

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Hubungan industrial pada hakikatnya merupakan suatu proses yang mencakup terciptanya komunikasi, konsultasi, musyawarah, serta perundingan yang ditopang oleh komitmen dan kemampuan tinggi dari seluruh pihak yang terlibat di dalam perusahaan. Regulasi ketenagakerjaan sudah mengatur prinsip-prinsip fundamental yang krusial dikembangkan dalam ranah hubungan industrial. Tujuannya ialah untuk mewujudkan sistem serta kelembagaan yang seimbang, sehingga terbentuklah iklim kerja yang produktif, harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dikategorikan sebagai undang-undang khusus karena mengatur hal-hal penting yang dibutuhkan bagi para pelaku dalam dunia kerja, termasuk di dalamnya definisi Arbitrase Hubungan Industrial, yaitu suatu mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan dan konflik antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan, yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial, berlandaskan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaiannya kepada arbiter, di mana keputusan arbiter tersebut bersifat mengikat dan final.¹

Perselisihan dalam hubungan industrial ialah suatu hal yang telah melekat dari dinamika ketenagakerjaan dan menjadi suatu kenyataan yang sulit dihindari, khususnya karena adanya perbedaan kepentingan. Bentuk perselisihan tersebut dapat mencakup ketidaksepakatan berkaitan oleh hak serta kewajiban, permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK), hingga pertentangan antarserikat pekerja dalam satu lingkungan perusahaan.² Dalam hubungan kerja, jenis perselisihan dapat dibedakan menjadi

¹ Maswandi, M. (2017). "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial". *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), h. 37.

² Santoso, I. B., SH, M., & Erdin Tahir, S. H. (2024). "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial": *Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, h. 12.

sejumlah bentuk, yakni perselisihan menyangkut hak, perselisihan menyangkut kepentingan, serta perselisihan antar serikat pekerja. Penyelesaian pokok atas perselisihan hubungan kerja ini dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Guna menangani persoalan tersebut, pemerintah sudah menetapkan tata cara penyelesaian sengketa yang mencakup jalur nonlitigasi maupun litigasi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang di antaranya meliputi hal-hal sebagai berikut:³

1. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit merupakan mekanisme musyawarah langsung antara pelaku usaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja/buruh maupun serikat buruh sebagai representasi kolektifnya. Apabila dalam proses musyawarah tersebut berhasil dicapai suatu konsensus berkenaan dengan penyelesaian perselisihan, maka kedua belah pihak berkewajiban untuk merumuskan dan menetapkan hasil kesepakatan tersebut dalam bentuk perjanjian bersama yang selanjutnya harus didaftarkan secara resmi pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di wilayah yang berwenang. Namun demikian, apabila perundingan bipartit tidak membuahkan hasil yang disepakati, maka tahapan penyelesaian berlanjut melalui mekanisme tripartit yang melibatkan peran pemerintah sebagai pihak ketiga dalam proses mediasi atau konsiliasi selaras dengan ketentuan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

2. Perundingan Tripartit

Dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PHI), mekanisme tripartit adalah proses negosiasi antara pekerja dan

³ Mantili, R. (2021). "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)". Jurnal Bina Mulia Hukum, 6(1), h. 47.

pengusaha yang difasilitasi oleh pihak ketiga sebagai mediator. Jalur mediasi, konsiliasi, dan arbitrase adalah tiga metode yang dapat digunakan dalam proses ini. Mediasi

