

JURNAL

MEDIA HUKUM dan PERADILAN

Penyelesaian Perselisihan Kepentingan di Indonesia
Lanny Ramli

Legitimasi Teknik Pembuatan Peraturan Desa Setelah
Berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa
Indrawati

Pembuktian Dalam Pemberian Hak Guna Bangunan Atas Tanah Hak Milik
Urip Santoso

Keabsahan Pendaftaran Pemindahan Hak Atas Tanah Melalui Jual Beli
Immanitya Ilma Naufallina

Pembelian Hak Milik Atas Tanah Oleh Perseroan Terbatas yang Diatasnamakan
Warga Negara Indonesia
G Danuramanda

Pola Pengembangan Konsep Pembalikan Beban Pembuktian (*Reversal Burden Of Proof*)
Sebagai Sarana Pengungkapan Tindak Pidana Pencucian Uang (*Money Laundering*)
dalam Tindak Pidana Korupsi Oleh Polri
A Djoko Sumaryanto

Tanggung Jawab Hukum Perawat Dalam Pelayanan Kesehatan
Prillian Cahyani

National Ombudsman Of Indonesia Role And Strategies In Public Services Reform
Gabrielia Febrianty S.

Ketua Penyunting

Urip Santoso

Wakil Ketua Penyunting

Abdullah

Penyunting Ahli

Abdul Shomad (Fakultas Hukum Universitas Airlangga)

Sarwirini (Fakultas Hukum Universitas Airlangga)

Abdullah (Mahkamah Agung RI)

Eddy Pranjoto (Universitas Wisnuwardhana Malang)

Iwan Permadi (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya)

Hari Purwadi (Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret)

Taufiqurrahman (Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra)

Penyunting Pelaksana

Ahsanul Anam

Ahmad Nur Ismail

Tata Usaha

Ahmad Syauqi Niam

Penerbit

Program Studi Ilmu Hukum

Program Pascasarjana

Universitas Sunan Giri Surabaya

DAFTAR ISI

Halaman Judul Jurnal

Halaman Pengelola Jurnal

Editorial

Penyelesaian Perselisihan Kepentingan di Indonesia

Lanny Ramli 168-180

Legitimasi Teknik Pembuatan Peraturan Desa Setelah Berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Indrawati 181-199

Pembuktian Dalam Pemberian Hak Guna Bangunan Atas Tanah Hak Milik

Urip Santoso 200-217

Keabsahan Pendaftaran Pemindahan Hak Atas Tanah Melalui Jual Beli

Imannitya Ilma Naufallina..... 218-233

Pembelian Hak Milik Atas Tanah Oleh Perseroan Terbatas Yang Diatasnamakan Warga Negara Indonesia

G Danuramanda 234-245

Pola Pengembangan Konsep Pembalikan Beban Pembuktian (*Reversal Burden Of Proof*) Sebagai Sarana Pengungkapan Tindak Pidana Pencucian Uang (*Money Laundering*) Dalam Tindak Pidana Korupsi Oleh Polri

A Djoko Sumaryanto 246-261

Tanggung Jawab Hukum Perawat Dalam Pelayanan Kesehatan

Prilian Cahyani 262-282

National Ombudsman Of Indonesia Role And Strategies In Public Services Reform Pembelian Rumah Dari Pengembang Dengan Cara In House

Gabrielia Febrianty S...... 283-299

Pedoman Penulisan Jurnal

PENYELESAIAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN DI INDONESIA

Lanny Ramli
Fakultas Hukum Universitas Airlangga
E-mail: lannyramli@yahoo.com

Abstrak: Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan semakin rumit sehingga diperlukan lembaga dan mekanisme penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah. Pengaturan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial saat ini adalah melalui Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam undang-undang tersebut terdapat empat macam perselisihan yang dapat ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Empat macam perselisihan tersebut adalah: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan serikat pekerja. Penanganan perselisihan kepentingan lebih sulit ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial karena perselisihannya lebih bersifat perdata. Tidak ada pelanggaran normatif. Dalam perselisihan kepentingan terkandung asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan perusahaan, dalam perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan lebih tepat diselesaikan melalui peradilan umum di pengadilan negeri-persidangan perdata. Dalam perselisihan kepentingan yang dijadikan obyek sengketa adalah ketidaksesuaian pendapat bukan pelanggaran hak.

