

## **Hukum dan Kearifan Lokal Dalam Penyelesaian Perselisihan Industrial**

**Ashadi L. Diab**

Dosen Fak.Syariah IAIN Kendari  
*ldiab\_adhy@yahoo.com*

**Iskandar**

Dosen Fakultas PAI IAIM Kupang  
*iskandarkupang@gmail.com*

***Abstract:** This study discusses how is the implementation of industrial relations resolution through the industrial relations court in the Kendari District Court? Is the local wisdom-based approach capable of providing legal certainty to both parties? To what extent is the District Court's efforts to resolve disputes through a local wisdom approach? In this study, the author uses the theory of legal change and the legal system and the theory of conflict. The results of the study indicate that the settlement of industrial relations disputes is a difference of opinion which results in conflicts between employers or a combination of employers and workers / laborers.*

*In order to resolve industrial relations disputes, it can be done in two ways. First, through the pathway outside the industrial relations court, which includes mediation, conciliation, bipatrite and arbitration based on local wisdom. The second is through the industrial relations court.*

*The local wisdom-based approach is very able to provide legal certainty through out-of-court channels, but the place to process through local wisdom is not yet adequate or there is no proper Regional Regulation that regulates it, especially in Kendari, Southeast Sulawesi. So that if there is a Regional Regulation, it is easier for the Department of Labor to process based on the applicable rules that are compounds with local wisdom. The efforts of the District Court in resolving disputes through a local wisdom approach. A number of facts show that cases handled by legal institutions before the birth of Law No. 13 of 2003 and Law No. 2 of 2004, not fully resolved. With the birth of the two laws mentioned above, most of the shortcomings as previously*

*happened can be overcome.*

**Key Words; Local Wisdom, Settlement, Decision**

**Abstrak:** Nilai-nilai kearifan lokal yang terdapat dalam masyarakat merupakan salah satu sumber hukum baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sumber hukum yang tidak tertulis ini lah justru dominan lebih banyak dibandingkan dengan hukum yang tertulis. Fokus Penelitian ini membahas bagaimana revitalisasi teori al-'Adah/Al-'Urf dalam supremasi hukum kearifan lokal terhadap pelaksanaan penyelesaian hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri Kendari.

Dalam penelitaian ini, penulis menggunakan teori perubahan hokum kaitannya dengan pengaruh kearifan lokal serta teori Konflik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan perselisihan bagi hubungan industrial merupakan penjajakan pendapat yang tak kunjung usai sehingga pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh. Penyelesaian kedua hal tersebut ditempuh dengan dua jalan yaitu litigasi dan nono litigasi, yang di dalamnya terdapat upaya mediasi, konsilisasi, bipartite dan arbitrase yang didasari nilai 'urf atau kearifan lokal.

Temuan dalam penelitian ini yakni, Pendekatan teori 'urf dalam kaitannya menemukan suatu hukum di tengah masyarakat berbasis kearifan lokal sangat bisa memberikan kepastian hukum melalui dengan jalur di luar pengadilan namun wadah untuk memproses melalui kearifan lokal belum memadai atau belum ada Perda secara patut yang mengaturnya khususnya di Kendari Sulawesi Tenggara. Sehingga kalau ada Perda memudahkan pihak Depnaker untuk memproses berdasarkan aturan yang berlaku yang senyawa dengan local wisdom. Sebaliknya, suatu fakta yang menjadikan pada setiap kasus-kasus yang lahir justru tidak terselesaikan dengan maksimal meskipun telah tertuang dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 sehingga menjadi pantas jika suatu hukum lebih didasarkan nuansa kearifan lokal untuk tercapainya tujuan hukum.

**Kata Kunci: Lokal Wisdom, Putusan, Penyelesaian**

## **Pendahuluan**

Indonesia merupakan negara *Rule of Law* atau negara yang berdasarkan atas hukum, hal ini bermakna bahwa segala aktifitas kenegaraan harus berdasar pada aturan-aturan hukum yang berlaku. Hukum bersumber dari nilai-nilai yang hidup di masyarakat baik yang sifatnya tertulis maupun tidak tertulis, dimana sumber hukum yang tidak tertulis ini banyak sekali ditemui di Indonesia. Wujud dari hukum tidak tertulis ini dapat berupa hukum adat maupun kearifan lokal (*local*

*wisdom*) yang eksistensinya tetap diakui sebagai sebuah norma dan mempunyai daya ikat dan sanksi. Hukum yang berlaku di Indonesia saat ini lebih berwarna positivistik yang artinya bahwa dalam paradigma ber hukum lebih mengedepankan hukum tertulis saja seperti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah dan sebagainya, serta dalam penegakannya selalu mendewakan asas legalitas sehingga penegakan hukumnya bersifat kaku serta mengenyampingkan hukum yang tidak tertulis (kearifan lokal).