Merupakan bagian dari mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dilakukan secara deliberatif dengan perantaraan seorang mediator dari instansi Dinas Tenaga Kerja. Mediasi ini mencakup berbagai bentuk perselisihan, antara lain sengketa menyangkut hak normatif, konflik kepentingan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), serta friksi antar serikat pekerja dalam lingkup korporasi. Dalam pelaksanaannya, apabila tercapai kesepakatan di antara para pihak, maka akan dirumuskan suatu perjanjian bersama yang selanjutnya dapat didaftarkan secara resmi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sebaliknya, jika mediasi tidak menghasilkan titik temu, maka mediator berkewajiban menerbitkan suatu anjuran secara tertulis. Apabila anjuran tersebut disetujui oleh kedua belah pihak, maka anjuran tersebut akan diajukan ke PHI guna memperoleh legalitas. Namun, apabila satu pihak atau keduanya menolak anjuran tersebut, maka pihak yang menolak berhak mengajukan gugatan ke PHI guna memperoleh penyelesaian hukum yang bersifat adjudikatif (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

a. Konsiliasi

Penyelesaian ini merupakan manifestasi dari mekanisme musyawarah yang difasilitasi oleh seorang konsiliator, yaitu pihak ketiga netral yang ditunjuk oleh para pihak dalam sengketa, sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan tentang Pengadilan Hubungan Industrial (UU PHI). Berbeda dengan mediator yang berasal dari unsur Dinas Tenaga Kerja, konsiliator berasal dari unsur non-pemerintah atau swasta. Dalam perannya,

konsiliator bertindak sebagai penengah yang mendorong tercapainya mufakat antara para pihak melalui pendekatan damai. Namun, apabila proses konsiliasi tidak menghasilkan kesepakatan, konsiliator berwenang mengeluarkan suatu rekomendasi atau anjuran sebagai bentuk penyelesaian alternatif.⁴

b. Arbitrase

Mekanisme penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terhadap konflik kepentingan maupun sengketa antar serikat pekerja dalam lingkup perusahaan dapat dilaksanakan melalui suatu perjanjian tertulis, yang menyatakan kesepakatan para pihak untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan tersebut kepada arbiter. Putusan yang dihasilkan melalui proses arbitrase memiliki sifat final dan bersifat mengikat bagi seluruh pihak yang bersengketa. Para arbiter dipilih langsung oleh para pihak yang berselisih dari daftar resmi yang sudah ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan.⁵

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Tepatnya ditujukan kepada pihak-pihak yang tidak menerima atau menolak anjuran yang diajukan oleh mediator maupun konsiliator, maka diberikan hak hukum guna melanjutkan penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun kewenangan yudisial dari Pengadilan Hubungan Industrial mencakup fungsi adjudikatif atas perkara-perkara hubungan industrial, termasuk di dalamnya perselisihan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta berwenang menerima permohonan dan

⁴ Sulaeman, E. (2022). *Manajemen Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Prenadamedia Group, h. 87.

⁵ Susanti, D. & Haryanto, A. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, h. 133.

melaksanakan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang pelaksanaannya tidak dipenuhi atau dilanggar.⁶

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, langkah pertama adalah bernegosiasi antara kedua pihak yang bersengketa, yaitu pengusaha dan pekerja. Metode ini dikenal dengan istilah bipartit, di mana kedua belah pihak secara langsung berusaha mencapai mufakat melalui dialog konstruktif. Namun demikian, dalam praktiknya, metode ini kerap kali tidak membuahkan hasil yang diharapkan. Apabila perundingan bipartit dinyatakan tidak mencapai kesepakatan, maka tahapan selanjutnya ialah memasuki ranah tripartit, yakni pelibatan pihak ketiga yang berwenang, yaitu Dinas Tenaga Kerja. Pada tahapan ini, penyelesaian sengketa diserahkan kepada pejabat fungsional yang mempunyai kompetensi khusus seperti mediator atau konsiliator, yang bertindak sebagai fasilitator netral dalam rangka menciptakan solusi yang adil dan berimbang bagi kedua belah pihak. Dalam konteks hubungan industrial, sinergi antara pekerja dan pengusaha menjadi fondasi penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Keduanya berperan sebagai mitra strategis dalam menciptakan hubungan kerja yang mengandung unsur saling ketergantungan dan keuntungan bersama, sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati. Hubungan kerja ini, sebagaimana didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 butir (15), memiliki definisi “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”⁷

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diukur dari aspek keuntungan finansial, namun juga tercermin dari kemampuannya dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Satu di antara pendekatan strategis yang dapat diupayakan ialah dengan menciptakan dan

⁶Ari Hernawan, “*Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*”, UII Press, Yogyakarta: 2018, h. 114.