Kata Kunci: *Hubungan Industrial; Perselisihan Kepentingan; Perdata.*

Abstract: In the era of industrialization, industrial disputes are increasing and more complex so that the necessary institutions and mechanisms to resolve fast, accurate, fair and inexpensive. Regulation on the settlement of industrial disputes at this time is through Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement. In this Act - that there are four kinds of disputes can be handled by the Industrial Relations Court. Four kinds of disputes are: rights disputes, conflicts of interest, over termination of employment and trade union disputes. Handling conflicts of interest more difficult to handle by the Industrial Relations Court because of a dispute over a civil matters. There is no normative violation. Conflicts of interest contained in the principle of freedom of contract in employment contracts, the company regulations in collective labour agreements.

Key words: *Interest dispute; Normative violation; Industrial relation court; Collective labour agreement.*

Pendahuluan

Pembahasan mengenai buruh tidak pernah ada henti-hentinya. Buku yang membahas tentang buruh sangat banyak mulai dari novel "Berjuta-juta dari Deli.

Satoe Hikajat Koeli Contract” karangan Emil W. Aulia, Dilema Buruh Di Rantau – buku ilmiah populer karangan Ismail Budiman sampai literature-literatur yang digunakan di Perguruan Tinggi. Hubungan antara buruh dan majikan diawali dengan adanya hubungan yang disebut dengan perbudakan. Hubungan perbudakan ini menandai awal adanya riwayat hubungan kerja.¹

Para budak dianggap sebagai milik majikan, tidak hanya perekonomiannya melainkan juga hidup matinya. Bentuk perbudakan ini bertransformasi menjadi peruluran, perhambaan yang bentuknya tidak jauh berbeda dengan perbudakan. Bentuk yang lain, yang menyusul kemudian adalah pekerjaan rodi. Bentuk terakhir sebelum hubungan kerja yang modern adalah Punale Sanksi.

Dalam hubungan kerja yang modern dikenal istilah pekerja dan pemberi kerja. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pengertian majikan dapat diartikan sebagai pemberi kerja. Pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian pengusaha adalah: pertama, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Kedua, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Ketiga, Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Adapun pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 2003, 9-30.

Manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tanpa bekerja manusia tidak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik. (Lanny Ramli, Hukum Ketenagakerjaan, Airlangga University Press, Surabaya, h. 1). Orang yang bekerja pada orang lain yang disebut sebagai pekerja tunduk pada hukum perburuhan (hukum ketenagakerjaan). Hukum perburuhan di Indonesia pada awalnya mengatur hubungan antara buruh dan majikan. Hubungan antara buruh dan majikan pada awalnya diatur dalam Buku Ketiga tentang Perikatan dalam *Burgerlijke Wetboek* (BW). Pada Pasal 1601 huruf a dituliskan bahwa persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dari hubungan yang seperti ini rentan terjadinya perselisihan.

Perselisihan dalam hubungan kerja lazim disebut perselisihan hubungan industrial. Undang-undang yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 ada 4 (empat) jenis perselisihan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja.² Yang menjadi masalah adalah bagaimanakah penyelesaian perselisihan kepentingan di pengadilan hubungan industrial?

Hubungan Pekerja dan Pemberi Kerja (Pengusaha)

Hubungan-hubungan yang terjadi antara para pihak, pihak pekerja dan pihak pengusaha tunduk pada ketentuan hukum perdata. Karakter tindakan hukum perdata khususnya dalam kaitan dengan perjanjian berlaku tiga asas yaitu pertama, asas otonomi (kebebasan para pihak untuk mengadakan atau tidak mengadakan hubungan serta kebebasan untuk menentukan bentuknya). Kedua, asas kepercayaan. Ketiga, asas kausalitas (sebab dan musabab, di mana perjanjian itu merupakan suatu sarana untuk mencapai suatu tujuan.

