PENYELESAIAN KONFLIK KETENAGAKERJAAN DALAM PERTAMBANGAN BERLANDASKAN PANCASILA

Arifuddin Muda Harahap
Mar'ie Mahfudz Harahap
Rahmad Efendi

Editor: Dr. Budi Sastra Panjaitan, S.H., M.Hum

PENYELESAIAN KONFLIK KETENAGAKERJAAN DALAM PERTAMBANGAN BERLANDASKAN PANCASILA

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4
Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26
Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

i Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;

ii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;

iii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan

iv Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

PENYELESAIAN KONFLIK KETENAGAKERJAAN DALAM PERTAMBANGAN BERLANDASKAN PANCASILA

Arifuddin Muda Harahap
Mar'ie Mahfudz Harahap
Rahmad Efendi

Penerbit

CV. MEDIA SAINS INDONESIA
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.medsan.co.id

Anggota IKAPI
No. 370/JBA/2020

PENYELESAIAN KONFLIK KETENAGAKERJAAN DALAM PERTAMBANGAN BERLANDASKAN PANCASILA

Arifuddin Muda Harahap
Mar'ie Mahfudz Harahap
Rahmad Efendi

Editor:
Dr. Budi Sastra Panjaitan, S.H., M.Hum

Tata Letak:
Mega Restian Zendrato

Desain Cover:
Syahrul Nugraha

Ukuran:
A5 Unesco: 15,5 x 23 cm

Halaman:
iv, 138

ISBN:
978-623-362-853-2

Terbit Pada:
Desember 2022

Hak Cipta 2022 @ Media Sains Indonesia dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.

PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA
(CV. MEDIA SAINS INDONESIA)
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.medsan.co.id

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan karunia terselesaikan Monograf dari sdr. Arifuddin Muda Harahap, Mar'ie Mahfudz Harahap, dan Rahmad Efendi. Buku ini disajikan sebagai bahan masukan dan evaluasi kepada bidang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia saat ini. Khususnya masalah ketenagakerjaan di bidang pertambangan.

Menarik melihat penyajian dalam buku ini mengkaji hukum ketenagakerjaan dalam pertambangan dikaji dalam perspektif hukum dan sosial. Penyelesaian yang ditawarkan melalui pendekatan pluralism hukum menjadi suatu solusi baru dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan. Di sisi lain monograf ini juga disajikan dengan teknik dan gaya penulisan agar dapat memperkuat pemahaman pembaca dengan gaya bahasa-bahasa yang lugas dan mudah dipahami.

Semoga ada manfaatnya dalam menambah berbagi refereensi lainnya yang berkaitan dengan hukum pidana.

Medan, 20 Oktober 2022

Budi Sastra Panjaitan

Editor

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Mahasa Esa yang telah memberikan kemudahan dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan sebuah studi dan menuangkan hasil studi tersebut ke dalam buku berjudul "Penyelesaian Konflik Ketenagakerjaan dalam Pertambangan berlandaskan Pancasila".

Buku ini disusun menjadi 5 bab, mulai dari (1) Pendahuluan, (2) Teori Pluralisme Hukum (Legal Pluralism), (3) Keadilan Subtantif, (4) Persiapan dan Tata Laksana Studi, serta (5) Hasil Studi. Buku ini disusun dengan harapan dapat bermanfaat untuk referensi dalam bidang-bidang ilmu yang berkaitan.

Terbitnya buku tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak dalam penyusunannya. Oleh Karena itu penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada semua pihak yang selalu memberikan dorongan semangat, moril serta materiil sehingga studi dan penyusunan buku ini dapat diselesaikan. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Medan, 24 November 2022
Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....i
PRAKATA ii
DAFTAR ISI.....iii
BAB 1 PENDAHULUAN 1
Kebijakan Pertambangan di Indonesia 1
Konflik dan Sengketa Pertambangan.....4
BAB 2 TEORI PLURALISME HUKUM (LEGAL PLURALISM) 9
Prolog.....9
Pluralisme Hukum Baru 22
Pengertian Pluralisme 26
BAB 3 KEADILAN SUBTANTIF 35
Pengertian Keadilan Substantif 35
Keadilan Substantif dalam Penegakan Hukum.....39
Problematika Mewujudkan Keadilan Substantif dalam Penegakan Hukum di Indonesia 44
Teori Keadilan Substantif.....50
BAB 4 PERSIAPAN DAN TATA LAKSANA STUDI.....57
Kerangka Konsep 57
Kajian Terdahulu yang Relevan.....58
Hipotesis 60
Jenis Studi.....60
Pendekatan Studi.....61
Sumber Data.....64
Teknik Pengumpulan Data.....65
Teknik Analisa Data 65

Teknik Validasi Data 66
Lokasi 66
Stand Point 67
Partisipan.....68
BAB 5 HASIL STUDI 69
Konflik Ketenagakerjaan dalam Pertambangan 69
Faktor Kendala yang Mempengaruhi Penyelesaian Konflik Ketenagakerjaan 87
Konflik dan Kedala Penyelesaian Ketenagakerjaan dalam Pertambangan 112
Kesimpulan 134
DAFTAR PUSTAKA 139

BAB 1

PENDAHULUAN

Kebijakan Pertambangan di Indonesia

Populasi manusia dan kebutuhan manusia yang semakin bertambah banyak seiring berkembangnya zaman memicu meningkatnya kebutuhan negara dan masyarakat akan SDA. Untuk itu diharapkan adanya pengelolaan dan pemanfaatan serta tata kelola regulasi yang baik dan benar.[1] Pertambangan adalah sektor sumber daya alam yang memberikan pemasukan yang sangat besar kepada negara, faktanya terdapat sebesar 49,67 triliyun keuntungan Indonesia dari hasil pertambangan selama kuartil III tahun 2021.[2] Pertambangan merupakan kegiatan pengambilan sumber daya alam (sda) suatu daerah. Sumber daya alam tersebut diambil dengan mengeksploitasi seluruh hasil alam. Data di atas menunjukkan pertambangan sebagai pemberi

[1] Mahrita Aprilya Lakburlawal, *Penyelesaian Sengketa Tanah Ulayat Yang Diberikan Hak Guna Usaha*, Jurnal Hukum Acara Perdata,vol 2 No 1 Januari-Juni 2016, h.60

[2] https://katadata.co.id/happyfajrian/berita/6177cffe43037/pnbp-sektor-tambang-capai-rp-49-7-triliun-disokong-harga-batu-bara#:~:text=Kementerian%20ESDM%20mencatat%20penerimaan%20negara,pemerintah%20untuk%20sepanjang%20tahun%20ini. Diakses tanggal 19 Maret 2022

pemasukan dan keuntungan yang besar bagi Indonesia. Keuntungan yang diterima Negara seyogianya juga harus dirasakan oleh masyarakat lingkar tambang (sekitar tambang), sebab masyarakat lingkar tambang yang merasakan langsung efek dan akibat dari pertambangan yang dilakukan. Keuntungan atau kontribusi yang dapat diperoleh masyarakat lingkar tambang terhadap pembukaan pertambangan di daerah tersebut biasanya terkait peningkatan serapan tenaga kerja masyarakat lokal sehingga dapat mengurangi pengangguran di daerah lingkar tambang.

Jumlah eksploitasi SDA yang meningkat namun tidak terserapnya masyarakat lingkar tambang sebagai pekerja lokal tambang menjadi penyebab pemicu perselisihan/konflik/sengketa antara pemerintah, pengusaha, dan masyarakat lokal.[3] Di sisi lain pengambilan kebijakan dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal yang tidak sesuai juga menjadi satu sebab munculnya suatu konflik. Konflik yang terjadi sering memicu gesekan antara pemerintah, pengusaha, dan masyarakat sehingga mengakibatkan terjadinya perlawanan masyarakat.

[3]Dian Taufik Ramadhan, Arif Budimanta, dan Soemarno Witoro Soelarno, *Resolusi Konflik Antara masyarakat Lokal Dengan Perusahaan Pertambangan(Studi Kasus:Kecamatan Naga Juang, Kabupaten Madailing Natal, Provinsi Sumatera Utara),* Jurnal Dinamika Sosial Budaya, Volume 18, Nomor 1, Juni 2016, h.24

Padahal pemerintah pusat dan pemerintah daerah telah mengatur regulasi terkait masalah ketenagakerjaan dengan tegas pada setiap sektor tak terkecuali sektor pertambangan, sebab UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja mengatur masalah ketenagakerjaan secara universal tanpa mendikotomikan masing-masing sektor ketenagakerjaan. Selanjutnya jika melihat ketentuan dalam Pasal 7 ayat (2) huruf l Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, bidang ketenagakerjaan merupakan urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintahan Daerah.

Untuk merealisasikan ketentuan-ketentuan di atas, pemerintah daerah di dua lokasi penelitian ini, telah mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda) sebagai bentuk pembagian dan keturutsertaan pemerintah daerah (pemda) dalam mengelola masalah bidang ketenagakerjaan. Pada lokasi pertama di Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat terdapat Perda No. 3 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. Pada lokasi kedua di Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara juga mengatur pada Perda No. 6 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah.

Menarik untuk dicermati bahwa pada Perda masing-masing lokasi penelitian telah mengatur terkait

penyerapan dan perluasan tenaga kerja lokal di sekitar/lingkar perusahaan agar mejadi prioritas (terdapat pada Pasal 26 Perda No. 6 Tahun 2017 (Kab. Mandailing Natal) dan Pasal 18 Perda No. 3 Tahun 2013 (Kab. Bandung)), di sisi lain dalam peraturan daerah juga mengatur bagaimana cara agar pemerintah daerah dan perusahaan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal agar kedepannya tidak ada alasan perusahaan mempekerjakan pekerja asing (luar masyarakat lokal) lebih banyak kuantitasnya dari pada pekerja lokal sebab terkendala kurangnya tenaga ahli dan tenaga yang kompeten dan tersertifikasi dalam bidang tertentu (Pasal 5 Perda No. 3 Tahun 2013 (Kab. Bandung) dan Pasal 28 Perda No. 6 Tahun 2017 (Kab. Mandailing Natal)).

Konflik dan Sengketa Pertambangan

Pada konflik pertambangan, baik itu melibatkan masyarakat, pelaku usaha (perusahaan) dan pemeritah yang menuntut agar perusahaan membuka kesempatan kepada masyarakat lingkar tambang untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut.[4] Harapan masyarakat lingkar tambang untuk dapat bekerja di perusahaan pertambangan di wilayah mereka terkadang tidak terealisasi sesuai harapan, di sisi lain juga terdapat permasalahan rasio jumlah/kuantitas tenaga kerja lokal

[4] https://ekonomi.bisnis.com/read/20220129/44/1494759/didemo-masyarakat-pertamina-rosneft-klaim-libatkan-1220-pekerja-lokal-di-proyek-grr-tuban

tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja asing yang diberdayakan di dalam suatu pertambangan di daerah tersebut. Dua permasalahan/konflik ketenagakerjaan di atas menjadi konflik yang utama terjadi pada pembukaan pertambangan di suatu wilayah.