⁷ Widiyanto, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan*. Malang: Setara Press, h. 56.

memelihara hubungan industrial yang konstruktif antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, dinamika hubungan kerja tidak selalu berjalan harmonis; ketegangan bahkan dapat berkembang menjadi perselisihan yang serius. Dalam situasi tertentu, ketidakmampuan kedua belah pihak dalam menyelesaikan konflik secara musyawarah dan proporsional dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam konteks ini, pentingnya pengendalian sikap, baik dari sisi pengusaha maupun pekerja, menjadi faktor kunci dalam upaya mitigasi terjadinya PHK. Namun, realitas ketenagakerjaan menunjukkan bahwa PHK tidak selalu dapat dihindari, mengingat terdapat berbagai faktor rasional yang melatarbelakanginya. Secara umum, PHK dapat dibedakan menjadi dua alasan utama. Pertama, alasan normatif yang berkaitan dengan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun Peraturan Perusahaan (PP) oleh pekerja atau buruh. Dalam hal ini, pengusaha tidak dibenarkan untuk secara sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja.

Sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, proses PHK wajib dilaksanakan sejalan dengan mekanisme hukum yang berlaku, yakni melalui ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, PHK yang sah secara hukum harus terlebih dahulu mendapatkan putusan dari lembaga peradilan yang berwenang, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

PT. Namasindo Plas yang memproduksi plastik untuk industri perbotolan itu terletak di Kp. Cangkorah RT. 02 RW.01 Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat. Dari waktu berjalan penelitian ini, PT. Namasindo Plas mempunyai sekitar 600 orang di berbagai divisi dan sektor pekerjaan. Pada saat pandemik COVID-19 berdampak besar pada bisnis, termasuk PT. Namasindo Plas, dengan pengurangan jumlah karyawan, merumahkan karyawan, hingga pemecatan. Hal itu dilakukan guna menjaga anggaran perusahaan tetap efisien dan menjamin perusahaan dapat bertahan dan menghasilkan produk dalam kondisi apa pun. PT. Namasindo Plas menganggap pemutusan hubungan

kerja sebagai kerugian karena mereka harus melepas karyawan yang sudah terlatih dengan biaya besar dan sudah mengetahui standar operasi perusahaan. Meskipun demikian, kondisi yang sedang kritis seperti imbas pandemik memang dibutuhkan guna menyelamatkan bisnis dan menghindari kerugian yang lebih besar. Selaras dengan pernyataan dari narasumber Mediator Hubungan Industrial yang menyatakan “Alasan PHK secara umum terbagi menjadi dua, yaitu alasan normatif dan alasan efisiensi. Alasan normatif mencakup pelanggaran terhadap perjanjian kerja, seperti tindakan indisipliner, ketidakhadiran tanpa izin, atau pelanggaran etika. Sementara alasan efisiensi lebih banyak berkaitan dengan kondisi internal perusahaan, seperti pengurangan produksi, penyesuaian struktur organisasi, dan dampak ekonomi seperti pandemi”.

Dari sekian tindakan yang diambil saat proses pemutusan hubungan kerja, terdapat kasus kepada Sdr. Devi Maulana Kurniadi. Perusahaan memutuskan bahwa Sdr. Devi Maulana Kurniadi memenuhi syarat untuk mengundurkan diri karena tidak hadir selama lima hari berturut-turut, bahkan lebih dan sudah dihubungi dengan cara yang layak. Namun yang bersangkutan percaya mengapa ia melakukan hal tersebut karena pihak perusahaan tidak konsisten karena dianggap memberikan pekerjaan yang tidak sejalan dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja (PK) yang sudah disepakati sebelumnya.⁸