Adanya unsur otonomi mengandung arti bahwa para pihak bebas mengadakan perjanjian keperdataan. Penggunaan jalur hukum perdata prosedurnya tidak berbelit-

² Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2004, 43.

belit. Asas otonomi atau kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), artinya orang bebas membuat jenis perjanjian, menentukan rekan kontraknya, bentuk dan isi dari perjanjiannya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Munir Fuady mengatakan kebebasan berkontrak artinya: para pihak bebas membuat kontrak dan mengatur sendiri isi kontrak tersebut, sepanjang memenuhi ketentuan sebagai berikut; memenuhi syarat sebagai suatu kontrak; tidak dilarang oleh undang-undang; sesuai dengan kebiasaan yang berlaku; sepanjang kontrak tersebut dilaksanakan dengan baik.³

Asas kepercayaan menunjukkan bahwa pihak-pihak yang berkepentingan dalam hubungan keperdataan mengikatkan diri pada asas saling percaya sehingga dengan demikian asas kepercayaan ini sangat penting bagi lahirnya suatu hubungan perdata. Dikatakan penting karena seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain menumbuhkan kepercayaan di antara kedua belah pihak itu bahwa satu sama lain akan memegang janjinya. Dengan kata lain akan memenuhi prestasinya di belakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu, maka perjanjian itu tidak mungkin akan diadakan oleh para pihak. Dengan kepercayaan ini kedua belah pihak mengikat dirinya dan untuk keduanya perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang. Sedangkan asas kausalitas menunjukkan bahwa perjanjian yang diadakan para pihak merupakan sarana yang meletakkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban secara timbal balik oleh pihak-pihak yang bersangkutan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan dari perjanjian tersebut.

Sahnya suatu perjanjian kerja sama seperti sahnyanya suatu perjanjian. Syarat-syarat mengenai sahnyanya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 BW yaitu: (1) Sepakat mereka yang mengikatkan diri; (2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; (3) Suatu hal tertentu; dan (4) Suatu sebab yang halal.

Secara ringkas penjelasannya dapat dikemukakan sebagai berikut; pertama, sepakat. Maksudnya antara pengusaha dan pekerja telah mengadakan persetujuan sehingga yang dikehendaki pengusaha juga dikehendaki pekerja, begitu juga sebaliknya. Apabila ada paksaan, maka berarti tidak ada kesepakatan. Pasal 1321 BW menyatakan: "Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan

³ Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006, 30.

atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.” Biasanya untuk menunjukkan tidak adanya kekhilafan, ada tambahan kata-kata “perjanjian tersebut dibuat dan ditandatangani oleh masing-masing pihak dalam keadaan badan sehat dan akal pikiran.”

Arti paksaan itu sendiri telah ditegaskan dalam Pasal 1323, 1324 dan 1325 BW dan dapat dirinci sebagai berikut: (1) Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga bila paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga untuk kepentingan pihak tertentu; (2) Paksaan telah terjadi bila perbuatan itu menakutkan orang yang berpikiran sehat dan orang yang bersangkutan merasa terancam; dan (3) Paksaan juga membatalkan perjanjian, apabila paksaan dilakukan terhadap suami atau istri atau anak-anak atau keluarga dalam garis ke atas maupun ke bawah.

Kedua, kecakapan. Pihak-pihak yang terikat dalam perjanjian kerja harus telah cakap menurut hukum. Cakap menurut hukum artinya yang bersangkutan telah dewasa. Menurut Pasal 1330 BW orang-orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah mereka yang belum dewasa, mereka yang ditaruh di bawah pengampuan, istri yang tanpa izin suami, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian.

Ketiga, hal tertentu. Hal tertentu tersebut maksudnya adalah sudah jelas obyeknya. Kedua belah pihak sudah mengetahui obyeknya, baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja telah mengetahui dengan jelas dan benar.