Implementasi tentang sistem hukum positif Indonesia mengalami tantangan, hal ini terjadi karena disfungsi hukum positif tidak berpihak pada masyarakat kurang mampu dan terpinggirkan. Sehingga diperlukan kebijakan dari pemerintah dalam rangka mengatur perilaku masyarakat. Hal ini bisa terwujud dengan cara mengakomodasi nilai-nilai kearifan lokal yang ada, sehingga dalam penyelesaian perselisihan (konflik) bisa terwujud serta nilai-nilai ini diadopsi ke dalam hukum positif dalam bentuk peraturan daerah (Perda).<sup>1</sup> Namun di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kearifan lokal tidak tercantum secara eksplisit dalam. Undang-undang ini sangat mementingkan industri yang baik, dinamis dan penuh dengan keadilan dengan mengoptimalkan nilai Pancasila. Kontradiksi antara konsep kearifan lokal sebagaimana tertuang dalam berbagai peraturan daerah dengan bersinergi dengan nilai-nilai Pancasila seperti termaktub dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga kristalisasi dari kearifan lokal yang hidup dalam masyarakat berbagai daerah bisa muncul.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Misalnya, setelah kemerdekaan, pernah ada peraturan daerah di Sulawesi dan beberapa daerah lainnya yang memberi tugas kepada damang untuk menyelesaikan segala perbantahan di masyarakat dengan jalan damai, serta memelihara, mengembangkan dan menggali kesenian dan kebudayaan asli serta memelihara benda-benda dan tempat-tempat bersejarah warisan nenek moyang. Hal ini merupakan contoh bagaimana nilai-nilai kedaerahan diakomodasi ke dalam hukum positif, yang tentu sangat berpotensi untuk dielaborasi menjadi kearifan lokal untuk penyelesaian perselisihan permasalahan ketenagakerjaan.

<sup>2</sup>Haryo Kunto Wibisono, *et.al.*, *Dimension of Pancasila Ethics in Bureaucracy: Discourse of Governace, Filsafat, Etika, dan Kearifan Lokal untuk Konstruksi Moral Kebangsaan*. (Globoethics, 2013), h. 16.

Penyelesaian kasus-kasus industrial, diharapkan setiap mediator atau hakim, sepanjang relevan, wajib mempertimbangkan aspek-aspek kearifan lokal ini.<sup>3</sup> Relevansi ini penting digaribawahi karena tidak setiap kasus hubungan industrial itu bermuatan nilai-nilai lokal yang memerlukan kajian kearifan lokal. Masalahnya tidak mudah mencari nilai-nilai kearifan lokal dalam hubungan industrial. Penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak menemukan solusi, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Jalur ini ditempuh setelah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui metode alternatif penyelesaian sengketa tidak tercapai.<sup>4</sup> Hal ini merupakan persyaratan yang harus dipenuhi dan harus dilampirkan proses risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar tahun 1945.<sup>5</sup> Dari pengertian hubungan industrial di atas maka ada beberapa pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial tersebut yang antara lain adalah pengusaha/pemberi kerja, pekerja/ buruh dan pemerintah. Perselisihan yang menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja, serta melibatkan pemerintah dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang dimaksud perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup>Ade Saptomo, *Hukum dan Kearifan Lokal*. (Jakarta: Grasindo 2010), h. 29

<sup>4</sup>Survey awal dalam rangka Mengantar Mahasiswa Fakultas Syariah PPL di Pengadilan Negeri Kendari Sulawesi Tenggara, 2018.

<sup>5</sup>Rusli Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h.145

<sup>6</sup>UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang N0. 22. Tahun 1957 tentang penyelesaian perburuhan. Namun prosedur yang panjang tersebut disederhanakan dengan penanganan melalui peradilan perselisihan hubungan industrial pada peradilan umum dan dimungkinkan mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan pengadilan hubungan industrial. Pada pasal 55 Undang-undang N0. 2 tahun 2004) bahwa pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkup peradilan umum.<sup>7</sup> Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari pengadilan Hubungan Industrial disebutkan pada pasal 56 yang bertugas dan berwenang dan memeriksa serta memutuskan. Dari latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: a) Bagaimana pelaksanaan penyelesaian hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Kendari? b) Apakah pendekatan berbasis kearifan lokal mampu memberikan kepastian hukum kepada kedua belah pihak? c) Sejauh mana upaya Pengadilan Negeri dalam menyelesaikan perselisihan melalui pendekatan kearifan lokal?

Dalam konteks ketenagakerjaan perlu dibedakan pengertian antara hubungan kerja dengan hubungan industrial. Hubungan kerja yakni hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, sedangkan hubungan industrial yakni suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Sehingga dalam tulisan ini penting kiranya penulis untuk menampilkan dan mencermati karya-karya tulis yang berkaitan dengan penelitian ini; a) Asyhadi, *Permasalahan dalam Hukum Perburuhan*, menjelaskan seputar langkah-langkah buruh dalam menghadapi fakta-fakta dilapangan.<sup>8</sup> b) Koeshartono, *Hubungan industrial; Kajian Konsep dan Permasalahannya*, Penjelasan tentang seputar konsep dalam

---

<sup>7</sup>Adrian Sutendi. *Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 129. Disebutkan bahwa pentahapan proses dalam Pengadilan Hubungan Industrial dalam Acara Biasa minimal melalui pentahapan sebagai berikut: (1). Permohonan gugatan, (2). Pemeriksaan berkas gugatan, (3). Jawaban gugatan, (4). Replik – Duplik, (5). Pembuktian, (6). Pemanggilan saksi, (7). Putusan.