Pemberdayaan masyarakat lokal (lingkar tambang) diharapkan dapat menurunkan angka pengangguran di wilayah lingkar tambang, di sisi lain juga diharapkan dapat meningkatkan pembangunan daerah dan harus mampu memberikan solusi bagi permasalahan ketenagakerjaan di daerah serta menjamin peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kehidupannya.

Biasanya jika terjadi sengketa/konflik di bidang ketenagakerjaan, baik itu masalah penyerapan tenaga kerja lokal, perbedaan kuantitas pekerja lokal dan pekerja asing, jika pihak yang berkonflik tidak dapat menyelesaikan konflik tersebut dengan cara mediasi bipartit dan tripartit, tentunya permasalahan tersebut akan dilanjutkan ke ranah pengadilan guna menyelesaikan konflik yang terjadi dan tak jarang juga menimbulkan konflik yang diselesaikan dengan cara main hakim sendiri (*eigen richting*). Biasanya Pengadilan hanya mengutamakan kebenaran yang bersifat formil, artinya kebenaran yang hanya bersandar kepada kemampuan pihak untuk meyakinkan hakim dengan bukti-bukti yang dimiliki tanpa menekankan adanya keyakinan hakim, dan

di sisi lain hakim bersifat pasif dalam menangani suatu perkara perdata.

Apabila kita bertolak dari Pancasila maka konflik di atas tentu tidak menggambarkan ciri keindonesian. Untuk itu konflik harus dapat diselesaikan dengan memenuhi keadilan kepada berbagai pihak. Keadilan yang berdasarkan Pancasila adalah pilihan, sebab Indonesia telah menetapkan Pancasila sebagai kesepakatan luhur yang final *(modus vivendi*), konsekuensi nya adalah Pancasila sebagai sistem nilai yang harus kita gunakan sebagai pedoman untuk *problem solving* agar mencapai suatu keadilan. Keadilan Pancasila adalah suatu kerangka pikir yang berkeinginan mengaplikasikan sila kelima yakni keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sebab keadilan yang ada pada Pancasla berisi dasar-dasar bahwa masyarakat Indonesia harus mendapatkan keadilan diberbagai bidang, yakni politik, ekonomi, hukum, sosial, dan kebudayaan.[5] Untuk itu prularisme hukum dirasa dapat mewujudkan keadilan Pancasila yang dicita-citakan. Indonesia adalah bangsa besar yang memiliki banyak keragaman dalam berbagai bidang. Aspek hukum saja memiliki keberagaman yang disebut pluralisme hukum. Hukum tidak hanya dipandang sebatas peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh negara namun juga memandang aspek *moral ethic,*

[5] Petrus Kanisius dan Soejadi, *Kajian Konsep Keadilan Dalam Pancasila Sebagai Dasar Negara Hukum Indonesia*, Tesis UGM 2004

culture, and religion sehingga dapat mengatasi kekakuan daripada hukum yang positivistik yang kering akan keadilan.

BAB 2

TEORI PLURALISME HUKUM (LEGAL PLURALISM)

Prolog

Pluralisme hukum muncul berawal dari sebuah realitas masyarakat majemuk dan saling berinteraksi satu sama lain sesuai dengan identitas yang dimiliki. Setiap masyarakat bukanlah lahir dari sistem nilai tunggal (monovalue), melainkan terdapat beragam sistem nilai dalam bentuk budaya, adat, suku maupun ras. Keragaman ini bukanlah sesuatu yang harus dinafikan, dihindari atau dipaksakan dalam satu "wadah" hukum yang dikenal dengan hukum sentralistik (legal centralism). Hukum dalam perspektif legal centralistik diusung oleh hukum negara dan memandang sistem hukum saling berkompetisi dengan menjadikan paradigma positivistik sehingga pemberi penilaian terhadap perilaku manusia sebagai objek hukum.[6]

[6] Reza Banakar, "Law Through Sociology's Looking Glass: Conflict and Competition in Sociological Studies of Law", dikutip dari https://www.researchgate.net/publication, 29 Januari 2016. hlm. 63

Pluralisme hukum pada umumnya terpinggirkan dan dipandang dengan skeptis dalam wacana hukum. Barangkali penyebab utamanya adalaH bahwa selama lebih dari 200 tahun teori hukum Barat telah didominasi oleh konsepsi-konsepsi *statist* (negara memonopoli hukum di dalam kawasannya), dan *positivist* (apa yang tidak diciptakan atau diakui sebagai hukum oleh negara berarti bukan hukum).

Cara pandang demikian menuntut adanya pengakuan berbagai identitas yang turut mempengaruhi sistem nilai setiap individu masyarakat. Dalam konteks inilah, pemberlakuan sistem hukum yang bersifat sentralistik menjadi tidak relevan dan bahkan dapat dipastikan "gagal" mewujudkan rasa keadilan hukum dalam masyarakat plural. Fakta menunjukkan bahwa penggunaan hukum tunggal atau sistem hukum sipil, banyak dianut oleh negara-bangsa. Sistem hukum sipil tidak lain adalah hasil transformasi kekuatan sosial, politik, ekonomi masyarakat Eropa mendorong lahirnya kelompok borjuis. Alasan demikianlah dapat dipahami bahwa sistem hukum civil law, sebagai representatif identitas masyarakat Eropa tidak dapat diterima begitu saja oleh negara bangsa lain yang memiliki identitas tersendiri. Perbedaan stuktur sosial, dinamika politik, turut mewarnai perbedaan dalam menentukan sistem hukum. Tipologi identitas yang dimiliki oleh masing-masing masyarakat atau warga negara menjadi mustahil

jika diseragamkan atas dasar kepastian mendapat pengawalan dari Negara.[7]

Sampai saat ini sudah banyak konsep dan atribut mengenai pluralisme hukum yang diajukan oleh para ahli. Para *legal pluralist* pada masa permulaan (1970 an) mengajukan konsep pluralisme hukum yang meskipun agak bervariasi, namun pada dasarnya mengacu pada adanya lebih dari satu sistem hukum yang secara bersama-sama berada dalam lapangan sosial yang sama, seperti yang dikemukakan oleh Sally Engle Merry, pluralisme hukum adalah *"is generally defined as a situation in which two or more legal systems coexist in the same social field"* (Merry, 1988: 870). Pada kesempatan ini juga akan diajukan konsep klasik dari Grifiths, yang mengacu pada adanya lebih dari satu tatanan hukum dalam suatu arena sosial. *"By 'legal pluralism' I mean the presence in a social field of more than one legal order"* (Griffiths, 1986: 1). Dalam arena pluralisme hukum itu terdapat hukum negara di satu sisi, dan di sisi lain adalah hukum rakyat yang pada prinsipnya tidak berasal dari negara, yang terdiri dari hukum adat, agama, kebiasaan-kebiasaan atau konvensi-konvensi sosial lain yang dipandang sebagai hukum. Namun dalam era globalisasi seperti sekarang, perlu diperhitungkan hadirnya hukum internasional dalam arena pluralisme hukum. Dalam kenyataan empirik, khususnya dalam bidang perekonomian dan bidang hak asasi manusia, kehadiran hukum internasional terlihat sekali pengaruhnya.

Pandangan pluralisme hukum dapat menjelaskan bagaimanakah hukum yang beranekaragam secara bersama-sama mengatur suatu perkara. Bagi kebanyakan sarjana hukum, kenyataan adanya sistem hukum lain di samping hukum negara masih sulit diterima. Padahal dalam kenyataan sehari-hari tidak dapat dipungkiri terdapat sistem-sistem hukum lain di luar hukum negara (*state law*). Melalui pandangan pluralisme hukum, dapat diamati bagaimanakah semua sistem hukum tersebut "beroperasi" bersama-sama dalam kehidupan sehari-hari, artinya, dalam konteks apa orang memilih (kombinasi) aturan hukum tertentu, dan dalam konteks apa ia memilih aturan dan sistem peradilan yang lain.

Selanjutnya Griffiths membedakan adanya dua macam pluralisme hukum yaitu: *weak legal pluralism* dan *strong legal pluralism*. Menurut Griffiths pluralisme hukum yang lemah itu adalah bentuk lain dari sentralisme hukum karena meskipun mengakui adanya pluralisme hukum, tetapi hukum negara tetap dipandang sebagai superior, sementara hukum-hukum yang lain disatukan dalam hierarki di bawah hukum negara.

[7] Brian Z. Tamanaha, "Socio-Legal Positivism And A General Jurisprudence", Oxford Journal of Legal Studies, Vol. 21, No. 1, 2001, hlm. 17-18

Sementara itu konsep pluralisme hukum yang kuat, yang menurut Griffiths merupakan produk dari para ilmuwan sosial, adalah pengamatan ilmiah mengenai fakta adanya kemajemukan tatanan hukum yang terdapat di semua (kelompok) masyarakat. Semua sistem hukum yang ada dipandang sama kedudukannya dalam masyarakat, tidak terdapat hierarki yang menunjukkan sistem hukum yang satu lebih tinggi dari yang lain. Griffiths sendiri memasukkan pandangan beberapa ahli ke dalam pluralisme hukum yang kuat antara lain adalah, teori *living law* dari Eugene Ehrlich, yaitu aturan-aturan hukum yang hidup dari tatanan normatif, yang dikontraskan dengan hukum negara.

John Griffiths mengemukakan konsep pluralisme hukum yang lemah (weak pluralism) dan pluralisme hukum yang kuat (strong pluralism). Pluralisme hukum disebut sebagai pluralisme hukum yang lemah ketika negara mengakui kehadiran anasir sistem hukum lain di luar hukum negara, tetapi sistem-sistem hukum non negara tersebut tunduk keberlakuannya di bawah hukum negara. Sementara itu, pluralisme hukum yang kuat hadir ketika negara mengakui keberadaan hukum non negara dan sistem hukum tersebut mempunyai kapasitas keberlakuan yang sama dengan hukum negara.