Keempat, sebab yang diperbolehkan. Maksudnya adalah pekerjaan itu diperbolehkan, tidak bertentangan dengan hukum. Selain itu tidak melanggar norma-norma kesusilaan dan ketertiban umum. Di samping itu dimaksudkan perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja harus sudah mendapat izin usaha dan izin-izin lainnya sehubungan dengan operasionalnya perusahaan tersebut.

Prinsip Keadilan dalam Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja (pengusaha). Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 15 dijelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah dan perintah. Sedangkan hubungan industrial

mempunyai kekhususan yaitu lebih menjurus ke industri. Dalam Pasal 1 angka 16 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha terjalin karena mereka bertujuan untuk bertukar kepentingan. Menurut J.van Kan dan J.H. Beekhuis, semua janji-janji antara para pihak senantiasa terkait dengan kepentingan-kepentingan.⁴ Pertautan dengan kepentingan ini menimbulkan persoalan yang mengutamakan keadilan atau kepastian hukum. Istilah kepastian hukum dan keadilan ini seringkali disebut sebagai “*blanketnorm*” yang karena sifatnya abstrak (kosong) sehingga dapat diisi diinterpretasi sesuai dengan selera masing-masing pihak.⁵

Ada dua prinsip dasar keadilan menurut John Rawls dalam Hatta Ali yaitu: Kebebasan yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mempunyai kebebasan yang terbesar asal ia tidak menyakiti orang lain, dan ketidaksamaan social dan ekonomi harus menolong seluruh masyarakat dan para pejabat tinggi harus terbuka bagi semuanya.⁶

Aristoteles membagi keadilan menjadi keadilan *distributive* dan komutatif/korektif.⁷ Keadilan *distributive* menjurus kepada hukum publik yaitu pembagian barang dan kehormatan kepada masing-masing orang sesuai dengan tempatnya dalam masyarakat sedangkan keadilan korektif lebih kepada pembetulan akan hal yang salah, membangun kesetaraan.

John Boatright dan Manuel Velasquez membagi keadilan sebagai berikut: (1) Keadilan *distributive*, mempunyai pengertian yang sama pada pola tradisional, di mana keuntungan dan beban harus dibagi secara adil; (2) Keadilan *retributive*, berkaitan dengan terjadinya kesalahan, di mana hukum atau denda dibebankan kepada orang

⁴ J.van Kan dan J.H. Beekhuis, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, 27.

⁵ Djasadin Saragih, *Peran Interpretasi Dalam Sosialisasi Hukum: Khususnya Hukum Perdata Di Dalam BW*, Majalah Yuridika, No. 8 Tahun III, Pebruari-Maret 1988, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 39.

⁶ Hatta Ali, *Peradilan Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan Menuju Keadilan Restoratif*, Alumni: Bandung, 2012, 69.

⁷ Ibid. 71.

yang bersalah haruslah bersifat adil; dan (3) Keadilan kompensatoris, menyangkut juga kesalahan yang dilakukan, tetapi menurut aspek lain, di mana orang mempunyai kewajiban moral untuk memberikan kompensasi atau ganti rugi kepada pihak lain yang dirugikan.⁸

Perselisihan Kepentingan

Hubungan pekerja dan pengusaha karena didasari oleh kepentingan yang berbeda maka acapkali terjadi bentrokan antara pekerja dengan pengusaha. Keadaan ini memaksa negara campur tangan. Campur tangan Pemerintah diwujudkan dengan memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁹

Menurut Morton Fried, dari segi mekanisme penyelesaian sengketa, eksistensi negara digambarkan sebagai berikut:

"A state is not a simply a legislator, an executive body, a judiciary sistem, an administratif bureaucracy, or even an government... a state is better viewed as the complex of insitutions by means of which the power of the society is organized on a basis superior to kinship..." (Negara bukan hanya sebuah lembaga pembentuk hukum, suatu organ eksekutif, suatu sistem peradilan, suatu birokrasi pemerintahan, ataupun suatu pemerintahan saja ...Suatu negara sebaiknya dipandang sebagai kekuatan masyarakat dan dinamakan sebagai suatu kompleks institusi dari yang tertinggi hingga lembaga keluarga).¹⁰

Pemerintah menyediakan sarana untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha melalui keberadaan pengadilan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan dalam hubungan industrial seperti yang telah dikemukakan terlebih dahulu ada empat jenis.