<sup>8</sup>Asyhadi. *Permasalahan dalam Hukum Perburuhan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1993).

hubungannya dengan hukum industrial.<sup>9</sup> c) Hidayat Muharram, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, dalam tulisan ini menjelaskan tentang seputar aturan-aturan dalam ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.<sup>10</sup> d) Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*. Pemutusan hubungan kerja sering terjadi kerana kedua belah pihak tidak sepaham dengan apa yang diinginkan. Sehingga tulisan ini mengulas hak-hak yang melekat terhadap pekerja yang di PHK oleh perusahaan tempat dimana bekerja.<sup>11</sup> Namun penelitian di atas belum secara spesifik membahas hukum kaitannya kearifan lokal dalam menyelesaikan permasalahan dalam hubungan industrial.

Penelitian ini, menggunakan teori perubahan hukum dan sistem hukum. Dalam teori sistem hukum ini terdiri struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum, untuk melihat fenomena yang terjadi dilapangan yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial.

#### 1. Teori Perubahan Hukum

Perubahan hukum dan perubahan sosial adalah sebuah fenomena yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Perubahan hukum dalam suatu negara dapat mempengaruhi perubahan sosial masyarakat. Demikian pula perubahan sosial di masyarakat dapat membawa kepada perubahan hukum dalam suatu negara. Dalam teori ini akan selalu ada perubahan sesuai kondisi kerja dalam perusahaan dan perubahan dalam masyarakat.

#### 2. Teori sistem hukum.

Menurut Laurence M. Friedman,<sup>12</sup> teori sistem hukum terdiri dari tiga unsur pokok yang saling berpengaruh dalam pelaksanaan

---

<sup>9</sup>Koeshartono. *Hubungan industrial;Kajian Konsep dan Permasalahannya*. (Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya, 2005).

<sup>10</sup>Hidayat Muharram. *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*. (Bandung: PT. Citra Aditiya Bakti, 2006).

<sup>11</sup>Jehani. *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*. (Jakarta: Visi Media, 2006).

<sup>12</sup>Lawrence Meir Friedma sebagaimana dikutip oleh Habiburrahman. Lihat Habiburrahman, "Rekonstruksi Hukum Kewarisan Islam di Indonesia" (Sinopsis Disertasi Doktor, Program Pascasarjana UIN Gunung Djati, Bandung 2011), h. 26-27.

atau penegakan hukum, yaitu struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum, sebagai berikut:

- a. Struktur hukum (*Legal structure*) berkaitan dengan bentuk atau format suatu sistem hukum.
  - b. Substansi hukum (*legal substance*) berkaitan dengan aturan-aturan hukum.
  - c. Budaya hukum (*legal culture*) berkenaan dengan sikap masyarakat terhadap hukum.
3. Teori Konflik

Ada beberapa asumsi dasar dari teori konflik ini. Teori konflik merupakan antitesis dari teori struktural fungsional, dimana teori struktural fungsional sangat mengedepankan keteraturan dalam masyarakat. Teori konflik melihat pertikaian dan konflik dalam sistem sosial. Teori konflik melihat bahwa di dalam masyarakat tidak akan selamanya berada pada keteraturan. Buktinya dalam masyarakat manapun pasti pernah mengalami konflik-konflik atau ketegangan-ketegangan. Kemudian teori konflik juga melihat adanya dominasi, koersi, dan kekuasaan dalam masyarakat. Teori konflik juga membicarakan mengenai otoritas yang berbeda-beda. Otoritas yang berbeda-beda ini menghasilkan superordinasi dan subordinasi. Perbedaan antara superordinasi dan subordinasi dapat menimbulkan konflik karena adanya perbedaan kepentingan.

## **Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Lokal Wisdom**

Hubungan industrial adalah suatu sistem yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar tahun 1945.<sup>13</sup> Dari pengertian hubungan industrial di atas maka ada beberapa pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial tersebut antara lain adalah pengusaha/pemberi kerja, pekerja/buruh dan pemerintah. Jadi

---

<sup>13</sup>Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan Ghalia Indonesia...*, h. 145

perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja, serta melibatkan pemerintah dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang dimaksud perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.<sup>14</sup>

Adapun yang dimaksud dengan 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. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, serta perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak. Serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.

## **Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Tidak terlepas dari fungsi-fungsi pihak yang terkait di atas maka, sejatinya perselisihan hubungan industri menyangkut permasalahan di antara ketiga pihak di atas. Maka berdasarkan pasal 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan

---

<sup>14</sup>Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Imam Soepomo, menyebutkan jenis perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak (*rechtgeschil*) dan poerselisihan kepentingan (*belangengeschil*).<sup>15</sup> Sedangkan menurut H. M. Laica Marzuki, terdapat dua macam karekteristik perselisihan yang mewarnai kasus-kasus perburuhan, yakni:

1. Kasus perselisihan hak (*rechtgeschil, conflict of right*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian yang demikian itu, menitik beratkan aspek hukum (*rechtmatigheid*) dari permasalahan, utamanya menyangkut pencederaan janji (*wanprestasi*) terhadap perjanjian kerja, suatu poelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Kasus perselisihan kepentingan (*belangeschillen, conflict of interset*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta ekomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitikberatkan *doelmatigheid* permasalahan.