Memilih PT. Namasindo Plas sebagai objek penelitian dalam skripsi ini, terutama untuk menganalisis perselisihan hubungan industri. Pertama, PT. Namasindo Plas bekerja di industri plastik, yang sangat rentan terhadap konflik antara karyawan dan pengusaha. Penelitian ini dapat mengeksplorasi perusahaan ini guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika hubungan industrial dan strategi penyelesaian konflik. Selain itu, PT. Namasindo Plas berkontribusi pada ekonomi lokal Kabupaten Bandung Barat, sehingga analisis perselisihan di perusahaan

⁸ Data Wawancara: *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat. Wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial*, 10 Februari 2025.

dapat menunjukkan dampak sosial dan ekonomi yang lebih luas bagi masyarakat sekitar.

Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari praktik penyelesaian perselisihan PT. Namasindo Plas dan memberikan pelajaran berharga bagi perusahaan lain di industri yang sama. PT. Namasindo Plas dipakai sebagai contoh konkret guna menilai pelaksanaan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Harapan dari penelitian ini ialah untuk membantu perusahaan dan pihak-pihak terkait menemukan perbedaan antara praktik lapangan dan kebijakan saat ini.⁹ Penelitian ini akan menawarkan perspektif yang lebih luas tentang penyelesaian perselisihan dengan melibatkan berbagai stakeholder, termasuk manajemen perusahaan, pekerja, dan Dinas Tenaga Kerja. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk meningkatkan validitas temuan dan mendukung pengembangan hubungan industrial yang harmonis di Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan uraian permasalahan perselisihan hubungan industrial di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam proses penyelesaian dan kebijakan yang diambil, dengan tujuan menyusun skripsi berjudul: **“KEBIJAKAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL OLEH DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BANDUNG BARAT MENURUT UNDANG-UNDANG NO 2 TAHUN 2004 PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH”**.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apa yang menjadi alasan pemutusan hubungan kerja oleh pelaku industri di Kabupaten Bandung Barat?

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat?
3. Bagaimana Analisis Siyasah Dusturiyah terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bandung Barat?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Mengetahui apa yang menjadi alasan pemutusan hubungan kerja oleh pelaku industri di Kabupaten Bandung Barat.
2. Mengetahui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat
3. Mengetahui Analisis Siyasah Dusturiyah terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bandung Barat.

D. Manfaat Hasil penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis studi ini berpotensi untuk menambah wawasan secara mendalam berkenaan dengan mekanisme dan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, sehingga memperkuat landasan teoritis dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial.
 - b. Selain itu penelitian ini juga berpotensi untuk menjelaskan konsep dan prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari perspektif siyasah dusturiyah (politik hukum islam), yang dapat memperkaya kajian normatif dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan dengan pendekatan hukum islam, sehingga

menjadi kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu hukum islam dan hukum ketenagakerjaan.

- c. Diharapkan dapat memberi kontribusi teoritis dalam menelaah bagaimana kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diseleraskan dengan prinsip-prinsip siyasah dustruriyah, sehingga dapat menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi yang lebih inklusif dan berkeadilan sosial.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bagian dari syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Fakultas Syariah dan Hukum
- b. Penelitian ini diharapkan, dapat menambah pengetahuan serta wawasan khususnya bagi peneliti dan umumnya bagi mahasiswa/i Jurusan Hukum Tata Negara, berkenaan dengan tujuan siyasah dusturiyah terhdap Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

E. Kerangka Berpikir

Penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha sangat penting dalam hubungan industrial untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 di Indonesia menyediakan dasar hukum untuk penyelesaian perselisihan ini, Namun dalam kenyataannya masih ada banyak hal yang belum terselesaikan terutama pada tingkat wilayah Kabupaten Bandung Barat. Dalam menjawab masalah yang sudah ditetapkan, penulis dalam analisisnya menggunakan teori kepastian hukum dan teori perlindungan hukum.