Pluralisme hukum memang tidak seketika menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam masyarakat. Akan tetapi, pluralisme hukum hadir untuk memberikan pemahaman yang baru kepada praktisi hukum, pembentuk hukum negara (para legislator) serta masyarakat secara luas bahwa disamping hukum negara terdapat sistem-sistem hukum lain yang lebih dulu ada di masyarakat dan sistem hukum tersebut berinteraksi dengan hukum negara dan bahkan berkompetisi satu sama lain. Disamping itu, pluralisme hukum memberikan

penjelasan terhadap kenyataan adanya tertib sosial yang bukan bagian dari keteraturan hukum negara. Pandangan sentralistik berpendapat bahwa satu-satunya institusi yang berperan menciptakan keteraturan sosial adalah negara melalui hukum yang dibentuk dan ditetapkan oleh negara. Pada realitanya, banyak terdapat 'kekuatan lain' yang tidak berasal dari negara. Diantaranya, hukum adat, hukum agama, kebiasaan-kebiasaan, perjanjian-perjanjian perdagangan lintas bangsa dan sebagainya. Kekuatan-kekuatan tersebut sama-sama memiliki kemampuan mengatur tindakan-tindakan masyarakat yang terikat di dalamnya, bahkan terkadang anggota atau komunitas dalam masyarakat lebih memilih untuk mentaati aturan-aturan yang dibentuk oleh kelompoknya dibanding aturan hukum negara.[8]

Legal Pluralism atau dalam bahasa Indonesia dikenal dengan istilah pluralisme hukum adalah suatu pemahaman yang anti tesis dari paham positivisme yang hanya menganggap hukum hanya dalam bentuk satu wajah (*monofacet*), dengan kata lain *Legal Pluralism* memandang bahwa hukum pada bentuk banyak wajah (*multifacet*). Maksudnya adalah *Monofacet* dalam paham positivisme berpandangan bahwa hukum itu hanya sebatas pada peraturan perundang-undangan, artinya

[8] Della Sri Wahyuni, presentasi pada sesi panel dalam Konferensi Asosiasi Filsafat Hukum Nasional (AFHI) ke-3 di Universitas Airlangga Surabaya, 27-28 Agustus 2013

hanya melihat pada aspek *rules and logic,* sementara *multifacet* dalam pandangan *legal pluralism* memandang bahwa wajah hukum tidak hanya terbatas kepada peraturan perundang-undangan semata, namun hukum juga memiliki wajah lain, yaitu *moral, ethic, culture, and religion* sebagai wajah yang lain, yang mana dalam menerapkan dan mengaplikasikan hukum guna menjangkau sebuah keadilan maka harus memandang seluruh aspek-aspek yang demikian. Realitas tentang bekerjanya legal pluralism dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan dapat dipahami dalam struktur tiga dimensi, yakni sebagai berikut.[9]

Dalam konteks penyelesaian konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan antara pemerintah dan masyarakat, teori *legal pluralism* di atas menjadi sangat pas jika tujuan yang dicapai adalah sebuah keadilan yang bersifat substantif atau dalam penelitian ini disebut juga dengan keadilan berlandaskan Pancasila.

Pada pertengahan abad ke-19 keanekaragaman sistem hukum yang dianut oleh masyarakat di berbagai belahan dunia ini ditanggapi sebagai gejala evolusi hukum, maka pada abad ke-20 keanekaragaman tersebut ditanggapi sebagai gejala pluralisme hukum. Kebutuhan untuk menjelaskan gejala ini muncul terutama ketika banyak negara memerdekakan diri dari penjajahan, dan

[9] Suteki, Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik*), Depok: Rajawali Pers, 2020, h. 297

meninggalkan sistem hukum Eropa di negara-negara tersebut.

Sampai saat ini sudah banyak konsep dan atribut mengenai pluralisme hukum yang diajukan oleh para ahli. Para legal pluralist pada masa permulaan (1970) mengajukan konsep pluralisme hukum yang meskipun agak bervariasi, namun pada dasarnya mengacu pada adanya lebih dari satu sistem hukum yang secara bersama-sama berada dalam lapangan sosial yang sama, seperti yang dikemukakan oleh Sally Engle Merry. Pluralisme hukum adalah *"is generally defined as a situation in which two or more legal systems coexist in the same social field*"[10]. Pada kesempatan ini juga akan diajukan konsep klasik dari Grifiths, yang mengacu pada adanya lebih dari satu tatanan hukum dalam suatu arena sosial "*By 'legal pluralism' I mean the presence in a social field of more thum one legal order*"[11] Dalam arena pluralisine hukum itu terdapat hukum negara di satu sisi dan di sisi lain adalah hukum rakyat yang pada prinsipnya tidak berasal dari negara. yang terdin dari hukum adat agama, kebiasaan-kebiasaan atau konvensi konvensi sosial tam yang dipandang sebagai hukum. Namun dalam era globalisasi seperti sekarang perlu diperhitungkan hadirnya hukum internasional dalam

[10] Merry Sally *Engle Legal Pluralism dalam Law and Society review* Vol 32 1988, h. 869-896

[11] Griffiths, John, 1986, *What is legal pluralism,* dalam journal of Legal Pluralism and Unofficial law, h. 24

arena pluralisme hukum. Dalam kenyataan empirik. khususnya dalam bidang perekonomian dan bidang hak asasi manusia. kehadiran hukum internasional terlihat sekali pengaruhnya.

Pandangan pluralisme hukum dapat menjelaskan bagaimanakah hukum yang beranekaragam secara bersama-sama mengatur suatu perkara. Bagi kebanyakan sarjana hukum. kenyataan adanya sistem hukum lain di samping hukum negara masih sulit diterima. Padahal dalam kenyataan sehari-hari tidak dapat dipungkiri terdapat sistem-sistem hukum lain di luar hukum negara (state law). Melalui pandangan pluralisme hukum. dapat diamati bagaimanakaht semua sistem hukum tersebut "beroperasi bersama-sama dalam kehidupan sehari-hari. artinya, dalam konteks apa orang memilih (kombinasi) aturan hukum tertentu, dan dalam konteks memilih aturan dan sistem peradilan yang lain.

Selanjutnya Griffiths membedakan adanya dua, macam pluralisme hukum yaitu: *weak legal pluralism* dan *strong legal pluralism* Menurut Griffiths pluralisme hukum yang lemah itu adalah bentuk lain dari sentralisme hukum karena meskipun mengakui adanya pluralisme hukum. tetapi hukum negara tetap dipandang sebagai superior, sementara hukum hukum yang lain disatukan dalam hierarki di bawah hukum negara. Contoh dari pandangan pluralisme hukum yang lemah adalah konsep yang Jiajukan oleh Hooker: "*The term legal pluralism refers to*

the situation in which two or more laws interact"[12]. Meskipun mengakui adanya keanekaragaman sistem hukum, tetapi ia masih menekankan adanya pertentangan antara apa yang disebut sebagai municipal law sebagai sistem yang dominan (hukum negara), dengan *servient law* yang menurutnya inferior seperti kebiasaan dan hukum agama.

Sementara itu konsep pluralisme hukum yang kuat, yang menurut Griffiths merupakan produk dari para ilmuwan sosial, adalah pengamatan ilmiah mengenai fakta adanya kemajemukan tatanan hukum yang terdapat di semua (kelompok) masyarakat. Semua sistem hukum yang ada dipandang sama kedudukannya dalam masyarakat, tidak terdapat hierarki yang menunjukkan sistem hukum yang satu lebih tinggi dari yang lain. Griffiths sendiri memasukkan pandangan beberapa ahli ke dalam pluralisme hukum yang kuat antara lain adalah, teori *living law* dari Eugene Ehrlich yaitu aturan-aturan hukum yang hidup dari tatanan normatif yang dikontraskan dengan hukum negara.

Only we must bear in mind that what has been said about the rule of conduct must not be applied to the norm for decision; for courts may at any time draw forth a legal proposition which has been slumbering for centuries and make it the basis of their decisions... The norms operate

[12] Hooker. B. 1975. *Legal Pluralism*: Introduction to Colonial and NeoColonial Law. London: Oxford University Press.

through the social force which recognition by a social association imparts to them, not through recognition by the individual members of the association.[13]

Dalam hal ini sebenarnya Ehrlich tidak hanya menunjukkan bahwa ada jurang di antara law on the books dan aturan-aturan dalam kehidupan sosial. tetapi juga bahwa keduanya merupakan kategori yang berbeda secara hakiki[14]. Pandangan lain yang dikategorikan sebagai pluralisme hukum yang kuat menurut Griffiths adalah teori dari Sally Falk Moore mengenai pembentukan aturan dengan disertai kekuatan pemaksa di dalam kelompok-kelompok sosial yang diberi label the semi-autonomous social field. Dalam hal ini Griffiths mengadopsi pengertian pluralisme hukum dari Moore: "*Legal pluralism refers to the normative heterogeneity attendant upon the fact that social action always takes place in a context of multiple, overlapping 'semi-autonomous social field*" Sementara itu pengertian hukum dari Moore yang juga dikutipnya adalah: *Law is the self-regulation of a 'semi-autonomous social field*"[15]

Meskipun masih sering menjadi acuan. pandangan legal pluralist permulaan itu kemudian mendapat kritik

[13] Tamanala, Brian. 1993. *The Folly of the Concept of Legal Pluralism*. makalah dalam the IX th International Congress of Commission on Folk Law and Legal Pluralism. Law Faculty. Victoria University of Wellington, New Zealand, h. 31

[14] Ibid, h. 5 - 48.

[15] Ibid, h. 24-25.

terutama dari sarjana hukum konvensional. Menurut Tamanala sebenarnya konsep pluralisme hukum bukanlah hal yang baru, karena Ehrlich telah membicarakan hal yang sama lebih dari 50 tahun yang lalu, ketika ia berbicara mengenai konsep living law itu. Dalam salah satu kritiknya terhadap pandangan pluralisme hukum. Tamanaha yang lebih suka menggunakan istilah "*rule system*" untuk menggantikan istilah "*legal*" dalam "*legal pluralism*", mengatakan bahwa pandangan kaum legal pluralist cenderung menonjolkan adanya kontras antara hukum negara dan hukum rakyat. Sebaliknya, menurut kaum legal pluralist, justru sebagian kalangan sarjana hukum sendiri yang mengatakan baliwa karakteristik yang paling utama dari folk law adalah ia tidak diturunkan dari negara[16].

Kemudian berkembang konsep pluralisme hukum yang tidak lagi menonjolkan antara sistem hukum negara di satu sisi dan sistem hukum rakyat di sisi yang lain. Pada tahap ini konsep pluralisme hukum lebih menekankan pada "*a variety of interacting, competing normative orders - each mutually influencing the emergence and operation of each other's rules, processes and institutions*"[17] Franz von Benda-Beckmann adalah salah satu ahli yang dapat

[16] ***Woodman***, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (***1993***) *Toward a Theory of Organizational Creativity*. Academy of Management Review, 18, h. 2.

[17] Kleinhans, Martha-Marie dan Roderick A Macdonald. 1997. What is u Critical Legal Pluralism, Canadian Journal of Law and Society, vol 12 no.27 1997, h. 25-46.

digolongkan ke dalam tahap perkembangan ini la mengatakan bahwa tidak cukup untuk sekedar menunjukkan bahwa di lapangan sosial tertentur terdapat keanekaragaman hukum, namun yang lebih penting adalah apakah yang terkandung dalam keanekaragaman hukum tersebut, bagaimanakah sistem-sistem hukum tersebut saling berinteraksi (mempengaruhi) satu sama lain, dan bagaimanakah keberadaan dari sistem-sistem hukum yang beragam itu secara bersama-sama dalam suatu lapangan kajian tertentu. Pemikiran di atas sekaligus juga menunjukkan segi-segi metodologis, yaitu cara bagaimana melakukan kajian terhadap keberagaman system hukum dalam suatu lapangan kajian tertentu.