Karakteristik perselisihan hak, pada intinya perselisihan hak normatif atau hak atas hukum dalam hubungan kerja, yakni persoalan yang menitikberatkan aspek hukum (*rechtmatigheid*), sebagai akibat terjadinya pelanggaran/tidak dipenuhinya hak, perbedaan perlakuan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja bersama. Sedangkan karakteristik perselisihan kepentingan berkaitan dengan syarat-syarat kerja dan/keadaan perburuhan, yang menitikberatkan pada kebijaksanaan (*doelmatigheid*) permasalahan, diluar aspek hukum.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Peburuhan*. (Jakarta: Jambatan, 1985), h. 97

<sup>16</sup>Wijayanto Setiawan. *Pengadilan Perburuhan di Indonesia, Ringkasan di Sertai, Program Pasca Sarjana*, (Universitas Airlangga Surabaya, 2006), h. 19

Dari pendapat Imam Soepomo, Laica Marzuki dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial hanya berwenang untuk mengadili perselisihan hak saja. Mustahil dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan. Perselisihan kepentingan hanya dapat diselesaikan melalui jalur non litigasi, yaitu mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Ketiga lembaga itu akan menyelesaikan dengan mencari *win-win solution* dalam kebijaksanaan. Apabila perselisihan kepentingan diselesaikan melalui jalur penyelesaian hubungan industrial, hakim penyelesaian hubungan industrial akan menggunakan aturan hukum dengan menomorduakan kebijaksanaan yang dicapai melalui *win-win solution*.<sup>17</sup>

## Prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial

Dalam rangka upaya penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan berbagai cara. Cara-cara yang ditempuh ditentukan oleh pihak-pihak yang bersengketa dalam perselisihan hubungan industrial itu sendiri. Secara garis besar ada dua cara yang dapat di tempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yakni melalui pengadilan hubungan industrial dan yang kedua adalah di luar pengadilan hubungan industrial.

Adapun cara-cara yang dapat di tempuh di luar pengadilan hubungan industrial antara lain adalah bipatrit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Cara-cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini sangat dianjurkan, karena tidak melalui pengadilan hubungan industrial yang pastinya akan lebih menyita waktu, biaya dan tenaga pada pihak-pihak yang bersengketa. Di antara penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain:

1. Bipatrite

Definisi perundingan bipartite dalam pasal 1 angka 10 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial adalah Perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha hubungan industrial.

---

<sup>17</sup> Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 184

## 2. Konsiliasi

Pengertian Konsiliasi sendiri sudah diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian masalah hubungan Industrial dalam Pasal 1 angka 13 yang berbunyi “Konsiliasi hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.”

## 3. Arbitrase

Pengertian Arbitrase sendiri sudah diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian permasalahan hubungan Industrial dalam pasal 1 angka 15 yang berbunyi “arbitrase hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat kerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.” sedangkan arbiter sendiri adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetpkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

## 4. Mediasi

Mediasi menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial dijelaskan pengertiannya dalam pasal 1 angka 11 yaitu mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang

mediator atau lebih mediator yang netral.<sup>18</sup> Sedangkan mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan menteri untuk bertugas melakukan mediasi yang mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

### **Kearifan Lokal dan Penyelesain Sengketa**

Keberadaan “Bhineka Tunggal Ika” yang berarti berbeda-beda tetapi tetap satu merupakan semoyan yang sangat sakral bagi warga Negara Indonesia. Filosofis ini menentukan arah kedepannya dengan adanya kondisi keberagaman masyarakat yang ada di Indonesia yang majemuk baik keadaan geografis, ras, suku, bahkan agama, sehingga Indonesia terkenal memiliki banyak ragam kebudayaan. Kebudayaan merupakan satu unit interpretasi, ingatan dan makna yang ada di dalam manusia, ia meliputi kepercayaan, nilai-nilai, dan norma. Kebudayaan mempengaruhi perilaku manusia karena setiap orang akan menampilkan kebudayaannya, sehingga menghasilkan suatu karakteristik dalam suatu kelompok manusia. Pada hakikatnya budaya memiliki nilai-nilai yang senantiasa diwariskan, ditafsirkan, dilaksanakan seiring dengan proses perubahan sosial kemasyarakatan.<sup>19</sup>

Nilai-nilai yang hidup dan tumbuh di masyarakat yang disebut sebagai kearifan lokal, dimana setiap daerah memiliki kearifan lokal yang berbeda-beda karena kearifan lokal terbentuk sebagai keunggulan budaya masyarakat setempat maupun kondisi geografis dalam arti luas. Kearifan lokal merupakan produk budaya masa lalu yang patut secara terus-menerus dijadikan pegangan hidup. Meskipun bernilai lokal tetap nilai yang terkandung di dalamnya dianggap sangat

---

<sup>18</sup>Zalukhu Evan. *Hubungan Kebudayaan dan Kearifan Lokal*. Blogspot.co.id, 2015.

<sup>19</sup>Liliweri Alo. *Makna Budaya dalam Komunikasi Antarbudaya*. (Yogyakarta: LkiS, 2007), h, 10

universal. Secara filosofis, kearifan lokal dapat diartikan sebagai sistem pengetahuan masyarakat lokal/pribumi (*indigenous knowledge systems*) yang bersifat empirik dan pragmatis. Bersifat empirik karena hasil olahan masyarakat secara lokal berangkat dari fakta-fakta yang terjadi di sekeliling kehidupan mereka. Bertujuan pragmatis karena seluruh konsep yang terbangun sebagai hasil olah pikir dalam sistem pengetahuan itu bertujuan untuk pemecahan masalah sehari-hari (*daily problem solving*).<sup>20</sup> Seperti yang sering terjadi di Pengadilan Negeri Kendari dalam hal penyelesaian hubungan industrial.