Teori kepastian hukum ialah prinsip dimana hukum harus memberikan aturan yang jelas, tegas, dan logis sehingga tidak menimbulkan keraguan atau multitafsir di masyarakat. Kepastian hukum menjamin bahwa setiap individu dapat mengetahui dengan pasti apa yang boleh

dan tidak boleh dilakukan, serta melindungi warga dari kesewenangan pemerintah dengan menyediakan batasan yang tegas dalam peraturan. Gustav Radbruch menempatkan kepastian hukum sebagai bagian dari tujuan utama hukum, sejajar dengan keadilan dan kemanfaatan. Menurut Radbruch, kepastian hukum mempunyai sejumlah unsur pokok:¹⁰

1. Hukum adalah hukum positif yakni peraturan yang berlaku secara formal
2. Hukum didasarkan pada fakta nyata dimasyarakat.
3. Hukum harus dirumuskan secara jelas guna menghindari penafsiran ganda.
4. Hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Singkatnya, teori kepastian hukum Gustav Radbruch menjamin keadilan dengan: Menjadikan keadilan sebagai tujuan tertinggi dalam hukum, menempatkan kepastian hukum sebagai sarana, bukan tujuan akhir, guna mewujudkan keadilan, menekankan perlunya hukum yang jelas, namun tetap harus tunduk pada nilai-nilai moral dan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Satjipto Rahardjo menekankan bahwa kepastian hukum ialah produk hukum, khususnya peraturan perundang-undangan yang harus didasarkan pada fakta dan kenyataan yang ada. Lebih lanjut kepastian hukum menurutnya merupakan jaminan bahwa hukum dijalankan dengan baik dan berfungsi sebagai pedoman yang dapat diandalkan oleh masyarakat. Dalam kerangka ini, kepastian hukum bukan hanya soal aturan yang jelas dan konsisten, tetapi juga soal bagaimana aturan tersebut diterapkan secara adil dan dapat diakses oleh masyarakat serta dijalankan oleh aparat penegak hukum secara konsisten dan mandiri.

Singkatnya, teori kepastian hukum menurut Satjipto Rahardjo mengedepankan:

- a. Hukum sebagai produk nyata yang harus jelas dan berlandaskan fakta.

¹⁰ Julyano, M., & Sulistyawan, A. Y. (2019). "*Pemahaman terhadap asas kepastian hukum melalui konstruksi penalaran positivisme hukum*". *Crepido*, 1(1), h. 13.

- b. Kepatuhan terhadap hukum positif meskipun ada kekurangan dalam keadilan.
- c. Fungsi kepastian hukum sebagai dasar keteraturan sosial.
- d. Perlunya aturan yang jelas, konsisten, dan dapat diakses.
- e. Penegakan hukum yang konsisten dan bebas dari intervensi yang merugikan.

Dengan demikian, kepastian hukum menurut Rahardjo ialah fondasi penting dalam sistem hukum yang menjamin kejelasan, keteraturan, dan perlindungan hak-hak warga negara dari tindakan sewenang-wenang.¹¹

Jan M. Otto menjelaskan bahwa kepastian hukum dapat dicapai jika terpenuhi lima syarat utama dalam suatu situasi tertentu:

1. Tersedia aturan-aturan hukum yang jelas, jernih, konsisten, dan mudah didapat atau diakses, yang diterbitkan dan diakui oleh kekuasaan negara.
2. Instansi-instansi penguasa atau pemerintah menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan tunduk serta taat pada aturan tersebut.
3. Mayoritas warga negara secara prinsip menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan hukum yang ada.
4. Independensi peradilan.
5. Keputusan peradilan dapat dilaksanakan secara konkrit.

Jan M. Otto menekankan bahwa kepastian hukum yang sesungguhnya (realistic legal certainty) bukan hanya soal aturan yang ada, tetapi juga harus mencerminkan kebutuhan dan budaya masyarakat sehingga terjadi keharmonisan antara negara dan rakyat dalam mencermati sistem hukum. Kepastian hukum ini berdimensi yuridis dan mensyaratkan bahwa hukum ditegakkan oleh instansi penegak hukum yang bertugas menjamin ketertiban dan keadilan dalam masyarakat.¹²

¹¹ Rahardjo, S. (2006). *"Ilmu Hukum"*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006. Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, h. 136.

