungan hidup manusia di muka bumi. Hal yang demikian merupakan inti dari HAM menurut Wolfgang Benedek yakni aspirasi untuk melindungi harkat dan martabat seluruh manusia.¹³

Buruh yang merupakan subyek dan individu tatanan dunia dalam hal ini cenderung dirugikan dengan adanya pengadilan hubungan industrial itu sendiri, oleh karenanya apabila dalam pelaksanaan lebih lanjutnya (PPHI) ternyata tidak mampu mendukung adanya *fair trial* itu sendiri maka sudah seyakinya diperbaiki agar terjadi harmonisasi antar peraturan hukum positif di Indonesia.

Selain dalam UU HAM terdapat pula dalam Pasal 14 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik) ditegaskan bahwa¹⁴:

Semua orang mempunyai kedudukan yang sama di hadapan pengadilan dan badan peradilan. Dalam menentukan tuduhan pidana terhadapnya atau dalam menentukan segala hak dan kewajibannya dalam suatu gugatan, setiap orang berhak atas pemeriksaan yang adil dan terbuka untuk umum oleh suatu badan peradilan yang berwenang, bebas dan tidak berpihak dan dibentuk menurut hukum. Media dan masyarakat dapat dilarang untuk mengikuti seluruh atau sebagian sidang karena alasan moral, ketertiban umum atau keamanan nasional dalam suatu masyarakat yang demokratis atau apabila benar-benar diperlukan menurut pendapat pengadilan dalam keadaan khusus, di mana publikasi justru akan merugikan kepentingan keadilan sendiri. Namun setiap keputusan yang

¹² Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, n.d.

¹³ Indra Kusumawardhana; Rusdi J. Abbas, "Indonesia Di Persimpangan: Urgensi 'Undang-Undang Kesetaraan Dan Keadilan Gender' Di Indonesia

Pasca Deklarasi Bersama Buenos Aires Pada Tahun 2017," *Jurnal HAM* 9, no. 2 (2018): 157.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights*, n.d.

diambil dalam perkara pidana maupun perdata harus diucapkan dalam sidang yang terbuka, kecuali bilamana kepentingan anak-anak menentukan sebaliknya, atau apabila persidangan tersebut berkenaan dengan perselisihan perkawinan atau perwalian anak-anak.

PHI lagi-lagi tidak menampakkan semangat *fair trial* dalam ICCPR yang telah diratifikasi Indonesia melalui UU Nomor 12 Tahun 2005. Persamaan di hadapan pengadilan yang ada dalam ICCPR berarti adanya persamaan perlakuan untuk orang-orang yang sama sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Penyamarataan bukan berarti persamaan, persamaan dengan kata lain haruslah proporsional. Hukum acara PHI yang terlalu kaku, sekali lagi ditegaskan mereduksi semangat persamaan dalam *fair trial* di Indonesia.

C. Penguatan Fungsi Tripartit (Mediasi) Melalui Disnaker

Hukum ketenagakerjaan, merupakan hukum yang tidak hanya berorientasi pada hukum perdata, melainkan juga hukum administrasi. Gagasan ini dilandasi dengan adanya perkembangan konsep negara. Negara kontemporer pertama yang semula memiliki model sebagai penjaga malam (*nachtwakerstaat*) berkembang menjadi konsep negara kesejahteraan (*welfarestate*). Gagasan mengenai negara kesejahteraan sendiri berkembang dari abad ke 18 ketika Bentham menyatakan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin kebahagiaan warganya. Dengan kata lain, konsep *welfarestate* berarti bahwa negara yang pemerintahannya ada dengan tujuan untuk memenuhi standar hidup warga negaranya baik itu kebutuhan sosial dan ekonomi. Konsep ini merupakan anti-tesis dari *nachtwakerstaat* yang dikatakan sebagai negara hukum dalam arti sempit (*rechstaat in engere zin*) yang dalam pelaksanaannya hanya berdasarkan asas *laissez faire, laissez aller* (menjunjung kebebasan, negara hanya menjaga ketertiban).

Ide intervensi negara yang dibawakan Bentham melalui konsep negara kesejahteraan, pada faktanya adalah hal yang penting. Dalam beberapa aspek, negara memang diperlukan untuk datang dan melindungi warga negaranya sekalipun dalam ranah privat. "Fungsi utama dari aturan hukum adalah untuk menciptakan perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencapai dan memelihara perdamaian".¹⁵ Hal ini dimungkinkan karena tidak setiap orang, dalam ranah privat, memiliki *bargaining position* yang sama. Kedudukan yang tidak sama tersebut sangat terlihat dalam konteks ketenagakerjaan, di mana pengusaha

dan pekerja jelas memiliki *bargaining position* yang berbeda. Inilah kenapa hukum ketenagakerjaan dikatakan bergeser dari ranah hukum privat, hingga menyangkut juga hukum publik. Dengan kata lain, intervensi negara diperlukan untuk melindungi pekerja sebagai kelompok yang memiliki posisi lebih lemah.