### **Kedudukan Kearifan Lokal Hukum Adat dalam Hukum Nasional**

Hukum adat merupakan nilai-nilai yang hidup dan berkembang di dalam masyarakat suatu daerah. Walaupun sebagian besar Hukum Adat tidak tertulis, namun ia mempunyai daya ikat yang kuat dalam masyarakat. Ada sanksi tersendiri dari masyarakat jika melanggar aturan hukum adat. Hukum Adat yang hidup dalam masyarakat ini bagi masyarakat yang masih kental budaya aslinya akan sangat terasa sehingga penerapan hukum adat dalam kehidupan sehari-hari juga sering di terapkan oleh masyarakat.<sup>21</sup>

Padahal, Indonesia adalah sebuah negara yang menganut *civil law* sistem yang mengedepankan azas legalitas dalam penegakkan hukumnya. Azas legalitas menyatakan bahwa tidak ada hukum selain yang dituliskan di dalam peraturan perundang-undangan, hal ini untuk menjamin kepastian hukum. Dalam kenyataannya ada suatu kasus dimana ada hakim yang tidak dapat menemukan hukumnya dalam hukum tertulis, seorang hakim tersebut harus dapat menemukan hukumnya dalam aturan yang hidup dalam masyarakat.

Sehingga diakui atau tidak, hukum adat juga mempunyai peran dalam sistem Hukum Nasional di Indonesia. Kedudukan dari nilai-nilai kearifan lokal begitu besar, yakni di antara mempunyai peran dan fungsi sebagai berikut: a. Untuk konservasi dan pelestarian sumber daya alam,

---

<sup>20</sup>Norhandayani. *Pengertian Kearifan Lokal*. 2011. Blogspot.com

<sup>21</sup>Soerjono Soekanto. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).

b. Pengembangan sumber daya manusia, c. Pengembangan kebudayaan dan ilmu pengetahuan, d. Sebagai sumber petuah/kepercayaan/sastra dan pantangan, e. Sebagai sarana membentuk membangun integrasi komunal, f. Sebagai landasan setika dan moral, g. Fungsi politik.<sup>22</sup>

Dalam seminar Hukum Adat dan pembinaan Hukum Nasional di Yogyakarta tahun 1975, di tegaskan tentang sifat Hukum Adat sebagai Hukum Nasional atau hukum yang bersumber pada kepribadian bangsa. Seminar tersebut menghasilkan kesimpulan-kesimpulan salah satunya dalam hal kedudukan dan peranan hukum adat yakni sebagai berikut:<sup>23</sup>

- a. Hukum adat merupakan salah satu sumber yang penting untuk memperoleh bahan-bahan bagi pembangunan Hukum Nasional, yang menuju kepada unifikasi pembuatan peraturan perundangan dengan tidak mengabaikan timbul/tumbuhnya dan berkembangnya hukum kebiasaan dan pengadilan dalam pembinaan hukum.
- b. Pengambilan bahan-bahan dari hukum adat dalam penyusunan Hukum Nasional pada dasarnya berarti: 1) Penggunaan konsepsi-konsepsi dan azas-azas hukum dari hukum adat untuk dirumuskan dalam norma-norma hukum yang memenuhi kebutuhan masyarakat masa kini dan mendatang dalam rangka membangun masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar. 2) Penggunaan lembaga-lembaga hukum adat yang dimodernisir dan disesuaikan dengan kebutuhan zaman tanpa menghilangkan ciri dan sifat-sifat kepribadian Indonesiannya. 3) Memasukkan konsep-konsep dan azas-azas hukum adat ke dalam lembaga-lembaga hukum dari hukum asing yang dipergunakan untuk memperkaya dan memperkembangkan Hukum Nasional, agar tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

---

<sup>22</sup>Soerjono Soekanto. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum ...*, h.

<sup>23</sup>Soerjono Soekanto. *Sosiologi Suatu Pengantar*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1990).

- c. Di dalam pembinaan hukum harta kekayaan nasional, hukum adat merupakan salah satu unsur sedangkan di dalam pembinaan kekeluargaan dan hukum kewarisan nasional merupakan intinya.
- d. Dengan terbentuknya hukum nasional yang mengandung unsur-unsur hukum adat, maka kedudukan dan peranan hukum adat itu telah terserap di dalam hukum nasional.

Perhatian terhadap pengakuan keberadaan Masyarakat Hukum Adat (MHA) di Indonesia sudah cukup baik. Setidaknya sudah dimuat dalam UUD 1945, ketetapan MPR, dan berbagai peraturan perundangan. Perkembangan yang terjadi pada tahun 1999, mempunyai dampak penting terhadap perhatian mengenai keberadaan masyarakat adat dan hak-hak tradisionalnya. Undang-undang No. 39 Tahun 1999 dan Undang-undang No. 41 Tahun 1999 dan peraturan Menteri Negara Agraria/Kepala BPN No. 5 Tahun 1999, cukup memberikan landasan hukum terhadap keberadaan masyarakat hukum adat dan hal ulayatnya.

Perkembangan berikutnya yang cukup signifikan terjadi pada tahun 2000 ketika Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) melakukan amandemen terhadap Undang-undang Dasar 1945 dan berhasil memasukan masalah “Masyarakat Hukum Adat” ke dalam konsitusi Pasal 18B ayat (2), pasal 28 1 ayat (2), sebagai pasal baru dalam konsitusi. Undang-undang terakhir yang mengatur tentang Masyarakat Hukum Adat adalah Undang-undang No. 32 Tahun 2009 (LN Tahun 2009 No. 149) tentang perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup yang di tetapkan pada tanggal 3 oktober 2009.