¹² Marzuki, P. M., & Sh, M. S. (2021), h. 158.

Dari ketiga tokoh yang mengemukakan mengenai teori kepastian hukum, pandangan dari Jan M. Otto dirasa paling pas dalam mendukung riset yang penulis teliti dengan mengedepankan aspek-aspek:

- a. Analisis multi-level (substansi hukum, peran institusi, partisipasi publik).
- b. Menyediakan parameter konkret untuk mengukur kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam Konsistensi penerapan UU No. 2/2004, Transparansi prosedur penyelesaian sengketa, dan Akuntabilitas eksekusi putusan.
- c. Memfasilitasi integrasi dengan perspektif siyasah dusturiyah melalui penekanan pada harmoni negara-rakyat dalam sistem hukum.

Dalam menganalisis alasan terjadinya PHK di Kabupaten Bandung Barat, mempunyai urgensi dalam tindakan yang diambil apakah sudah sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Jika PHK dilakukan tanpa alasan yang sah maka hal ini dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap kepastian hukum. Menurut Jan Otto, PHK yang tidak memenuhi syarat hukum dapat menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja dan tidak berkesesuaian terhadap aturan yang ada dan mengganggu stabilitas hubungan industrial.

Teori Kepastian juga punya relevansi dalam mengevaluasi mekanisme penyelesaian perselisihan yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat. Mekanisme yang jelas dan transparan akan memberikan kepastian bagi semua pihak yang terlibat didalamnya. Menurut Jan Otto, tersedia aturan-aturan hukum yang jelas, konsisten, dan mudah didapat atau diakses, dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kepercayaan antara pekerja dan pengusaha.¹³

¹³ Salim, H.S dan Erlis Septiana Nurbani, "*Penerapan Teori Hukum Pada Tesis dan Disertas*" i. Edisi Pertama, (Jakarta : Rajawali Press, 2013), h.7.

Selain memakai teori diatas, penulis kemudian menggunakan teori perlindungan hukum untuk menjadi pelengkap jawaban rumusan pertama dan kedua, Teori Perlindungan hukum ialah konsep yang menjelaskan bagaimana hukum berfungsi untuk melindungi hak-hak individu dan masyarakat dari tindakan sewenang-wenang serta ketidakadilan.

Menurut Philipus M. Hadjon, Perlindungan hukum ini ialah realisasi fungsi hukum dalam menjamin keadilan, ketertiban, keamanan, manfaat dan perdamaian bagi masyarakat.

Perlindungan hukum Hadjon membagi menjadi dua bentuk dukungan utama.

1. Perlindungan preventif: Memberikan kemungkinan bahwa keputusan pemerintah pada akhirnya akan memberikan pendapat mereka dengan tujuan mencegah konflik.
2. Perlindungan represif: Bertujuan untuk menyelesaikan konflik setelah pelanggaran atau masalah, biasanya melalui mekanisme peradilan.

Tujuan dan implementasi perlindungan hukum oleh Hadjon tidak hanya berfokus pada undang-undang dan peraturan tertentu, tetapi umumnya harus diterapkan berlandaskan nilai-nilai keadilan, kemanusiaan dan proporsionalitas. Negara diwajibkan untuk memberikan instrumen hukum (baik tertulis dan tidak tertulis) dan mekanisme penegakan hukum yang efektif guna menjamin mereka mempunyai akses yang adil terhadap keadilan, keamanan dan perlakuan yang setara sejalan dengan hukum.

Kesimpulan Phillips M. Hadjon menempatkan perlindungan hukum sebagai prinsip mendasar dari sistem hukum yang adil dan berkeadilan. Dengan berfokus pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dan mencegah pelecehan melalui upaya pencegahan dan penindasan yang timbul dari nilai Pancasila dan prinsip-prinsip negara hukum.¹⁴

¹⁴ Philipus M. Hadjon, "*Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*", Bina Ilmu, Surabaya 1987, h. 25.