⁸ E.Sumaryono, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, Kanisius: Yogyakarta, 2002, 90-91.

⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, Dalam Rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

¹⁰ Morton Fried, *The Evolution of Political Society*, Random House: New York, 1987, 229-230.

Perselisihan tentang kepentingan ini yang unik. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Ditilik dari jenis perselisihannya benar-benar bernuansa perdata sehingga bukan merupakan perselisihan berkaitan dengan hal-hal yang diatur secara normative. Secara normative sudah memenuhi persyaratan, seperti yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hanya saja ada perubahan dan perubahan itu menimbulkan pertentangan dan perselisihan.

Perubahan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dalam hal ini adalah perubahan yang semakin naik (semakin positif). Perubahan yang semakin menurun (berkonotasi negatif) sudah barang tentu tidaklah diperbolehkan karena melanggar ketentuan hukum yang berlaku. Tuntutan kenaikan fasilitas atau apapun yang akan dituangkan dalam peraturan perusahaan dan atau perjanjian kerja bersama hal ini menimbulkan pertentangan antar para pihak.

Ralf Dahrendorf melakukan upaya penyelesaian konflik yaitu mekanisme institusionalisasi. Merupakan realitas, masyarakat tersusun secara hirarkis, ada bawahan dan ada atasan. Struktur yang demikian melahirkan unsur-unsur strata sosial. Menurut Dahrendorf, kelas tidak berarti pemilikan sarana-sarana produksi (seperti yang dilakukan oleh Marx) tetapi lebih merupakan pemilikan kekuasaan, yang mencakup hak sah untuk menguasai orang lain. Sedangkan mengenai hubungan antara status sosial ekonomi, kekuasaan dan konflik, Dahrendorf mengemukakan proposisi bahwa semakin rendah korelasi antara kedudukan kekuasaan dan aspek-aspek status sosial ekonomi lainnya, semakin rendah intensitas pertentangan kelas atau konflik.¹¹

Dari segi yuridis, institusionalisasi merupakan bagian dari sistem hukum, di samping norma-norma dan proses. Menurut Antony Allot institusionalisasi di dalamnya mencakup tiga komponen penting. Pertama, berupa aparat yang menggerakkan proses hukum dalam rangka penerapan norma-norma, asas dan

¹¹ Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford: University Press, 1969, 73.

prinsip yang telah disepakati bersama. Kedua, status yang ditentukan norma-norma primer dan sekunder. Norma primer membebaskan hak dan kewajiban kepada masing-masing subyek yang memungkinkan aparaturnya bekerja menggerakkan proses hukum. Norma sekunder berupa petunjuk-petunjuk teknis pelaksanaan yang bermanfaat bagi subyek dalam menjalankan tugas masing-masing. Ketiga, saling berhubungan. Status yang dimiliki masing-masing aparaturnya akan saling berhubungan untuk menggerakkan proses ke arah untuk menekan konflik yang terjadi baik secara preventif maupun represif. Mekanisme tersebut bekerja dalam suatu kerangka yang lebih terarah sesuai dengan tujuan terbentuknya institusi tersebut.¹²

Institusionalisasi sebagai mekanisme penyelesaian konflik bentuknya lebih permanen dan untuk jangka waktu yang lebih lama. Pemanfaatannya bersifat preventif dan represif. Secara preventif dimungkinkan untuk melakukan konsultasi, negosiasi dan konsensus bagi para pihak yang terlibat konflik sehingga konflik tersebut tidak berkembang ke arah konfrontasi yang tidak bisa ditekan. Sedangkan cara represif mementingkan mekanisme yang lebih memaksa berdasarkan aturan prosedural yang ketat dan bila perlu menggunakan sanksi yang lebih keras.