Di Indonesia (sebagai negara kesejahteraan sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD NRI 1945, intervensi negara dalam masalah ketenagakerjaan ditunjukkan dalam beberapa aspek penting. Pertama ialah penetapan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah. Hal ini sebagai bentuk perlindungan agar pekerja mendapatkan upah yang layak dan sejajar dengan biaya kehidupan. Kedua, ditetapkannya batasan-batasan pengusaha dan pekerja, juga hak dan kewajiban yang diuangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh. Terakhir, intervensi itu ialah dengan membantu penyelesaian sengketa Industrial, yaitu melalui UU PPHI. Dalam UU PPHI dikenal konsep penyelesaian hubungan industrial secara bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebagai media penyelesaian sengketa ketenagakerjaan secara non litigasi. Kegagalan dalam non litigasi menyebabkan para pihak harus menempuh jalur litigasi pada pengadilan hubungan industrial. Singkat kata, pemerintah secara garis besar mengatur bahwa perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dalam dua jalur, yaitu non-litigasi dan litigasi.

Jalur non litigasi, dalam UU PPHI ternyata hanya terkesan sebagai prasyarat agar dapat dilaksanakannya penyelesaian melalui PHI. Di lain sisi, PHI dalam pembahasan sebelumnya telah dijabarkan sebagai solusi yang sangat tidak efektif. Permasalahan ini adalah urgensi bagi penulis untuk mengonsentrasikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam jalur non litigasi. Dalam penelitian ini, tesis atau pernyataan yang ditawarkan penulis ialah penguatan fungsi tripartit melalui mediasi oleh Disnaker.

Mediasi, di berbagai negara dianggap sebagai jalan terbaik dalam penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena konflik antara pengusaha dan pekerja adalah hal yang rutin terjadi dan penyelesaian melalui litigasi tidak murah (bukan hanya dihitung biaya perkara)¹⁶. Sistem mediasi adalah hal yang baik, namun banyak terkendala karena sekarang orientasi penyelesaian sengketa adalah litigasi karena dianggap sebagai satu-satunya yang dapat menjamin kepastian hukum. Karenanya hanya beberapa negara tertentu yang benar-benar menerapkan

¹⁵ Ake Frandberg, *From Rechtsstaat to Universal Law-State* (London: Springer, 2014), 7.

¹⁶ Euwema et al., *Mediation in Collective Labor Conflicts*, 4.

mediasi dengan sebaik-sebaiknya.

Jepang adalah negara yang sangat sukses menerapkan mediasi, hal ini disampaikan oleh Prof. Yoshiro Kusano di kuliah umum tanggal 28 September 2019 di Universitas Airlangga. Beliau merupakan seorang mantan hakim di Jepang, yang sangat berpengalaman menyoal mediasi. Menurutnya, tingkat keberhasilan mediasi di Jepang mencapai angka 75% bahkan lebih. Ide penyelesaian sengketa di Jepang sukses karena berangkat dari nilai-nilai tradisional yang luhur, seperti *arasoi o mizu ni nagasu* (biarkan permasalahan berjalan seperti air), *kenkai ryoo-seibai* (para pihak dihukum dengan adil) dan *arasoi maruku osameru* (menyelesaikan masalah di dalam lingkaran). Selain itu bagi orang Jepang, membawa permasalahan ke muka pengadilan adalah perbuatan yang tidak terpuji dan hal yang harus dihindari. Paling bijaksana adalah melalui forum mediasi yang disebut sebagai *Jidan*. Namun, *Jidan* tersebut merupakan forum penyelesaian yang tidak mempunyai sanksi formal dan hanya bersifat sukarela. Sedikit perbedaan dengan *chotei*, yang mana dalam *chotei*, lembaga mediator berupa panelis yang terdiri dari tiga orang (dua orang dipilih oleh para pihak yang bersengketa dan satu lainnya merupakan seorang hakim).

Republik Rakyat Tiongkok juga tercatat memiliki tingkat kesuksesan yang tinggi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Namun, berbeda dengan Jepang, negeri tirai bambu tersebut lebih ketat dalam penyelesaiannya. Terdapat tiga kunci suksesnya mediasi di Tiongkok, yaitu: Pertama, ada kehadiran negara yang kuat dalam mediasi, tidak hanya pemerintah menjadi perancang sistem mediasi namun para promotornya yang terlibat juga merupakan agen pemerintah. Kedua, tidak seperti Negara Eropa yang menempatkan mediasi sebagai alternatif untuk litigasi, Tiongkok menempatkan mediasi sebagai prosedur yang harus dilalui terlebih dahulu sebelum bisa diarahkan ke arbitrase atau pengadilan. Ketiga, Mediasi di Tiongkok diarahkan untuk meredakan konflik bukan mencari keadilan. Kekurangan yang terdapat dalam konsep tersebut adalah sering kali pekerja dipaksa menerima jumlah ganti rugi yang kurang dari nilai putusan pengadilan.¹⁷