### **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kaitannya Lokal Wisdom di Pengadilan Negeri Kendari**

Menurut Lawrence Friedman, unsur-unsur sistem hukum itu terdiri dari struktur hukum (*legal structure*) substansi hukum (*legal substance*) dan budaya hukum (*legal culture*). Struktur meliputi badan legislatif dan yudikatif serta lembaga dan instansi terkait, seperti kejaksaan, kepolisian, pengadilan, komisi judicial, komisi pemberantasan korupsi (KPK). Sedangkan substansi hukum adalah mengenai norma, regulasi,

peraturan maupun undang-undang yang ditetapkan oleh pejabat berwenang dan kebijakan.<sup>24</sup>

Budaya hukum adalah meliputi pandangan, kebiasaan maupun perilaku dari masyarakat mengenai pemikiran nilai-nilai dan pengharapan dari sistem hukum yang berlaku, dengan perkataan lain budaya hukum itu adalah iklim dari pemikiran sosial tentang bagaimana hukum itu diaplikasikan, dilanggar atau di laksanakan termasuk di dalamnya nilai-nilai kearifan lokal. Tanpa budaya hukum sistem hukum itu sendiri tidak akan berdaya, seperti ikan mati yang terkapar di keranjang, bukan seperti ikan hidup yang berenang di lautnya (*without legal culture, the legal system is inert, a dead fish lying in a basket, not a living fish swimming in its sea*).<sup>25</sup>

Banyak sub budaya dari suku-suku yang ada, agama, kaya, miskin, pejahat dan polisi mempunyai budaya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Faktor pendorong dan penghambatan penegakan hukum di Indonesia sebagaimana disebutkan di atas adalah struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum. Ketiga sub-sistem ini bekerja saling berkaitan satu sama lain, tidak akan berjalan efektif dan terjadi kepincangan jika salah satu sub-sistem tidak berjalan secara maksimal. Oleh karena itu, bagaimana bekerja hukum di masyarakat mengenai pendorong dan penghambatannya, sangat tergantung kepada tiga sub-sistem ini. Lebih jauh berbicara mengenai efektivitas penegakan hukum, maka pendorong dan penghambat penegakan hukum senantiasa dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu:<sup>26</sup>

- a. Faktor hukum itu sendiri
- b. Faktor penegakan hukum, yakni pihak-pihak yang menerapkan hukum
- c. Faktor sarana penegakan hukum

---

<sup>24</sup>Asri Wijayanti. *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinargrafika, 2009).

<sup>25</sup>Kanisius Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. (Jakarta: Gunung Agung, 2007)

<sup>26</sup>Abdul Khakim. *Pengantar Hukum ketanakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003* (Edisi revisi). (Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2003).

- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut ditetapkan dan
- e. Faktor kebudayaan dari masyarakat dimana itu diterapkan

Di dalam praktek, penegakan hukum selalu menggunakan pendekatan formal prosedural artinya bahwa aparat penegak hukum selalu melihat suatu kasus atau tindak pidana dari semata-mata hitam putih pasal saja, sehingga kemudian hasil akhirnya adalah bahwa keadilan yang didapat adalah keadilan formal prosedural bukan keadilan yang substansial. Hukum pidana adalah bagian dari hukum publik dimana tujuan yang ingin dicapai dari hukum pidana atau dalam peristiwa pidana adalah kebenaran yang substansial. Berbeda dengan hukum perdata, dimana tujuan yang ingin dicapai dalam hukum perdata adalah semata-mata kebenaran formal prosedural. Keaktifan hakim di dalam menyidangkan kasus perdata adalah pasif yaitu bahwa hakim tidak boleh memutuskan selain apa yang diminta oleh para pihak, sedangkan dalam hukum pidana keaktifan hakim adalah suatu keniscayaan dan keharusan dimana hakim harus benar-benar menggali dan menemukan hukum demi mendapatkan keadilan yang substansi.

Asas keaktifan hakim di dalam hukum pidana ternyata di dalam praktek tidaklah dapat diterapkan sepenuhnya karena sesungguhnya hakim juga dalam memutus perkara tidak boleh menjatuhi hukuman diluar dari apa yang didakwakan di dalam surat dakwaan, melainkan hakim hanya boleh menjatuhkan hukuman atau vonis jika memang apa yang didakwakan oleh jaksa adalah memang benar-benar terbukti secara sah dan meyakinkan, sebaliknya jika apa yang didakwakan dalam surat dakwaan tidak dapat dibuktikan maka terdakwa wajib lepas dari segala tuntutan. Timbul kemudian permasalahan yaitu bahwa bagaimana seandainya surat dakwaan yang dibuat oleh jaksa penuntut umum memang sengaja dibuat untuk tidak dapat dibuktikan di pengadilan, misalnya pada kasus kecelakaan lalu lintas yang menimbulkan banyak korban kemudian agar pelaku dapat dijatuhi hukuman yang berat maka penyidik menjeratnya dengan pasal 340 KUHP (pembunuhan berencana) kemudian berkas perkara dilimpahkan ke kejaksaan dan dibuat surat dakwaan dengan pasal yang sama, maka ketika di persidangan tentu

tidak dapat dibuktikan surat dakwaannya dan terdakwa wajib dilepaskan demi hukum.