Namun, menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi hak asasi manusia yang terkena dampak negatif oleh orang lain, sehingga masyarakat dapat merasakan hak-hak yang dijamin oleh hukum.¹⁵

C.S.T. Kansil kemudian menyatakan bahwa perlindungan hukum terdiri dari berbagai upaya hukum yang dilakukan oleh penegak hukum untuk melindungi orang secara fisik dan mental dari gangguan dan berbagai ancaman. Penjelasan ini menekankan bahwa perlindungan hukum bukan hanya memberikan hak kepada warga negara tetapi juga tindakan aktif aparat penegak hukum untuk menjamin bahwa warga negara aman dan nyaman saat menjalankan hak-haknya.

Jadi, menurut Kansil, perlindungan hukum berfokus pada fungsi hukum selaku alat untuk menciptakan rasa aman dan perlindungan terhadap ancaman yang dapat mengganggu hak-hak individu. Maka inti dari teori Kansil ialah bahwa perlindungan hukum yakni upaya aparat penegak hukum guna memberikan rasa aman secara fisik dan mental kepada warga negara dari segala bentuk gangguan dan ancaman, sehingga hak-hak mereka dapat dilaksanakan dengan benar.¹⁶

Dari ketiga tokoh yang mengemukakan pandangannya mengenai Teori Perlindungan Hukum, penulis mengambil teori dari Hadjon dengan dasar :

- a. Kesesuaian dengan Tahapan UU No. 2/2004 yakni pembagian Preventif: Mekanisme bipartit sesuai konsep partisipasi dalam mencegah sengketa. Represif: Konsiliasi dan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai solusi akhir.
- b. Alasan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja : Teori perlindungan hukum Hadjon dapat dipakai untuk menentukan apakah PHK yang dilakukan oleh pengusaha melanggar hak-hak

¹⁵ Sajipto Rahardjo, : *"Ilmu Hukum"*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 54.

¹⁶ Kansil, C. S. (1979). *Pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, h.102.

pekerja. Sebab PHK yang dilakukan tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan dapat dianggap melanggar prinsip perlindungan hukum. Hal ini kemudian sejalan dengan yang diutarakan Handjon bahwa perlindungan hukum sebagai prinsip mendasar dari sistem hukum yang adil dan berkeadilan.

- c. Analisis Mekanisme Penyelesaian Perselisihan : Teori Hadjon memungkinkan evaluasi mekanisme Dinas dalam dua aspek: Efektivitas fasilitasi perundingan bipartit (preventif) dan Kepatuhan prosedur mediasi/konsiliasi (represif).

Dalam penelitian ini juga perspektif siyasah dusturiyah akan diterapkan guna menganalisis kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat. Siyasah dusturiyah, yang berakar pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dan keadilan sosial dalam konteks hukum Islam, menekankan pentingnya musyawarah, keadilan, dan perlindungan hak-hak individu dalam pengambilan keputusan.¹⁷

a) Prinsip Keadilan

Keadilan ialah prinsip utama dalam siyasah dusturiyah. Keadilan berarti bahwa semua pihak, baik pengusaha maupun pekerja, harus diperlakukan secara adil dan setara saat menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial. Prinsip-prinsip ini harus menjadi dasar dari kebijakan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja, yang harus menjamin bahwa hak-hak pekerja dilindungi dan bahwa pengusaha juga mendapatkan perlakuan yang adil selama proses penyelesaian perselisihan. Selaku contoh, dalam Surah An-Nisa ayat 58, Adapun ayat lain menyangkut Keadilan terdapat dalam (Al-'Adl): QS. An-Nahl: 90 Ayat ini menekankan pentingnya keadilan dalam setiap keputusan yang diambil, termasuk dalam konteks hubungan industrial.