Indonesia berbeda dengan Jepang, tidak memiliki prinsip bahwa membawa masalah ke muka pengadilan adalah perbuatan yang buruk. Hal tersebut tentu disebabkan pengaruh historis yang berkembang di Indonesia dan Jepang berbeda, sehingga sangat masuk akal perkembangan nilai-nilai baik buruk yang diwariskan oleh nenek moyang orang Jepang dengan

nilai-nilai baik buruk yang ada di Indonesia juga memiliki perbedaan. Namun sekiranya nilai kebaikan yang ada di Jepang dapat diadopsi, mengingat penyelesaian secara musyawarah dari mediasi lebih memiliki nilai luhur daripada harus membawanya ke ranah pengadilan. Karenanya, sebagaimana dibahas sebelumnya penghapusan PHI adalah tahap awal yang sempurna untuk menggelontorkan persepsi bahwa non litigasi adalah prasyarat dari litigasi.

Indonesia, juga berbeda dengan Tiongkok yang terkesan otoriter dan tidak berorientasi pada mencari keadilan yang mana seolah mediasi hanya sebagai formalitas untuk meredakan permasalahan menyeruak semakin besar. Karenanya, berdasarkan perbandingan-perbandingan tadi, penulis beranjak pada tahap berikutnya yaitu penguatan fungsi tripartit berupa mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan.

Hal itu dapat dilakukan dengan melakukan beberapa perombakan pada UU PPHI, yaitu:

1. Pertama, mekanisme konsep PPHI menjadi bipartit yang kemudian dilanjutkan kewajiban melakukan mediasi apabila terjadi *deadlock*. Terdapat perombakan dalam mediasi yakni dengan mengubah nama mediator yang merupakan Pegawai Negeri Sipil dalam UU PPHI, menjadi Pegawai Perantara (Lanny Ramli, 2010). Hal ini dapat menekankan posisi negara sebagai jembatan dalam membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Para mediator ini terdiri dari tiga orang, yaitu seorang pegawai perantara sebagai ketua dan pemberi keputusan dan dua orang yang masing-masing ditunjuk oleh para pihak sebagai anggota dan pemberi pertimbangan. Mediator yang ditunjuk oleh Pemerintah ditanggung oleh negara dengan alokasi dana dari penghapusan PHI.
3. Para mediator perantara ada di setiap dinas ketenagakerjaan dalam tingkat daerah (dimungkinkan satu mediator sebagai pegawai perantara memegang beberapa kota/kabupaten tergantung kepadatan industri) dengan dibekali kemampuan yang matang tentang ketenagakerjaan.
4. Keputusan yang diambil oleh para mediator harus ditaati dengan catatan bahwa sebelum dilakukannya mediasi, para pihak melakukan perjanjian dengan mediator agar menjalankan apa yang diputuskan mediator.
5. Hasil dari mediator tidak dapat diajukan gugatan ke PTUN. Hal ini dikarenakan keputusan mediator tersebut, sekalipun

¹⁷ Wenjia Zhuang and Feng Chen, “‘Mediate First’: The Revival of Mediation in Labour Dispute

Resolution in China,” *China Quarterly* 222, no. Juni (2015): 382–383.

- dibuat oleh Pejabat TUN, bukanlah merupakan objek sengketa PTUN, karena merupakan keputusan dalam hukum perdata yang disepakati oleh para pihak bersengketa.
6. Terhadap keputusan itu tidak ada upaya hukum terkecuali pembatalan perjanjian. Karena konteksnya hasil mediasi itu berupa keputusan yang harus diterapkan oleh para pihak berdasarkan perjanjian antara mediator dan para pihak sebelumnya.
 7. Keberadaan *konsiliator* tetap ada apabila para pihak menghendakinya, namun apabila terjadi *deadlock* harus diselesaikan melalui mediasi. Mengingat mediasi dapat menyelesaikan empat sengketa ketenagakerjaan.
 8. Keberadaan arbitrase tetap ada apabila sepanjang para pihak bersengketa menghendaki.