Pada tahap perkembangan ini (akhir 1990-an) terdapat variasi pandangan, yang ditunjukkan oleh adanya konsep pluralisme hukum yang tidak didasarkan pada mapping yang kita buat sendiri, tetapi melihatnya pada tataran individu yang menjadi subyek dari pluralisme hukum tersebut. Lihatlah bagaimana Gordon Woodman mengajukan konsepnya "*Legal pluralism in general may be defined as the state of affairs in which a category of social relations is within the fields of operation of no or more bodies of legal norms. Alternatively, if it is viewed not from above in the process of mapping the legal universe but rather from the perspective of the individual subject of law, legal pluralisin mre he said to exist whenever a person is*

subject to more than one body of law"[18] Pandangan Woodman di atas masih masih tetap sama sampai saat sekarang. Hal ini terlihat dari makalahnya dalam Kongres Internasional ke-13. Pluralisme Hukum di Chiang Mai.

Menurut saya, munculnya pendekatan yang tidak mendasarkan diri semata pada mapping of the legal universe, merupakan masukan yang cukup berarti dalam rangka mencari pendekatan yang dapat menyederhanakan gejala hukum yang rumit dalam masyarakat. Lihatlah bahwa pluralisme hukum juga terdapat dalam sistem hukum rakyat (*folk-law*), seperti hukum agama, adat. dan kebiasaan-kebiasaan lain yang saling "bersaing" Sementara itu sistem hukum negara juga plural sifatnya. Pluralisme dalam hukum negara tidak saja berasal dari pembagian jurisdiksi normatif secara formal seperti pengaturan pada badan-badan korporasi, lembagal-lembaga politik. Badan-badan ekonomi, dan badan-badan administrasi yang berada dalam satu sistem, tetapi juga dalam banyak situasi dapat dijumpai adanya *choice of law*, bahkan *conflict of law*. Pada prinsipnya *state law itself typically comprises multiple bodies of law, with multiple institutional reflections and multiple sources of legitimacy*.[19]

Mengarahkan perhatian pada, tataran individu, seperti yang disarankan oleh Woodman, nampaknya perlu

[18] Ibid h. 31.
[19] Ibid, h. 37.

mendapat perhatian dalam rangka mengkaji masalah pluralisme hukum. Eksistensi dari pluralisme hukum akan nampak jika kita melihatnya dari perspektif individual yang menjadi subyek hukum. Dengan kata lain. pluralisme hukum baru dikatakan ada bila terdapat seseorang yang menjadi subyek lebih dari satu sistem hukum. Contoh yang paling nyata dalam hal ini adalah ketika seseorang menghadapi suatu sengketa. Ia akan berhadapan dengan berbagai pilihan hukum dan institusi peradilan. Namun persoalannya adalah, berbicara mengenai hukum tidak dapat dalam tataran individu. Oleh karena itu pembahasan akan dilanjutkan dengan perilaku-perilaku hukum para individu yang pada gilirannya akan ikut menentukan perkembangan kelompoknya, dan akhirnya juga masyarakatnya. Dengan demikian terjadi hubungan dua arah antara individu dan kebudayaannya. Suatu diskusi ilmilah mengenai konsep kebudayaan baru-baru ini mengemukakan adanya pergeseran dari kebudayaan sebagai sistem yang membentuk kelakuan dan pikiran manusia, menjadi kebudayaan sebagai sistem yang turut dibentuk oleh kelakukan dan pikiran manusia.

Pluralisme Hukum Baru

Pemikiran pluralisme hukum terakhir, menunjukkan adanya perkembangan baru, yaitu memberi perhatian kepada terjadinya saling ketergantungan atau saling pengaruh (interdependensi, interfaces) antara berbagai

sistem hukum. Interdependensi yang dimaksud terutama adalah antara hukum internasional, nasional. dan hukum lokal. Kajian-kajian yang berkembang dalam antropologi hukum baru mulai melihat bagaimanakah kebijakan dan kesepakatan-kesepakatan internasional memberi pengaruh atau bersinggungan dengan sistem hukum dan kebijakan di tingkat nasional, dan selanjutnya memberi imbas kepada system hukum dan kebijakan di tingkat local.

Karena kondisi interdependensi antara berbagai sistem hukum dari level-level yang berbeda itu, timbulah kesadaran bahwa konsep pluralisme hukum kehilangan presisi dalam memberikan karakter yang sistemik. Karena sulitnya merumuskan definisi pluralisme hukum yang sesuai dengan kondisi saat ini, tidak mengherankan jika kemudian beberapa ahli mengatakan bahwa pluralisme hukum itu bukan teori, dan hanya merupakan *sensitizing concept* (K dan F Benda-Beckmann, 2002). Sebelum meneruskan perbincangan ini, saya akan mengingatkan kembali mengenai konsepsi hukum yang banyak disepakati di kalangan antropolog hukum, yaitu hukum adalah proposisi yang mengandung konsepsi normative dan konsepsi kognitif.

Dua belas tahun kemudian, konsepsi ini digunakan kembali untuk menguraikan kerumitan dalam menjelaskan pluralisme hukum. Hukum dipandang terdiri atas komponen-komponen, bagian-bagian atau

cluster (K. Benda-Beckmann. 2002). Hendaknya melihat bahwa *cluster*, komponen atau bagian-bagian dari hukum inilah yang saling berpengaruh, dan berinteraksi membentuk konfigurasi pluralisme hukum. Selanjutnya saya akan kembali pada kerumitan pembahasan mengenai pluralisme hukum dengan mengacu pada uraian yang dikemukakan oleh Keebet von Benda-Beckmann.[20]

Kerumitan itu disebabkan oleh fakta mengenai Banyaknya konstelasi pluralisme hukum yang dicirikan oleh besarnya keragaman dalam karakter sistemik masing-masing *cluster*. Seperti yang dikatakan oleh Keebet "In fact, many constellation sof legal pluralism are characterized by great diversity in the systemic character of each of its components".[21] Konteks hukumnya mungkin jelas (hukum negara atau hukum adat). tetapi keberadaan system hukum secara bersama-sama itu menunjukkan adanya saling difusi, kompetisi, dan tentu saja perubahan sepanjang waktu. Saling difusi dan kompetisi. Dan perubahan sebagai konsekuensinya ini sangatlah bervariasi, tergantung pada konteks geografi dan ruang lingkup substansi hukum apa. Mereka beragam dalam hal institusi dan jenis-jenis aktor yang terlibat, dan mereka berbeda dalam kekuatannya dalam saling pengaruh itu.

[20] Benda-Beckman, Keebet von (2021) *"Relational Social Theories and Legal Pluralism,"* *The Indonesian Journal of Socio-Legal Studies*: Vol. 1: No. 1, Article 2.

[21] Ibid.

Cluster atau bagian-bagian dari sistem-sistem hukum itu saling berkaitan, menjadi saling bersentuhan, lebur, memberi respons satu sama lain dan berkombinasi sepanjang waktu.

Orang dapat dengan jelas mendefinisikan hukum (yang terdiri dari komponen atau cluster). Sebagai hukum adat, hukum agama, atau hukum negara. Pada tahun 1950 -an atau 1960-an, menurut Keebet, banyak usaha-usaha untuk menunjukkan hahwa kebiasaan-kebiasaan lokal juga dapat dipandang sebagai hukum. Meskipun dasar legitimasinya berbeda dari hukum negara, tetapi tidak ada perbedaan yang mendasar antara hukum negara dan hukum rakyat.

Pada tahun 1978 Holleman mengatakan bahwa di wilayah urban di negara negara berkembang, berkembang bentuk-bentuk hukum baru yang tidak dapat diberi label sebagai hukum negara, hukum adat, atau hukum agama. Sehingga disebut sebagai hybrid law, dan banyak pengarang lain menyebutnya unnamed law.

Dengan demikian argumen yang mengatakan bahwa lapangan pluralisme hukum terdiri dari system-sistem hukum yang dapat dibedakan batasnya, tidak laku lagi, terlalu banyak fragmentasi. Overlap dan ketidak jelasan

batas antara hukum yang satu dan yang lain menjadi kabur dan hal ini merupakan proses yang dinamis.[22]

Bila mengamati perkembangan pemikiran terakhir wacana pluralisme hukum, maka hendaknya kita lebih berhati-hati untuk menarik garis secara amat tegas antara hukum negara dan hukum yang tidak berasal dari negara. Dalam kenyataan beroperasinya berbagai system hukum secara bersama-sama, sistem-sistem hukum itu saling berkompetisi, dan sekaligus saling menyesuaikan dan mengadopsi. Hal itu sangat kelihatan dari bagaimana hukum internasional bahkan memberi dampak sampai kepada masyarakat local. Bagaimana hukum internasional memberi dampak kepada hukum nasional, atau hukum nasional memberi dampak kepada hukum lokal. Keterkaitan antara system hukum pada tingakt makro dan mikro (internasional, nasional dan local) harus dapat ditelusuri. Demikian pula hubungan antara system hukum yang pernah berlaku pada kurun waktu tertentu dan memberi dampak kepada apa yang berlangsung pada saat ini juga harus dapat dilihat sebagai suatu rangkaian

Pengertian Pluralisme

Pluralisme berasal dari kata plural dan isme, plural yang berarti banyak (jamak), sedangkan isme berarti paham.

[22] Benda-Beckman, Keebet von (2021) *"Relational Social Theories and Legal Pluralism,"* *The Indonesian Journal of Socio-Legal Studies*: Vol. 1: No. 1, Article 2

Jadi pluralism adalah suatu paham atau teori yang menganggap bahwa realitas itu terdiri dari banyak substansi.

Dalam pengertian semacam ini ada sesuatu yang mendasar dari pluralisme, yaitu "ketulusan hati" pada diri setiap manusia untuk menerima keanekaragaman yang ada. "Ketulusan hati" bukanlah hal yang mudah untuk ditumbuhkembangkan dalam diri seseorang, atau dalam komunitas secara luas, sebab "ketulusan hati" ini berkaitan dengan kesadaran, latihan, kebesaran jiwa, dan kematangan diri. Pluralisme merupakan satu paham yang berorientasi kepada keberagaman yang memiliki berbagai penerapan di dalam banyaknya perbedaan, contohnya di dalamberbagai kerangka filosofi agama, moral, hukum dan politik dimana batas kolektifnya ialah pengakuan atas kemajemukan di depan ketunggalannya. "pluralisme agama adalah suatu paham yang menyatakan kemajemukan dan keragaman agama".[23]

Pluralisme adalah suatu gagasan atau pandangan yang mengakui adanya hal-hal yang sifatnya banyak dan berbeda-beda (heterogen) di dalam suatu komunitas masyarakat. Semangat pluralisme sebagai penghargaan atas perbedaan-perbedaan dan heterogenitas merupakan moralitas yang harus dimiliki oleh manusia. Mengingat

[23] Budhy Munawar Rachman, *Islam Pluralitas Wancana Kesetaraan Kaum Beriman*,
Paramadina, Jakarta, 2001, h. 40.