Katherine S. Newman menjelaskan bahwa mekanisme penyelesaian konflik, institusionalisasi bukan hanya dipergunakan masyarakat industri seperti yang dikemukakan Dahrendorf, tetapi juga pada masyarakat yang sederhana.¹³

Sophia Mailoa, setelah melakukan studi komparasi terhadap 60 kelompok masyarakat di dunia berhasil mengidentifikasi tujuh tipe institusionalisasi penyelesaian sengketa. Perbedaan tersebut didasarkan pada lima kriteria adalah eksistensi pihak ketiga, kebutuhan struktur untuk menggunakan pihak ketiga, otoritas keputusan pihak ketiga terhadap para pihak yang berkonflik, sentralisasi pengambilan keputusan, dan yurisdiksi.¹⁴

Kelima tipe tersebut masing-masing adalah tipe 1, menangani sendiri dengan/ tanpa bantuan famili. Dalam sistem yang demikian setiap individu yang tersangkut dalam perselisihan dan merasa dirugikan, mengambil reaksi. Bentuknya bermacam-macam, tergantung wawasan yang mereka miliki. Pihak ketiga sama sekali tidak

¹² Antony Allot, *The Limits of Law*, London: Butterworths, 1980, 7.

¹³ Katherine S. Newman, *Law and Economic Organization*, Cambridge University Press: London, 1983, 50-95.

¹⁴ Sophia Mailoa, *Kejahatan Kekerasan Struktural*, Disertasi, Universitas Airlangga: Surabaya, 1997.

dilibatkan dalam mekanisme tersebut. Termasuk dalam tipe ini adalah tindakan kekerasan dan bentuk lain mirip dengan cara-cara tersebut. Hukum moderen mungkin tidak memberikan legitimasi terhadap mekanisme seperti itu, tetapi untuk ukuran yang terbatas bagi suatu komunitas adat di tanah air masih sering ditemukan praktek-praktek penyelesaian konflik tipe.

Tipe 1, menangani sendiri setelah mendapat nasehat orang lain (*advisor sistem*). Dalam sistem ini sudah mulai melibatkan pihak ketiga tetapi terbatas memberikan nasehat, meskipun pihak yang dirugikan merasa berhak untuk mengambil tindakan yang bersifat menghukum pihak lain atas perbuatannya yang menimbulkan kerugian baginya. Cara ini juga dipraktikkan dalam tipe 1. Umumnya yang bertindak selaku dewan penasihat adalah orang-orang yang dituakan dan dianggap arif oleh suatu komunitas. Tokoh-tokoh yang dimintakan nasehatnya merupakan figur yang mempunyai otoritas moral seperti pimpinan klan, tokoh agama. Nasehat yang diberikan tidak mengikat para pihak yang terlibat sengketa, namun demikian patut dipertimbangkan karena mengandung pesan moral dan bermuatan kepentingan anggota komunitas yang lebih luas. Meskipun tipe ini diangkat dari seting masyarakat tradisional, tetapi lembaga kepenasehatan ini juga banyak dipraktikkan masyarakat modern. Eksistensi pihak ketiga di sini diakui sebagai bagian dari struktur dengan otoritas dan yurisdiksi yang terbatas.

Tipe 2, penyelesaian melalui mediasi (*mediator sistem*). Penyelesaian yang menggunakan mekanisme mediasi pada dasarnya merupakan penolakan tipe 1 secara sosial, karena di sini para-pihak yang berselisih tidak main hakim sendiri lagi tetapi mendekati pihak ketiga agar bertindak selaku mediator untuk menyelesaikan konflik di antara mereka. Namun demikian, kehadiran mediator di sini sebatas untuk membantu melakukan musyawarah sehingga otoritasnya masih sangat terbatas. Keputusan yang dihasilkan dari musyawarah tersebut secara hukum belum final dan oleh karena itu kekuatan mengikatnya bagi masing-masing pihak yang berselisih masih sangat lemah. Keputusan itu bisa diterima, tetapi ditolakpun dianggap sebagai hal yang wajar. Perbedaannya dengan tipe 2 adalah terletak pada bentuknya yang lebih bersifat normatif dan formal.