Asas keaktifan hakim dalam hal ini tentu dipertanyakan, yaitu bahwasanya hakim pidana memang menganut asas hakim aktif tetapi asas keaktifan hakim pun masih terikat pada paham bahwa hakim tidak boleh menjatuhkan hukuman selain dari apa yang didakwakan oleh jaksa penuntut umum. Artinya bahwa hakim pidana dan hakim perdata tidak jauh berbeda yaitu bahwa kalau hakim perdata tidak boleh memutus melebihi apa yang diminta oleh para penggugat dan tergugat sementara pada hakim pidana tidak boleh menjatuhkan hukuman jika apa yang didakwakan di dalam surat dakwaan tidak terbukti.<sup>27</sup> Paham ber hukum seperti ini adalah paham positivistik, sebagaimana dimaklumi bahwasanya Indonesia adalah negara bekas jajahan Belanda yang kemudian dengan menggunakan asas konkordansi (asas persamaan hukum) maka menerapkan hukumannya di Indonesia kemudian ketika Indonesia merdeka dikuatkan dengan pasal II Aturan peralihan UUD 1945 yang menyatakan bahwa hukum yang ada masih tetap berlaku sebelum diadakan yang baru, sehingga sampai saat ini Indonesia masih menggunakan sistem hukum Belanda yang notabene adalah sistem hukum Eropa Kontinental dengan menjunjung tinggi sebuah kepastian hukum.

Tujuan hukum adalah kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan, ketika semua tujuan tersebut berbenturan maka yang dikedepankan adalah kemanfaatan. Tujuan yang ingin dicapai dalam hukum pidana tidak hanya semata kepastian hukum akan tetapi keadilan terlebih kemanfaatan.<sup>28</sup> Jika dalam praktek terdapat putusan pengadilan yang melukai rasa keadilan karena tidak sewajarnya atau tidak seimbang antara jenis dan bentuk perbuatan yang dilakukan dengan hukuman yang diterimanya adalah buah dari paradigma aparat penegak hukum dalam mengartikan hakikat dari penegakan hukum yaitu bahwa penegakan hukum selalu diartikan secara tertulis. Penegakan hukum sesungguhnya tidak sama dengan penegakan undang-undang, penegakan undang-

---

<sup>27</sup>Harahap. *Hukum Acara Perdata Dalam Perspektif Mediasi (ADR) di Indonesia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 1997).

<sup>28</sup>Roberto M Unger. *Teori Hukum Kritis*, (Bandung: Nusa Media, 2008).

undang selalu bersandar pada aturan tertulis sedangkan penegakan hukum seharusnya tidak hanya bersandar pada penegakan hukum tertulis saja tetapi harus juga dilandaskan pada hukum tidak tertulis, karena sesuai dengan terminologi dari hukum itu sendiri yang artinya bahwa hukum adalah aturan baik tertulis maupun tidak tertulis maka penegakan hukum harus diartikan penegakan hukum yang tidak hanya tertulis saja tetapi juga tidak tertulis termasuk di dalamnya adalah kearifan local (*local wisdom*).

Di Sulawesi Tenggara khususnya di Kota Kendari dibutuhkan peraturan daerah yang khusus mengatur perselisihan industri yang diselesaikan oleh lingkup Manakertrans yang sesuai dengan budaya dan kearifan lokal masyarakat setempat<sup>29</sup> karena sesungguhnya Pengadilan hubungan industri merupakan Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industri. Untuk pertama kali pembentukan Pengadilan Hubungan Industri pada setiap Pengadilan Negeri kabupaten/kota yang berada disetiap ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Sementara untuk kabupaten/kota yang padat industri, dengan keputusan presiden harus segera dibentuk Pengadilan Negeri setempat.

Hakim Pengadilan Hubungan Industri diangkat dan dilantik berdasarkan keputusan Ketua Mahkamah Agung, sedangkan untuk Hakim Ad Hoc diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung dengan masa kerja 5 tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan. Hakim Ad Hoc untuk pertama kali pengangkatannya paling sedikit 5 orang dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan 5 orang dari unsur organisasi pengusaha. Syarat-syarat menjadi hakim Ad Hoc untuk pertama kali pengangkatannya paling sedikit 5 orang dari unsure serikat pekerja/serikat buruh dan 5 orang dari unsur organisasi pengusaha. Syarat-syarat menjadi hakim Ad Hoc diatur di dalam pasal 64 UU PHI.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup>Wawancara dengan Pegiat Penyelesaian Hubungan Industri di Pengadilan Negeri kendari, tanggal 27/9/2018.