Indonesia negara yang memiliki banyak pulau, banyak pula memiliki perbedaan baik dari adat istiadat, agama dan kebudayaan, yang membuat semangat pluralisme sangat penting di tanamkan di Indonesia.Pluralisme sebagai sebuah sikap mengakui adanya perbedaan-perbedaan harus diterapkan agar dapat bersikap inklusif di dalam keberagaman. Sebagaimana diungkapkan Muhammad Arkoun yang menolak menggunakan referensi teologis sebagai system cultural untuk bersikap ekslusif. Umat Islam seharusnya menjauhi sifat hegemoni yang berlebihan yang dapat memarginalisasi kelompok masyarakat lain. Penting bagi seorang Muslim untuk menjaga moralitas dalam kehidupan karena eklusivisme beragama dan dominasi Muslim atau non-Muslim dapat merusak iklim pluralisme agama dan persatuan nasional sehingga sulit dibenarkan oleh prinsip Universalisme Islam itu sendiri.[24] Jadi, pluralisme dapat dipahami bahwa masyarakat Indonesia beraneka ragam atau majemuk, Indonesia yang terdiri dari beragam suku, ras, dan agama. Yang menggambarkan kesan saling menghargai satu sama lain, bahkan pluralisme antara lain suatu keharusan bagi keselamatan untuk manusia.

Pluralisme adalah upaya membangun tidak saja kesadaran bersifat teologis tetapi juga kesadaran sosial. Hal itu berimplikasi pada kesadaran bahwa manusia

[24] Imam Sukardi dkk, *Pilar Islam bagi Pluralisme Modern*, Tiga Serangkai, Solo, 2003, h. 129-130.

hidup di tengah masyarakat yang plural dari segi agama, budaya, etnis, dan berbagai keragaman sosial lainnya. Karena dalam pluralisme mengandung konsep teologis dan konsep sosiologis.

Pluralisme tidak dapat dipahami hanya dengan mengatakan bahwa masyarakat kita majemuk, beraneka ragam, terdiri dari berbagai suku dan agama yang justru hanya menggambarkan kesan fragmentasi bukan pluralisme. Pluralisme harus dipahami sebagai pertalian sejati kebinekaan dalam ikatan-ikatan keadaban. Pluralisme adalah keberadaan atau toleransi keragaman etnik atau kelompok-kelompok kultural dalam suatu masyarakat atau negara, serta keragaman.

Dengan demikian yang dimaksud "pluralisme" adalah terdapat banyaknya ragam latar belakang (agama) dalam kehidupan masyarakat yang mempunyai eksistensi hidup berdampingan, saling bekerja sama dan saling berinteraksi antara penganut satu agama dengan penganut agama lainnya, atau dalam pengertian yang lain, setiap penganut agama dituntut bukan saja mengakui keberadan dan menghormati hak agama lain, tetapi juga terlibat dalam usaha memahami perbedaan dan persamaan, guna tercapainya kerukunan bersama.

Dalam prepektif sosiologi agama, secara terminology, pluralisme agama dipahami sebagai suatu sikap

mengakui dan menerima kenyataan kemajemukan sebagai yang bernilai positif dan merupakan ketentuan dan rahmat Tuhan kepada manusia. Pengakuan terhadap kemajemukan agama tersebut adalah menerima dan meyakini bahwa agama yang kita peluk adalah jalan keselamatan yang paling benar, tetapi bagi penganut agama lain sesuai dengan keyakinan mereka agama mereka pulalah yang paling benar. Dari kesadaran inlah akan lahir sikap toleran, inklusif, saling menghormati dan menghargai, serta memberi kesempatan kepada orang lain untuk beribadah sesuai dengan keyakinan masing-masing.

Hal tersebut sesuai dengan sila pertama Pancasila "Ketuhanan yang Maha Esa", dan UUD'45 pasal 29 ayat (2) yang menjamin kebebasan beragama dan beribadah sesuai menurut agama dan kepercayaan masing- masing.[4] Pasal 29 ayat (2) UUD' 45, di samping jaminan kebebasan beragama, keputusan yang fundamental ini juga merupakaan jaminan tidak ada diskriminasi agama di Indonesia. Mukti Ali, secara filosofis mengistilahkan dengan agree in disagreement (setuju dalam perbedaan).

Setiap agama tidak terpisah dari yang lainnya dalam kemanusiaan. Keterpisahan mereka dalam kemanusiaan bertentangan dengan prinsip pluralisme yang merupakan watak dasar masyarakat manusia yang tidak bisa dihindari. Dilihat dari segi etnis, bahasa, agama, budaya, dan sebagainya, Indonesia termasuk satu negara yang

paling majemuk di dunia. Indonesia juga merupakan salah satu Negara multikultural terbesar di dunia. Hal ini disadari oleh para founding father kita, sehingga mereka merumuskan konsep pluralisme ini dengan semboyan "Bhinneka Tunggal Ika".

Dalam konteks kekinian, wacana pluralisme semakin diminati oleh banyak kalangan seiring dengan semakin banyaknya konflik yang timbul saat ini. Sebagian besar konflik tersebut di tenggarai sebagai akibat dari perbedaan agama. Untuk mengatasinya diperlukan sebuah solusi ilmiah bernama "Pluralisme agama".

Menanggapi konsep pluralisme agama, memang tidak semua orang sependapat karena disamping ada yang setuju dan menaruh harapan padanya, ada yang pula berbagai kekhawatiran ataupun kecurigaan terhadapnya. Seperti apa yang dikatakan oleh M. Amin Abdullah bahwa kekhawatiran umat beragama pada pluralitas adalah pada akibat yang ditimbulkan dan konsekuensi dari wujud praktis dari wujud pengakuan formal tersebut terhadap faham "Relativitas" keberadaan relativitas adalah salah satu akibat dan bahkan bisa dianggap sebagai saudara kembar pluralitas.

1. Faktor- faktor penyebab dalam Pluralisme

   Secara umum dapat di klasifikasikan dalam dua faktor utama yaitu faktor internal (ideologis) dan faktor eksternal, yang mana antara satu faktor dan

faktor lainnya saling mempengaruhi dan saling berhubungan erat. Faktor internal merupakan faktor yang timbul akibat tuntunan akan kebenaran yang mutlak (absolute truthclaims) dari agama-agama itu sendiri, baik dalam masalah akidah, sejarah maupun dalam masalah keyakinan atau doktrin. Faktor ini sering juga di namakan dengan faktor ideologis. Adapun faktor yang timbul dari luar dapat diklasifikasikan ke dalam dua hal, yaitu faktor sosio-politis dan faktor ilmiah.

a. Faktor ideologis (internal).

   Faktor internal di sini yaitu mengenai masalah teologi. Keyakinan seseorang yang serba mutlak dan absolut dalam apa yang di yakini dan di imaninnya merupakan hal yang wajar. Sikap absolutisme agama tak ada yang mempertentangkannya hingga muncul teori tentang relativisme agama.

b. Faktor Eksternal

   Di samping faktor-faktor internal tersebut di atas tadi, terdapat juga dua faktor eksternal yang kuat dan mempuyai peran kunci dalam menciptakan iklim yang kondusif dan lahan yang subur bagi tumbuh berkembangnya teori pluralisme.

2. Dasar-dasar Pluralisme

a. Dasar Filosofis Kemanusiaan

Penerimaan kemajemukan dalam faham pluralisme adalah sesuatu yang mutlak, tidak dapat ditawar-tawar. Hal ini merupakan konsekwensi dari kemanusiaan. Manusia pada dasarnya makhluk sosial yang mempunyai harkat dan martabat yang sama, mempunyai unsur-unsur essensial (inti sari) serta tujuan atau cita-cita hidup terdalam yang sama, yakni damai sejahtera lahir dan batin. Namun dari lain sisi, manusia berbeda satu sama lain, baik secara individual atau perorangan maupun komunal atau kelompok, dari segi eksistensi atau perwujudan diri, tata hidup dan tujuan hidup.

b. Dasar Sosial Kemasyarakatan dan Budaya

Pengakuan akan adanya penerimaan akan kemajemukan merupakan konsekwensi dan konsistensi komitmen sosial maupun konstitusional sebagai suatu masyarakat (suku, bangsa, bahkan dunia), yang berbudaya. Karena kemajemukan merupakan konsekwensi dari hakekat manusia sebagai makhluk sosial.

c. Dasar Teologis

Dalam suatu masyarakat agamawi seperti masyarakat Indonesia, ada berbagai macam

agama yang berbeda dalam berbagai aspek atau unsur-unsurnya, dan kemajemukan harus diterima sebagai konsekwensi dari nilai-nilai luhur dan gambaran “sang Ilahi” (Allah) yang maha baik serta cita-cita atau tujuan mulia dari setiap agama dan para penganutnya.

BAB 3

KEADILAN SUBTANTIF

Pengertian Keadilan Substantif

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut[25]

Keadilan substantif terfokus atau berorientasi kepada nilai-nilai fundamental yang terkandung didalam hukum. Sehingga hal-hal yang menitikberatkan kepada aspek prosedural akan di “nomor dua kan“.

[25] M. Agus Santoso, *Hukum,Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, h. 85.

Secara teoritik, keadilan substantif dibagi ke dalam empat bentuk keadilan, yakni keadilan distributif, keadilan retributif, keadilan komutatif, dan keadilan korektif.

a. Keadilan distributif

Keadilan distributif mengacu pada pembagian barang dan jasa sesuai kedudukannya.[26] Pembagian proporsi yang sama akan diberikan kepada orang-orang yang sama, sebaliknya orang yang tidak sama tentu akan mendapatkan pembagian yang berbeda, sehingga semua orang diberlakukan sama untuk hal yang sama dan diperlakukan berbeda untuk hal yang berbeda.[27]Termasuk pada keadilan distributif adalah pembagian hak dan kewajiban sesuai dengan proporsinya. Keadilan distributif pada dasarnya merupakan pedoman moral yang paling cocok digunakan untuk proses politik terkait pembagian keuntungan dan beban di masyarakat.[28] Meskipun memang tidak menutup kemungkinan teori keadilan ini digunakan untuk menganalisis isu lain. Di sisi lain, keadilan corrective yang mempunyai pengertian sama dengan keadilan komutatif mendasarkan pada

[26] Inge Dwisvimiar, "*Keadilan dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum*", Jurnal Dinamika Hukum, 11, 3 (2011), h. 527.

[27] Bernadus Wibowo Suliantoro dan Caritas Woro Murdiati Runggandini, "*Konsep Keadilan Sosial dalam Kebhinekaan Menurut Pemikiran Karen J. Warren*", Respons, 23, 1 (2018), h. 50.