¹⁷ Sulaiman, H. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Refika Aditama, h.

b) Musyawarah

Prinsip musyawarah juga merupakan bagian integral dari siyasah dusturiyah. Dalam penyelesaian perselisihan, musyawarah dapat dilakukan melalui mediasi dan konsiliasi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja. Proses ini memungkinkan semua pihak untuk menyampaikan pendapat dan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.¹⁸ Dalam Surah Al-Imran ayat 159, Ayat ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang lembut dan musyawarah dalam menyelesaikan konflik, yang sejalan dengan prinsip-prinsip siyasah dusturiyah.

c) Perlindungan hak-hak individu

Siyasah dusturiyah juga menekankan perlindungan hak-hak individu, termasuk hak pekerja untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan perlindungan dari tindakan sewenang-wenang. Dalam konteks PHK, penting untuk menjamin bahwa setiap keputusan yang diambil oleh pengusaha mengikuti prosedur yang ditetapkan dan tidak melanggar hak-hak pekerja. Dalam Surah Al-Ma'idah ayat 8.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Barat sudah menerapkan prinsip-prinsip keadilan, musyawarah, dan perlindungan hak-hak individu selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip siyasah dusturiyah. Hal ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih baik guna meningkatkan efektivitas kebijakan penyelesaian perselisihan di Kabupaten Bandung Barat.

¹⁸ Wahab, A. (2018). *Etika Pemerintahan dalam Siyasah Dusturiyah*. Jurnal Hukum Islam dan Ketatanegaraan, 3(1), h. 21.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai bagian dari penelitian ini, peneliti sudah melakukan penelaahan terhadap berbagai karya ilmiah yang memiliki tema serupa dengan topik yang sedang dikaji, dengan tujuan untuk memperkaya pemahaman dan perspektif dalam menganalisis fenomena yang terjadi pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Antara lain hasil penenelitian terdahulu:

No	Penulis dan Tahun	Topik Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Elisabeth Lasatu (2023)	<i>“Peran Pemerintah Daerah dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Morowali Utara”.</i>	Adapun persamaannya membahas menyangkut topik yang sama terkait peran pemerintah daerah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Adapun perbedaan riset Lasatu dengan riset saya berfokus pada penerapan kebijakan hubungan industrial dan analisis perspektif <i>siyasah dustruriyah.</i>
2.	Faradiah Landjar (2021)	<i>“Penyelesaia n Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja/Buru h dan</i>	Adapun persamaan dari riset saya yaitu sama-sama mengadopsi dari Undang-undang No 2 Tahun 2004.	Adapun perbedaan riset Faradiah dengan riset saya menambahkan pendekatan melalui hukum islam yaitu <i>Siyasah</i>

		<i>Perusahaan di Kabupaten Ende”.</i>		<i>dusturiyah dan juga lokasi dari objek penelitiannya.</i>
3.	Desta Christianto Mosialu (2024)	<i>“Peran Manajemen SDM Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara”.</i>	Adapun persamaannya terletak pada Undang-undang yang dibawaikan.	Adapun perbedaan riset Desta dengan penulis yaitu terletak pada fokus penelitian Desta terhadap MSDM, sedangkan riset saya memusatkan kepada mekanisme yang diambil Dinas Tenaga Kerja Bandung Barat.
4.	Huriya Fajriati Husniah (2024)	<i>“Efektivitas Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Padang”.</i>	Adapun persamaannya terkait implementasi kebijakan dalam penyelesaian perselisihan.	Adapun perbedaan riset Huriya dengan penulis, mempunyai perbedaan dalam tambahan analisis perspektif siyasah dusturiyah.

5.	Muhammad Syarif (2021)	<i>“Upaya Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah”.</i>	Adapun persamaannya terkait peranan/mekanisme oleh seorang mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Adapun perbedaan penelitiannya pada akad ijarah menjadi tambahan analisa hukum ekonomi syari’ah yang dipakai oleh Syarif, riset saya memakai pandangan siyasah dusturiyah.
----	------------------------	--	--	--