<sup>30</sup>Buku Panduan Penyusunan tugas-tugas pegawai dan lainnya di PN Kendari

Dalam pelaksanaan tugasnya Hakim Ad Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai:

a. Anggota Lembaga Tinggi Negara, b) Kepala Daerah/Kepala Wilayah, c) Lembaga Legislatif tingkat daerah, d) Pegawai Negeri Sipil, e) Anggota TNI/Polri, f.) Fungsionaris Partai Politik, f) Pengacara, g) Mediator, h) Konsiliator, i) Arbiter, j) Pengurus Serikat Pekerja/SerikatBuruh atau Pengurus Organisasi Pengusaha.<sup>31</sup>

Berdasarkan Undang-undang nomor 2 tahun 2004, perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi 4 (empat) jenis. Meskipun berbeda kasus, penyelesaiannya tetap sama. Berikut ini jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang terdapat dalam undang-undang, yakni: 1) Hak. Perselisihan ini terjadi karena terdapat perbedaan sudut pandang antara pekerja dan pengusaha terhadap kontrak kerja atau peraturan di perusahaan. Biasanya, dalam kasus tersebut ada hak-hak yang tidak dipenuhi.<sup>32</sup> 2) Kepentingan. Perselisihan kepentingan bias terjadi jika tindakan pengusaha tidak sesuai dengan kaidah atau aturan yang disepakati dalam perjanjian kerja.<sup>33</sup>

## Kesimpulan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, maka dapat dilakukan dengan dua cara penyelesaian. *Pertama*, melalui jalur di luar pengadilan hubungan industrial yang antara lain melalui

---

<sup>31</sup>Anonim. *Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja*. <http://advokatku.blogspot.com/2009/06/prosedur-pemutusan-hubungan-kerja.html>. Diakses pada tanggal 2 Mei 2018.

<sup>32</sup>Wawancara dengan Pegawai Pengadilan Negeri bagian Hukum, tanggal 27/9/2018

<sup>33</sup>Sedjun Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 25.

mediasi, konsiliasi, bipatrite dan arbitrase. *Kedua*, dalam parakteknnya kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hukum pada pekerja sangat bisa memberikan kepastian hukum melalui dengan jalur di luar pengadilan namun wadah untuk memproses melalui kearifan lokal belum memadai atau belum ada perda secara patut yang mengaturnya khususnya di Kendari Sulawesi Tenggara. Sehingga perda tersebut memudahkan pihak Depnaker untuk memproses berdasarkan aturan yang berlaku yang senyawa dengan *local wisdom*. *Ketiga*, sejumlah fakta memperlihatkan bahwa kasus-kasus yang ditangani oleh lembaga-lembaga hukum sebelum lahirnya Undang-undang No. 13 tahun 2003 dan Undang-undang No. 2 tahun 2004, tidak sepenuhnya diselesaikan secara maksimal. Dengan lahirnya kedua undang-undang tersebut di atas, sebagian besar kekurangan sebagaimana yang terjadi sebelumnya dapat diatasi. Terhadap perumusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur di dalam UU PHI, terdapat sejumlah kritik atasnya. Kritik ini antara lain terkait dengan kurang dimaksimalkannya penyelesaian perselisihan melalui mekanisme bipartit dan mediasi. Mestinya materi hukum membatasi para pihak untuk (dapat) tidak menyetujui mekanisme penyelesaian melalui bipartit dan mediasi. Terhadap hal ini penulis berpandangan bahwa kebebasan para pihak untuk menyetujui atau menolak hasil penyelesaian melalui mekanisme atau lembaga-lembaga sebagaimana diatur di dalam UU PHI harus dihargai. Untuk tidak memperpanjang masa penyelesaian, pihak yang berwenang juga seharusnya memaksimalkan usaha penyelesaian pada tingkat perundingan bipartit dan mediasi, antara lain dengan menyediakan para penengah/mediator yang handal.

## Daftar Pustaka

- Ade, Saptomo. *Hukum dan Kearifan Lokal*. Jakarta: Grasindo, 2010.
- Adrian, Sutendi. *Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Alo, Liliweri. *Makna Budaya dalam Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: LkiS, 2007.
- Anonim. *Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja*. <http://advokatku.blogspot.com/2009/06/prosedur-pemutusan-hubungan-kerja.html>. Diakses pada tanggal 2 Mei 2018.
- Asyhadhi. *Permasalahan dalam Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1993.
- Buku Panduan Penyusunan tugas-tugas pegawai dan lainnya di PN Kendari
- Harahap, *Hukum Acara Perdata Dalam Perspektif Mediasi (ADR) di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 1997.
- Hardijan, Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan Ghalia Indonesia*. Jakarta. 2003
- Haryo, Kunto Wibisono, *et.al., Dimension of Pancasila Ethics in Bureaucracy: Discourse of Governace, Filsafat, Etika, dan Kearifan Lokal untuk Konstruksi Moral Kebangsaan*, Globalethics, 2013.
- Jehani. *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*. Jakarta: Visi Media, 2006.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum ketanakerjaaaan Indonesia Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 (Edisi revisi)*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2003.
- Koeshartono. *Hubungan industrial;Kajian Konsep dan Permasalahannya*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya, 2005.
- Lawrence Meir Friedma sebagaimana dikutip oleh Habiburrahman. Lihat Habiburrahman, “Rekonstruksi Hukum Kewarisan Islam di Indonesia” (Sinopsis Disertasi Doktor, Program pascasarjana UIN Gunung Djati, Bandung 2011.

- Manulang, Sedjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Muharram, Hidayat. *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditiya Bakti, 2006.
- Norhandayani. *Pengertian Kearifan Lokal*. 2011. Blogspot.com
- Sedjun, Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Setiawan, Wijayanto. *Pengadilan Perburuhan di Indonesia, Ringkasan di Sertai, Program Pasca Sarjana*, Universitas Airlangga Surabaya, 2006.
- Soekanto Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1990.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Peburuhan*. Jakarta: Jambatan, 1985.
- Suma'mur, Kanisius. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung, 2007.
- Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- Unger, Roberto M. *Teori Hukum Kritis*. Bandung: Nusa Media, 2008.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinargrafika, 2009.