[28] Christian B. Miller, "*Distributive Justice and Empirical Moral Psychology*", The Stanford Encyclopedia of Philosophy (2017), ed. Edward N. Zalta, https://plato.stanford.edu/archives/win2017/entries/justicemoral-psych/, diakses 8/2/2020.

transaksi baik yang dilakukan secara sukarela atau tidak yang terjadi pada ranah hukum privat.[29]

b. Keadilan retributif

Keadilan retributif adalah keadilan yang berkaitan dengan terjadinya kesalahan. Hukuman atau denda yang diberikan kepada orang yang bersalah haruslah bersifat adil. Dasar etis untuk menghukum sudah lama dibicarakan dalam filsafat dan menimbulkan diskusi-diskusi yang rumit. Pada keadilan ini terdapat persoalan penting yang bersifat mendasar. Disini terdapat ketidaksepakatan mengenai justifikasi atau pembenaran atas hukuman itu sendiri. Misalnya, dalam persoalan hukuman mati, terjadi perbedaan pandangan yang sengit dalam etika mengenai apa dasar moral menghukum mati seseorang yang melakukan kesalahan. Terlepas dari soal justifikasi hukuman itu, ada kesepakatan luas yang berkembang mengenai syarat-syarat kriteria hukuman yang adil. Antara lain, pertama, kesengajaan dan kebebasan.

yakni orang yang dihukum harus tahu apa yang dilakukannya dan harus dilakukannya dengan bebas (tanpa paksaan). Dan lain sebagainya.

[29] Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006, h. 157.

c. Keadilan komutatif

Keadilan komutatif (commutative justice/Justitia commutativa) ialah sebuah keadilan yang mempersamakan antara prestasi dan kontraprestasi, maksudnya keadilan komutatif merupakan keadilan yang diterima oleh masing-masing anggota tanpa mempedulikan jasa-jasanya. Keadilan komutatif juga sering dikenal sebagai keadilan tukar menukar, hal ini dikarenakan keadilan jenis ini jauh lebih menonjolkan hubungan timbal balik melalui sebuah pertukaran (exchange). Dengan demikian keadlian komutatif memberikan sama banyaknya kepada tiap-tiap orang tanpa membeda-bedakan prestasinya

d. Keadilan korektif

Keadilan korektif menghendaki adanya penggantian kerugian atau pemulihan pada keadaan seperti semula sebagai sebuah sarana untuk menyeimbangkan ketidakseimbangan karena ketidak adilan. Oleh sebab itu pada konsep keadilan korektif ini berlaku: penerapan hukuman akan menebus kejahatan; restitution akan menebus kerugian akibat wanprestasi; dan pemulihan kerugian atau kerusakan ekonimi melalui tindakan yang menguntungkan.[30] Konsep keadilan korektif ini menjadi dasar pertimbangan lahirnya tanggung gugat kepada orang

[30] N. Fadhilah, "*Keadilan: Dari Plato Hingga Hukum Progresif* ", Jurnal Cita Hukum, 5, 1 (2013), h. 6.

lain.[31] Dalam ranah hukum perdata, maka setiap tindakan yang merugikan orang lain karena kelalaian atau kesengajaannya dapat menjadi alasan untuk diajukannya gugatan. Oleh sebab itu konsep keadilan korektif ini sangat berkaitan dengan gugatan perdata. Dalam konsep keadilan korektif, keadilan menjadi jalan tengah antara kehilangan dan tambahan. Hakim menjadi pilihan ketika terjadi persoalan, karena hakim diharapkan dapat mengembalikan keseimbangan melalui putusannya yang adil.

Tindakan adil merupakan jalan tengah di antara bertindak tidak adil dengan menderita ketidakadilan.[32]

Keadilan Substantif dalam Penegakan Hukum

Dalam kaitan dengan kehidupan bernegara, konstitusl Kita telah mengatur dan menentukan tujuan penegakkan hukum oleh hakim, yaitu keadilan. Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 menyebutkan, kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan, Pasal 281 ayat (1) menyebutkan, setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan Kepastian

[31] Faizal Kurniawan, Peter Mahmud Marzuki, Erni Agustin, dan Rizky Amalia, "*Unsur Kerugian dalam Unjustified Enrichment Untuk Mewujudkan Keadilan Korektif (Corrective Justice)* ", Yuridika, 33, 1 (2018), h. 24

[32] Aristoteles, Nicomachean Ethics, h. 126

hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Jadi, tekanannya bukan pada kepastian hukum saja, tetapi kepastian hukum yang adil. Menurut Mahfud MD,[33] saat konstitusi diamandemen, prinsip kepastian hukum yang adil ditekankan dalam UUD 1945 karena di masa lalu, upaya menegakkan kepastian hukum sering dijadikan alat untuk mengalahkan pencari keadilan. Atas nama kepastian hukum.

Pencari keadilan sering dikalahkan dengan dalil yang ada dalam undang-undang Padahal saat itu, banyak undang-undang yang berwatak konservatif, elitis, dan positivistik-instrumentalistik atau sebagai alat membenarkan kehendak penguasa. Karena itu," saat melakukan amandemen UUD 1945 dengan amat sadar MPR menegaskan prinsip penegakan keadilan ke dalam konstitusi dalam proses peradilan. Para hakim didorong untuk menggali rasa keadilan substantif (substantive justice) di masyarakat daripada terbelenggu ketentuan undang-undang (procedural justice).

Keharusan mencari keadilan substansial ini selain dibenarkan UUD 1945 juga dimuat dalam berbagai UU yang terkait langsung dengan penegakkan hukum. UU No 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Pasal 45 Ayat 1 berbunyi, "Mahkamah Konstitusi memutus perkara berdasar Undang UUD Republik Indonesia Tahun 1945

[33] Mahfud MD., *Penegakkan Keadilan di Pengadilan, Http:pn-banjarmasin*. Go.id, 27 April 2009.

sesuai dengan alat bukti dan keyakinan hakim." Pasal itu menyebutkan, bukti dan keyakinan hakim harus menjadi dasar putusan untuk menegakkan keadilan substantif, apalagi jika pihak yang beperkara jelas-jelas meminta ex aequo et bono (putusan adil).

Pasal 1 UU No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman berbunyi, Kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya Negara Hukum RI. Penjelasan pasal itu, antara lain berbunyi Kebebasan dalam melaksanakan wewenang yudisial bersifat tidak mutlak karena tugas hakim adalah untuk menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, sehingga putusannya mencerminkan rasa keadilan rakyat Indonesia.

Pada irah-irah tiap putusan juga selalu ditegaskan, putusan dibuat "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa," dan bukan "Demi Kepastian Hukum Berdasarkan Undang-Undang." Ini semua menjadi dasar yang membolehkan hakim membuat putusan untuk menegakkan keadilan meski jika terpaksa melanggar ketentuan formal undang-undang yang menghambat tegaknya keadilan.

Meski demikian, tidaklah dapat diartikan, hakim boleh seenaknya melanggar atau menerobos ketentuan undang undang Untuk mewujudkan kedilan substantif,

diperlukan kemampuan menafsirkan ketentuan hukum Menurut Bagir Manan, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan menafsirkan, yaitu[34]

1. Dalam hal kata atau kata-kata dan susunan kaidah sudah jelax, hakim wajib menerapkan undang-undang menurut bunyi dan susunan kaidah kecuali didapati hal-hal seperti inkonsistensi, pertentangan, atau ketentuan tidak dapat menjangkau peristiwa hukum yang sedang diadili, atau dapat menimbulkan ketidak adilan, bertentangan dengan tujuan hukum, atau bertentangan dengan ketertiban umum, bertentangan dengan keyakinan yang hidup dalam masyarakat, kesusilaan, atau kepentingan umum yang lebih besar
2. Wajib memerhatikan maksud dan tujuan pembentukan undang-undang, kecuali maksud dan tujuan sudah usang. terlalu sempit sehingga perlu ada penafsiran yang lebih longgar
3. Penafsiran semata-mata dilakukan demi memberi kepuasaankepada pencari keadilan Kepentingan masyarakat diperhatikan selama tidak bertentangan dengan ke pentingan pencari keadilan.

[34] Bagir Manan, Belvreps Catatos Tentang *Penahiran, artikel dalam Varia Peradilan, Majalah Hukum* Tahun XXIV No 285 Agustus 2009, h. 12

4. Penafsiran semata-mata dilakukan dalam rangka aktualisasi penerapan undang-undang, bukan untuk mengubah undang-undang.

5. Mengingkat hakim hanya memutus menurut hukum, maka penafsiran harus mengikuti metode penafsiran menurut hukum dan memerhatikan asas-asas hukum umum, ketertiban hukum, kemaslahatan hukum dan dapatdipertanggungjawabkan secara hukum.

6. Dalam penafsiran hakim dapat mempergunakan an hukum sepanjang ajaran tersebut relevan dengan persi hukum yang akan diselesaikan dan tidak merugikan pencari keadilan.

7. Penafsiran harus bersifat progresif, yaitu bertentas de mase depan (future oriented), tidak menarik mundur katican hukum di masa lalu yang bertentangan dengan katinam yang hidup dan perkembangan hukum.

Beberapa catatan yang disampaikan Bagie Manan di atas terkait dengan penafsiran pada dasamya dimaksudkan agar hakim meskipun punya kewenangan pemih dalam menari ketentuan, dalam memutus perkara, agar tidak terjadi puter yang sesat perlu, karena itu perlu memahami kondor dalam penafsiran hukum, sehingga penegakkan hukum sungguh sungguh mewujudkan keadilan substaneti bulan sekedar keadilan procedural.

Problematika Mewujudkan Keadilan Substantif dalam Penegakan Hukum di Indonesia

Tidaklah muda mewujudkan keadilan hukum substantif dalam penegakkan hukum di Indonesia, berbagai faktor berpengaruh di dalamnya:

1. Sulitnya penegakan hukum berawal sejak peraturan perundang-undangan dust Menurut Hikmahanto Juwana,[35] pembuat peraturan perundang-undangan tidak memberi perhatian yang cukup apakah aturan yang dibuat nantinya bisa dijalankan atau tidak. Di tingkat nasional, misalnya, UU dibuat tanpa memperhatikan adanya jurang untuk melaksanakan UU antara satu daerah dengan daerah lain. Konsekuensinya UU demikian tidak dapat ditegakkan di kebanyakan daerah di Indonesia bahkan menjadi UU mati. Peraturan perundang-undangan kerap dibuat secara tidak realistis. Ini terjadi terhadap pembuatan peraturan perundang undangan yang merupakan pesanan dan dianggap sebagal komoditas. Peraturan perundang-undangan yang menjadi komoditas, blasanya kurang memperhatikan isu penegakan hukum, sepanjang trade off telah didapat.
2. Sebagian hakim menempatkan diri hanya sebagai corong undang-undang, padahal tugas hakim tidak

[35] Hikmahanto Juwans, *Penegakan Hukum Dalam Kajian law f Development*, Pidato limiah memperingati Dies Natalis ke 56 UI. 4 Februari 2006.

saja menegakkan hukum untuk kepastian, tapi juga untuk kedilan dan kemanfaatan. Juga tidak lepas dari kemampuan menafsirkan ketentuan hukum dan kesungguhan untuk menemukan kebenaran yang substansial. Hal itu juga terjadi pada penegak hukum lainnya, seperti jaksa dan lain-lain.