Tipe 3, mediasi melalui pemuka agama (*elders council*). Keanggotaan majelis ini secara sosial mewakili komunitas secara keseluruhan. Paling mendasar dari bentuk

penyelesaian sengketa tipe ini adalah mempertimbangkan aspek religius. Namanya tentu bermacam-macam. Pada masyarakat dengan struktur kekerabatan yang masih kuat, biasanya ada otoritas adat yang bertugas untuk memeriksa dan memutus berbagai konflik yang terjadi di lingkungan komunitasnya. Keterikatan bisa juga terjadi atas dasar pertimbangan tertentu seperti tempat tinggal yang sama, kepentingan yang sama dan lain sebagainya. Otoritas tersebut juga tersusun secara hirarkis sesuai dengan struktur masyarakatnya dan terserap dalam struktur politik yang berkembang seperti rukun tetangga, rukun warga, dusun, desa dan seterusnya. Dewan tersebut juga dapat dibentuk dengan yurisdiksi yang lebih luas berupa fungsi banding untuk memeriksa dan memutus konflik yang mencakup lebih dari satu komunitas baik secara vertikal maupun secara horisontal. Keputusan yang ditetapkan majelis ini lebih kuat karena mempunyai kekuatan mengikat baik terhadap pihak yang bersengketa maupun untuk masyarakat secara keseluruhan. Institusinya juga lebih bersifat formal. Prosedur penanganan konflik lebih didasarkan pada hukum kebiasaan yang berlaku setempat, tetapi tidak mengurangi bobot serta daya mengikat putusan yang ditetapkan majelis terhadap komunitas secara keseluruhan maupun khusus untuk pihak-pihak yang bersengketa.

Tipe 4, melalui elit yang berpengaruh (*restricted councils*). Secara institusional sama dengan tipe 4. Perbedaannya terletak pada rekrutmen anggota majelis dan otoritas majelis yang lebih kuat. Keanggotaan majelis biasanya inheren dengan status yang bersangkutan dalam lingkaran komunitas, yakni elit yang menduduki posisi puncak dalam piramida struktur. Pertimbangannya tidak terbatas pada anasir-anasir agama tetapi lebih luas dari itu seperti politik, sosial dan budaya. Tugasnya bersifat fungsional, artinya dalam kapasitas yang demikian dia mempunyai fungsi-fungsi penting untuk mengendalikan, mengatur dan menyelesaikan berbagai konflik yang melanda komunitas yang bersangkutan. Oleh karena fungsi yang demikian, otoritasnya lebih kuat karena mempunyai legitimasi fungsional dan yuridis.

Tipe 5, melalui otoritas formal (*chieftainship*). Setiap komunitas selalu mempunyai orang-orang karismatik yang biasanya disegani dan dihormati. Karisma tersebut bisa jadi karena kecerdasan, kepakaran, integritas moral ataupun atas sebuah negara, karena itu merupakan tugas negara pula untuk memelihara hukum dan tidak dilecehkan atau dirusak.

Perselisihan kepentingan tidak pada tempatnya diselesaikan secara litigasi karena perselisihan ini adalah untuk pencapaian kesepakatan bersama. Contohnya: Dalam Perjanjian Kerja Bersama diatur tentang fasilitas klinik pengobatan. Seiring perjalanan waktu, para pekerja meminta fasilitas rumah sakit di perusahaan tersebut. Pihak perusahaan menolak dengan alasan, pertama di perusahaan tersebut sudah ada klinik pengobatan, dan kedua jarak perusahaan dengan rumah sakit tidaklah jauh, hanya berjarak 500 meter.

Penolakan perusahaan tersebut menimbulkan perselisihan. Perselisihan ini tidak segera terselesaikan tetapi sampai pada Pengadilan Hubungan Industrial. Di Pengadilan Hubungan Industrial dipermasalahkan mengenai perubahan pada Perjanjian Kerja Bersama. Perselisihan ini sangat unik karena pada umumnya penyelesaian di pengadilan adalah mengenai pelanggaran terhadap aturan pemerintah, pengaturannya di Kitab Undang Undang Hukum Pidana, termasuk ranah hukum pidana (hukum public), dan mengenai pelanggaran terhadap hak orang lain.