KESIMPULAN

Kehadiran Pengadilan Hubungan Industrial yang diamanatkan UU PPHI tidak mampu menghadirkan keadilan bagi para pihak yang bersengketa, utamanya adalah pekerja yang memiliki *bargaining position* sangat lemah. Keadilan proporsional yang dicitakan menjadi hal yang semu untuk dicapai. Di sini menunjukkan pula kegagalan negara dalam harmonisasi hukum positif mengenai *fair trial* yang satu dengan yang lainnya, karena ternyata tidak benar-benar mampu mewujudkan *fair trial* itu sendiri. Negara menghadirkan konsep litigasi dalam upaya memberikan kepastian namun justru mengabaikan keadilan di dalamnya. Oleh karenanya penghapusan pengadilan hubungan industrial dan menguatkan sistem mediasi di bawah naungan Disnaker merupakan solusi terbaik. Selain menghemat anggaran yang dulu dialokasikan untuk menyelenggarakan peradilan dapat dialokasikan untuk para mediator. Di sisi lain akan sangat memudahkan pekerja apabila hendak menyelesaikan sengketa dengan pengusaha, mengingat tujuan utama dari mediasi adalah menengahi untuk mencari solusi bersama sebaik mungkin, hal ini dimaksudkan agar para pihak benar-benar bisa mendapatkan keadilan yang diidamkannya. Terlebih hal ini diharapkan menjadi jalan yang tidak kaku sebagaimana konsep peradilan yang menggunakan hukum acara perdata sebagai pedomannya.

SARAN

Sebagai negara kesejahteraan, negara harus memperhatikan sedetail mungkin kebutuhan yang

diperlukan oleh warga negaranya, terutama kebutuhan akan adanya rasa keadilan. Keadilan bagi para pekerja dapat tersentuh apabila mereka dimudahkan dalam upaya mencari keadilan itu sendiri, oleh karenanya sistem pengadilan hubungan industrial yang tidak mampu memberikan rasa keadilan bagi pekerja sudah sepatutnya dihapuskan dengan melakukan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mana di dalamnya tidak hanya memuat penghapusan PHI namun juga menguatkan mediasi di bawah naungan Dinas Ketenagakerjaan. Penguatan tersebut dilakukan dengan merevisi pasal-pasal yang berkaitan dengan mekanisme dan model mediasi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan menghapus ketentuan mengenai Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dimaksudkan tidak hanya untuk memperkuat mediasi, namun juga menegaskan konsep penyelesaian sengketa non litigasi sebagai satu-satunya mekanisme penyelesaian sengketa bukan hanya prasyarat sebelum jalur litigasi ditempuh (jalur litigasi dalam mekanisme ini dihapuskan).

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih Penulis sampaikan kepada Dr. Lanny Ramli, S.H., M.H. atas bantuannya dalam memberikan sumbangsih pemikiran dan diskusi perihal mediasi berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, N. V. (2016, September 6). Gugatan Sederhana dalam Sistem Peradilan di Indonesia. *De Jure*, 18, 382. doi:10.30641
- Baraak, A. (2012). *Proportionality: Constitutional Rights and Their Limitations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Chen, W. Z. (2015). Mediate First: The Revival of Mediation in Labour Dispute Resolution in China. *The China Quarterly Journal*, 222, 382-383. doi:10.1017/S0305741015000739
- Frandsberg, A. (2014). *Rechtstaat to Universal Law State*. Switzerland: Springer.
- Klaus, S. (1999). *Dworkin's Conception of Utilitarianism*. Belgia: Faculty of Law Leuven Catholic Universiteit.
- Kusumawardhana, I., & Abbas, R. J. (2018, Desember). Indonesia di Persimpangan: Urgensi "Undang-Undang Kesetaraan dan Keadilan Gender" di Indonesia Pasca Deklarasi Bersama Buenos Aires Pada Tahun 2017. *Jurnal HAM*, 9(2), 157.

doi:<http://dx.doi.org/10.30641/ham.2018.9.153-174>

- Martin C. Euwema, F. M. (2019). *Mediation in Collective Labor Conflicts*. Switzerland: Springer International Publishing.
- Marzuki, P. M. (2010). *Penelitian Hukum* (sixth ed.). Jakarta, Indonesia: Rencana Prenada Media Group.
- Muhamad Isnun, P. F. (2014). *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: LBH Jakarta & MaPPI FH UI.
- Nurjaya, I. N. (2010). Indonesian Labour Law Development and Reform: The Years of Ratifying Fundamental Human Rights as Defined Within the ILO Core Conventions. *Labour Law and Labour Markets in the New World Economy* (hal. 2). Milan: University of Milan.
- Rapar, J. H. (1991). *Filsafat Politik Plato*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soekanto, P. P. (1993). *Perihal Kaidah Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Wasi, R. (2016, Januari). Kajian Ontologis Lembaga Mediasi di Pengadilan. *Yuridika*, 31, 125. doi:10.20473

Perundang-undangan

- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Republik Indonesia, 1945.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh*, Republik Indonesia, 2000.
- Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Republik Indonesia, 2003.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, , Republik Indonesia, 2004.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Republik Indonesia, 1957.
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman*, Republik Indonesia, 2009.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Civil and Political Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik)*.
- Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial dan Tata Cara Mediasi*, Republik Indonesia, 2014.