3. Karena masyarakat Indonesia terutama yang berada di kota-kota besar merupakan masyarakat pencari kemenangan, bukan pencari keadilan. Sebagai pencari kemenangan, tidak heran bila semua upaya akan dilakukan, baik yang sah maupun yang tidak. Tipologi masyarakat pencari kemenangan merupakan problem bagi penegakan hukum terutama bila aparat penegak hukum kurang berintegritas dan rentan disuap Masyarakat pencari kemenangan akan memanfaatkan kekuasaan dan uang agar memperoleh kemenangan alau terhindar dari hukuman

4. Dunia advokat pun tidak terbebas dari masalah penegakan hukum Dalam dunia advokat dapat dibedakan antara advokat yang lalu hukum dan advokat yang tahu hakim, jaksa. Polisi, pendeknya advokat yang tahu konekal. Mengingat tipologi masyarakat di Indonesia sebagai pencari kemenangan maka bala berhadapan dengan hukum mereka lebih suka dengan advokat yeng tahu koneksi dari pada advokat yang tahu hukum Mafia peradilan pun terpicu untuk terjadi.

5. Aparat dan pendukung aparat penegak hukum sangat rentan dan terbuka peluang bagi peraktek korupsi atau suap. Uang dapat berpengaruh pada saat peolisi melakukan penyidikan perkara Dengan uang pasal sebagai sangkaan dapat di ubah-ubah sesuai jumlah uang yang ditawarkan Pada Tingkat penuntutan, uang bisa berpengaruh terhadap diteruskan tidaknya penuntutan Apabila puntutan diteruskan uang dapat berpengaruh pada seberapa berat tuntuta. Di institusi peradilan uang berpengaruh pada putusan yang akan diterbitkan oleh hakim. Uang dapat melepaskan atau membebaskan seorang terdakwa Bila terdakwa dinyatakan bersalah dengan uang hukuman bisa diatur agar serendah dan seringan mungkin Bahkan di lembaga pemasyarakatan uang Juga berpengaruh karena yang memiliki uang akan mendapat perlakuan yang lebih layak dan manusiawi. Edwin Partog Kepala Divisi Politik, Hukum dan Hak Asasi Manusia Komisi untuk Orang Hilang dan Korban Tindak Kekerasan, mengatakan, Tumpulnya hukum pada penguasa dan pemodal tidak terlepas dari praktik pelayanan yang dilakukan kalangan itu kepala penegak hukum Publik menyaksikan hukum berlaku kompromistis dan elastis terhadap pihak yang bermulal dan berkuasa. Saat berhadapan dengan rakyat miskin hukum ditegakkan dengan tajam oleh penegak hukum. "Misalnya, saat ada pejabat polisi baru di suatu wilayah, dalam sebulan ke depan setelah mutasi, lihat

apakah ada hadiah dari kalangan pengusaha Pelayanan ini kerap kali inisiatif pengusaha dan pengacara, tanpa harus ada permintaan Praktik pelayanan itu tutur Edwin, menggurita di semua instansi penegakan hukum.

Masa satu bulan pascamutasi jabatan menjadi waktu ujian yang krusial dari pejabat baru penegak hukum itu. Jika aparat hukum bisa menolak pemberian dan pelayanan itu, penegakan hukum yang lebih adil dapat diharapkan. Karena itu, kata Edwin, tak heran upaya paksa aparat hukum terhadap kalangan berkuasa dan pemodal kerap jadi elastis. "Bahasa yang digunakan, misalnya, tersangka cukup kooperatif sehingga tidak perlu ditahan.

6. Adalah penegakan hukum telah menjadi komoditas politik. Pada masa pemerintahan Soeharto penegakan hukum sebagal komoditas politik sangat merajalela. Penegakan hukum bisa diatur karena kekuasaan menghendaki. Aparat penegak hukum didikte oleh kekuasaan, bahkan diintervensi dalam menegakkan hukum Penegakan hukum akan dilakukan secara tegas karena penguasa memerlukan alasan sah untuk melawan kekuatan pro-demokrasi atau pihak-pihak yang membela kepentingan rakyat. Tetapi penegakan hukum akan dibuat lemah oleh kekuasaan bila pemerintah atau elit-elit politik yang menjadi pesakitan Dalam konteks kekinian, barangkali dapat

dikatakan bahwa ada kecenderungan dalam penegakkan hukum dilatarbelakangi oleh tujuan untuk pencitraan oleh yang berkuasa, terutama menjelang pemilu atau tat kala citra penguas solang anjlok, barulah penegakkan hukum agak disertust Mudah-mudahan penumpasan gembong teroris, seperti Dulmatin dan lain tidak termasuk dalam kategori itu

Alasan yang muncul keharusan ditegakannya keadilan substantif karena keadilan berdasarkan hukum tidak selalu terkait kepada ketentuan-ketentuan formal-prosedural. Hal itulah yang kemudian menjadi acuan dalam diri hakim MK saat memberikan putusan pada setiap perkara yang masuk ke lembaganya. Sebagai lembaga yang mengawal konstitusi (the guardian of constitution) dan penafsir konstitusi, maka konsekwensinya menjamin hak-hak rakyat yang telah ditegaskan dalam konstitusi. Salah satu hak yang harus dijamin adalah rasa keadilan. Keadilan secara umum diartikan sebagai perbuatan atau perlakuan yang adil. Sementara adil adalah tidak berat sebelah, tidak memihak dan berpihak kepada yang benar. Keadilan menurut kajian filsafat adalah apabila dipenuhi dua prinsip, yaitu: pertama tidak merugikan seseorang dan kedua, perlakuan kepada tiap-tiap manusia apa yang menjadi haknya. Jika kedua prinsip ini dapat

dipenuhi barulah itu dikatakan adil. Pada praktiknya, pemaknaan keadilan dalam penanganan sengketa-sengketa hukum ternyata masih dapat diperdebatkan. Banyak pihak merasakan dan menilai bahwa lembaga pengadilan kurang adil karena terlalu syarat dengan prosedur, formalistis, kaku, dan lamban dalam memberikan putusan terhadap suatu sengketa. Agaknya faktor tersebut tidak lepas dari cara pandang hakim terhadap hukum yang amat kaku dan normatif-prosedural dalam melakukan konkretisasi hukum. Hakim semestinya menjadi seorang interpretator yang mampu menangkap semangat keadilan dalam masyarakat dan tidak terbelenggu oleh kekakuan normatif-prosedural yang ada dalam peraturan perundang-undangan, karena hakim bukan lagi sekedar pelaksana undang-undang. Artinya, hakim dituntut untuk memiliki keberanian mengambil keputusan yang berbeda dengan ketentuan normatif undang-undang, sehingga keadilan substansial selalu saja sulit diwujudkan melalui putusan hakim pengadilan, karena hakim dan lembaga pengadilan hanya akan memberikan keadilan formal. Keadilan substantif dimaknai keadilan yang diberikan sesuai dengan aturan hukum substantif, dengan tanpa melihat kesalahan-kesalahan prosedural yang tidak berpengaruh pada hak-hak substantif penggugat. Ini berarti bahwa apa yang secara formal-prosedural benar bisa saja

disalahkan secara materiil dan substansinya melanggar keadilan. Demikian sebaliknya, apa yang secara formal salah bisa saja dibenarkan jika secara materiil dan substansinya sudah cukup adil (hakim dapat menoleransi pelanggaran procedural asalkan tidak melanggar substansi keadilan). Dengan kata lain, keadilan substantif bukan berarti hakim harus selalu mengabaikan bunyi undang-undang. Melainkan, dengan keadilan substantif berarti hakim bisa mengabaikan undang-undang yang tidak memberi rasa keadilan, tetapi tetap berpedoman pada formal-prosedural undang-undang yang sudah memberi rasa keadilan sekaligus menjamin kepastian hukum.

Teori Keadilan Substantif

Keadilan adalah sebuah cita hukum yang sangat diharapkan akan eksistensinya. Keadilan disandingkan bersama kepastian hukum dan kemanfaatan sebagai sebuah cita hukum oleh Gustav Radbruch. Keadilan substantif sering diumpamakan dengan sebenar-benar keadilan *(the truth justice)*. Ini terjadi sebeb pencarian keadilan substantif bukan hanya terbatas pada pencarian aspek formal (hukum negara) dan *living law* (hukum yang hidup dalam masyarakat) semata, melainkan melihat pada hakikat hukum, yaitu harus melibatkan *moral, ethic, and religion.* Werner Menski menyatakan bahwa keadilan

substantif sebagai "*perfect justice*".[36] Keadilan substantif dapat direalisasikan dengan cara yang tergolong khas dan unik jika dilihat dari kacamata positivisme, sebab keadilan substantif dapat ditegakkan dengan kebijakan untuk tidak menegakkan hukum (*non enforcement of law*). Dalam penelitian ini keadilan substantif disebut juga dengan peristilahan keadilan yang berlandaskan Pancasila.

1. Teori Keadilan Aristoteles

   Pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa didapatkan dalam karyanya nichomachean ethics, politics, dan rethoric. Spesifik dilihat dalam buku nicomachean ethics, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang, berdasarkan filsafat hukum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, "karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan". Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaanya sesuai dengan hak proposional. Kesamaan hak dipandangan manusia sebagai suatu unit atau wadah yang sama. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga negara dihadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi

[36] Werner Menski, *Comparative Law in Global Context (the legal system of Asia and Africa*). Cambridge University Press, 2006, h. 187

haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukanya.

Lebih lanjut, keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi kedalam dua macam keadilan, keadilan "distributief" dan keadilan "commutatief". Keadilan distributif ialah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut pretasinya. Keadilan commutatief memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membeda-bedakan prestasinya dalam hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa.

Dari pembagian macam keadilan ini Aristoteles mendapatkan banyak kontroversi dan perdebatan. Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan "pembuktian" matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai degan nilai kebaikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.

2. Teori Keadilan John Rawls

Beberapa konsep keadilan yang dikemukakan oleh Filsuf Amerika di akhir abad ke-20, John Rawls, seperi A Theory of justice, Politcal Liberalism, dan The Law of Peoples, yang memberikan pengaruh pemikiran cukup besar terhadap diskursus nilai-nilai keadilan. John Rawls yang dipandang sebagai perspektif "liberal-egalitarian of social justice", berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (social institutions). Akan tetapi, kebajikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan. Khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.

Secara spesifik, John Rawls mengembangkan gagasan mengenai prinsip-prinsip keadilan dengan menggunakan sepenuhnya konsep ciptaanya yang dikenal dengan "posisi asali" (original position) dan "selubung ketidaktahuan" (veil of ignorance). Pandangan Rawls memposisikan adanya situasi yang sama dan sederajat antara tiap-tiap individu di dalam masyarakat. Tidak ada pembedaan status, kedudukan atau memiliki posisi lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, sehingga satu pihak dengan lainnya dapat melakukan kesepakatan yang seimbang, itulah pandangan Rawls sebagai suatu

“posisi asasli” yang bertumpu pada pengertian ekulibrium reflektif dengan didasari oleh ciri rasionalitas (rationality), kebebasan (freedom), dan persamaan (equality) guna mengatur struktur dasar masyarakat (basic structure of society).

Sementara konsep “selubung ketidaktahuan” diterjemahkan oleh John Rawls bahwa setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu, sehingga membutakan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang tengah berkembang. Dengan konsep itu Rawls menggiring masyarakat untuk memperoleh prinsip persamaan yang adil dengan teorinya disebut sebagai “Justice as fairness”.