Pelanggaran terhadap hak orang lain ini dapat dibedakan menjadi perbuatan melanggar hukum (Pasal 1365 *Burgerlijke Wetboek*) dan ingkar janji (*wanprestatie*). Dalam perbuatan melanggar hukum, tidak diperlukan adanya perjanjian terlebih dahulu antara dua pihak yang berperkara. Dapat dikatakan perbuatan melanggar hukum apabila ada hak yang dilanggar dan pelanggaran hak tersebut menimbulkan kerugian.

Dalam konteks ingkar janji (*wanprestatie*) harus ada perjanjian yang mengawalinya. Pasal 1233 BW mengatur tentang perikatan. Perikatan bisa lahir karena perjanjian dan Undang Undang. Perikatan ialah hubungan hukum antara subyek-subyek hukum dalam lapangan harta kekayaan yang di satu pihak berhak atas suatu prestasi dan pihak lain berkewajiban menunaikan prestasi tersebut.

Dikaitkan dengan kasus perselisihan kepentingan dapat dikupas sebagai berikut: pertama, para pihaknya adalah pekerja atau serikat pekerja versus pengusaha; kedua, yang dipermasalahkan adalah perubahan dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu meningkatkan layanan kesehatan, dari keberadaan klinik menjadi adanya rumah sakit; dan ketiga analisisnya adalah dalam kasus perselisihan kepentingan tidak ada pelanggaran hukum dan pelanggaran hak. Dalam kasus perselisihan kepentingan yang terjadi adalah memperjuangkan peningkatan kesejahteraan pekerja apapun bentuknya.

Ditilik dari jenis perselisihannya, penyelesaian perselisihan ini dapat dicapai apabila ada kesepakatan kedua belah pihak. Apabila dalam perselisihan ini tidak tercapai kata sepakat, pihak yang satu yang tidak menyepakati permintaan pihak lainnya tidak dapat dijatuhi hukuman dan atau tidak dapat dikenai sanksi tertentu karena tidak ada hak yang dilanggar dan tidak ada ketentuan hukum yang dilanggar.

Penutup

Penyelesaian perselisihan kepentingan tidak dapat diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial karena pada intinya perselisihan kepentingan itu adalah perselisihan para pihak yaitu pekerja dan pengusaha di mana salah satu pihak menginginkan peningkatan hak dan atau peningkatan fasilitas sedangkan pihak yang satu tidak dapat memenuhi tuntutan tersebut. Perlu ditinjau ulang bahkan dihapuskan istilah perselisihan kepentingan karena dalam perselisihan kepentingan tidak ada ketentuan hukum yang dilanggar dan tidak ada hak pihak lain yang dilanggar.

Daftar Bacaan

- Ali, Hatta, *Peradilan Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan Menuju Keadilan Restoratif*, Alumni: Bandung, 2012.
- Allot, Antony, *The Limits of Law*, London: Butterworths, 1980, 7.
- Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford: University Press, 1969.
- Fried, Morton, *The Evolution of Political Society*, Random House: New York, 1987.
- Fuady, Munir, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, Dalam Rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.
- Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2004.
- J.van Kan dan J.H. Beekhuis, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Mailoa, Sophia, *Kejahatan Kekerasan Struktural*. Disertasi, Universitas Airlangga: Surabaya, 1997.
- Newman, Katherine S., *Law and Economic Organization*, Cambridge University Press: London, 1983.
- Saragih, Djasadin, *Peran Interpretasi Dalam Sosialisasi Hukum: Khususnya Hukum Perdata Di Dalam BW*, Majalah Yuridika, No. 8 Tahun III, Pebruari-Maret 1988, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya.
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Summaryono, E., *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, Kanisius: Yogyakarta, 2002.