Dalam pandangan John Rawls terhadap konsep “posisi asasli” terdapat prinsip-prinsip keadilan yang utama, diantaranya prinsip persamaan, yakni setiap orang sama atas kebebasan yang bersifat universal, hakiki dan kompitabel dan ketidaksamaan atas kebutuhan sosial, ekonomi pada diri masing-masing individu.

Prinsip pertama yang dinyatakan sebagai prinsip kebebasan yang sama (equal liberty principle), seperti kebebasan beragama (freedom of religion), kemerdekaan berpolitik (political of liberty), kebebasan berpendapat dan mengemukakan ekpresi

(freedom of speech and expression), sedangkan prinsip kedua dinyatakan sebagai prinsip perbedaan (difference principle), yang menghipotesakan pada prinsip persamaan kesempatan (equal oppotunity principle). Lebih lanjut John Rawls menegaskan pandangannya terhadap keadilan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang.

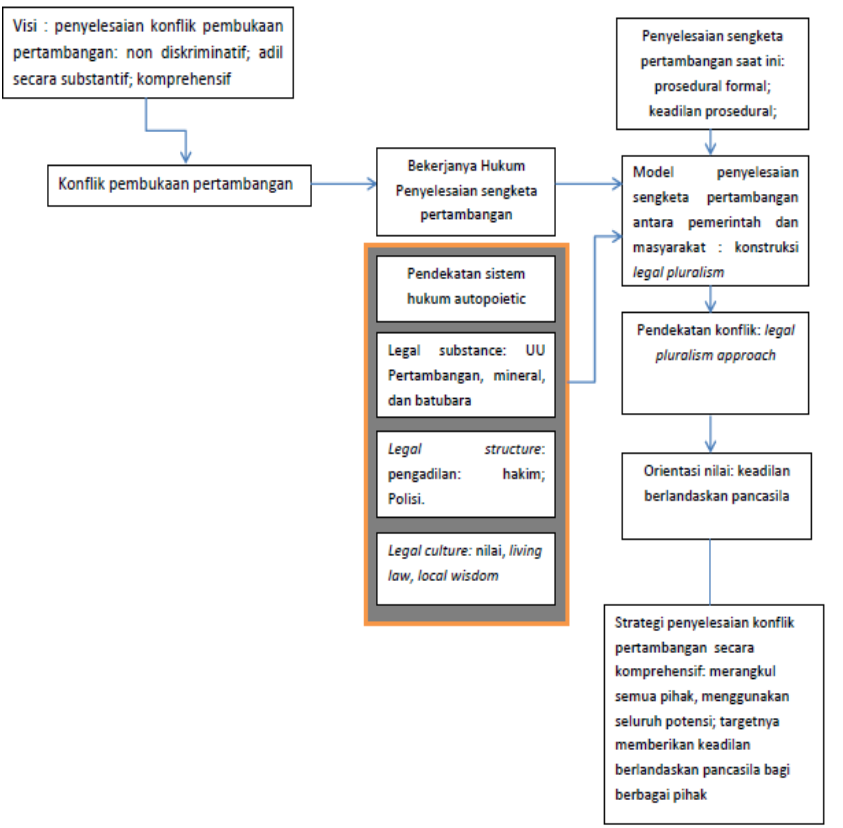
Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik. Dengan demikian, prinsip perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Ini berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal: Pertama, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. Kedua, setiap aturan harus meposisikan diri sebagai pemandu untuk

mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidak-adilan yang dialami kaum lemah.

BAB 4

PERSIAPAN DAN TATA LAKSANA STUDI

Kerangka Konsep



Kajian Terdahulu yang Relevan

1. Alternatif Penyelesaian Sengketa Pertambangan (St udi di Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur), ditulis oleh Rachmad Syafa'at dan Indah Dwi Qurbani dalam Jurnal Konstitusi Vol.14 No. 1 Tahun 2017, dalam penelitian ini lebih menitikberatkan pada kasus pertambangan antara pengusaha dan masyarakat yang terjadi di daerah lumajang. Penelitian ini menguraikan dan melihat jenis konflik apa yang terjadi di penambangan daerah Lumajang. Selanjutnya yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah penyelesaian konflik melalui *Alternative Dispute Resolution* (ADR) yakni dengan langkah mediasi dan rekonsiliasai. Sedangkan dalam penelitian peneliti yang berjudul Penyelesaian Konflik Ketenagakerjaan Dalam Pertambangan Melalui Pendekatan *Legal Pluralism* Dalam Mewujudkan Keadilan Berlandaskan Pancasila mengangkat kasus Desa Wadas Provinsi Jawa Tengah sebagai suatu kasus yang akan diteliti mengenai konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan yang terjadi antara pemerintah dan masyarakat. Selanjutnya kasus akan direkonstruksi guna diselesaikan permasalahannya dengan menggunakan pendekatan *legal pluralism* untuk mewujudkan keadlian berlandaskan Pancasila.

2. Pengaturan Kegiatan Usaha Pertambangan Dalam Kaitannya Dalam Penyelesaian Sengketa Pertambangan. Ditulis oleh Dewi Tuti Muryati, B. Rini Heryanti, Dhian Indah Astanti dalam Jurnal Dinamika Sosial Budaya Vol. 18 No. 1 Tahun 2016, dalam Penelitian ini menekankan pada penyelesaian sengketa yang telah diatur dalam regulasi. Penelitian ini lebih menekankan pada pengamaan masalah berdasarkan peraturan perundang-undangan guna menyelesaikan konflik di bidang pertambangan. Sementara yang menjadi pembeda dari penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah penelitian yang akan dilakukan akan melihat suatu wujud kasus pertambangan yang berisi konflik antara pemerintah dan masyarakat dan bagaimana penyelesaiannya menggunakan pendekatan *legal pluralism* untuk mewujudkan keadilan berlandaskan Pancasila.

3. Resolusi Konflik Antara masyarakat Lokal Dengan Perusahaan Pertambangan (Studi Kasus: Kecamatan Naga Juang, kabupaten Madailing Natal, Provinsi Sumatera Utara), ditulis oleh Dian Taufik Ramadhan, Arif Budimanta, dan Soemarno Witoro Soelarno. Penelitian ini menekankan pada melihat sumber konflik berasal, lalu melihat bagaimana dinamika konflik yang terjadi dan terakhir melihat resolusi yang dicapai dalam penyelesaian konflik yang terjadi pada kasus yang diteliti. Sementara yang menjadi pembeda

dari penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah penelitian ini mencoba untuk melihat suatu penyelesaian konflik yang terjadi dengan pendekatan *legal pluralism*, gunanya agar terwujudnya keadilan berlandaskan Pancasila.

Hipotesis

Penelitian ini memberikan sebuah hipotesis bahwa penyelesaian konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan di Indonesia khususnya di daerah Kab. Mandailing Natal dan Kab. Bandung masih belum menjamin keadilan berlandaskan Pancasila. Model penyelesaian konflik ketenagakerjaan antara pemerintah, pengusaha, dan masyarakat masih kaku, sangat formil, dan hanya menjamin terlaksananya keadilan prosedural.

Jenis Studi

Penelitian ini tergolong ke dalam kelompok penelitian kualitatif dengan jenis penelitian hukum empirik dengan bentuk *socio-legal research.* model spesifikasi penelitian deskriptif analitis, oleh karena itu penjabaran metode lebih lanjut adalah sebagai berikut. Penelitian ini tidak mengenal populasi karena kelompok penelitian kualitatif tidak mengenal populasi sebab sifat penelitiannya adalah studi kasus.

Pendekatan Studi

Pendekatan *Socio-Legal* merupakan salah satu pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini. Pendekatan *Socio-legal* yaitu pendekatan yang memadukan antara kajian *normatif* dengan empiris, artinya dalam pengkajianya mengkonsepsikan hukum sebagai norma, sekaligus sebagai realitas.[37] Hukum dipahami sebagai peraturan dan sekaligus sebagai sub-sistem dalam masyarakat yang keberlakuanya mempengaruhi dan di pengaruhi sub-sistem lainya.[38] Hal tersebut senada dengan pendapat Soetandyo Wignjosoebroto yang menyatakan bahwa pendekatan *socio-legal* tidak berhenti pada hukum dalam ketentuan perundang-undangan, namun juga melihat hukum dalam konsepsi yang hidup dalam masyarakat.[39] Sementara menurut Esmi Warassih, pendekatan *Socio Legal Research* mampu dengan jauh memperlihatkan berlakunya hukum dalam masyarakat beserta persoalan-persoalan hukum hingga pada ranah filosofi hukum yang bermuara pada penentuan hukum di masa akan datang.[40] Dengan kata

[37]Adji Samekto, *Pergeseran pemikiran Hukum dari Era Yunani Menuju Postmodernisme* (Jakarta: Konstitusi Press, 2015), hlm. 187.

[38]Adji Samekto, *Pemahaman Dasar Metode Penelitian Hukum*, di sampaikan sebagai materi perkuliahan kelas reguler A Magister Ilmu Hukum, Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Tanggal 18 Oktober 2016.

[39]Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum: Paradigma. Metode dan Dinamika Masalahnya* (Jakarta: HuMa, 2012), hlm. 160.

[40]Esmi Warassih, *Penelitian Hukum Interdisipliner* (Yogyakarta: Thafa Media, 2016), hlm. IX

lain dapat dikatakan bahwa kajian ini merupakan bentuk kajian hukum menggunakan perspektif ilmu sosial, tetapi dilakukan sebagai sarana *internal critique* dan sasarannya adalah kelemahan-kelemahan praktis hukum ketika bersentuhan dengan kenyataan sosial.[41] Sehingga pada dasarnya pemikiran-pemikiran itu menambahkan (perspektif yang lain) dalam mempertimbangkan proses pembentukan legislasi, penerapan hukum, dan penyelesaian sengketa.[42] Dalam penelitian ini, kajian *socio-legal* dapat diidentifikasi melalui dua hal berikut ini. Pertama, studi *socio-legal* melakukan studi tekstual terhadap pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan hukum positif yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan dalam pertambangan dan dianalisis secara mendalam guna mengetahui dan memberikan analisis tentang masalah/kelemahan yuridis dari semua kebijakan hukum ketenagakerjaan tersebut. Kedua, studi *socio-legal* merupakan bentuk kajian hukum menggunakan perspektif ilmu sosial, seperti penelitian kualitatif *socio-legal* dan menggunakan juga teori sosial untuk tujuan menganalisis permasalahan ketenagakerjaan dalam pertambangan dengan melihat realitanya di lapangan serta permasalahannya atau kelemahan-kelemahan praktis hukum ketika

[41]Sidharta, *Socio-Legal dalam Perkembangan Metode Penelitian Hukum,* dalam *Penelitian Hukum Interdisipliner*, *Ibid,* hlm. 44-48.

[42]R. Banakar dan Marx Traver (eds), *Theory and Method in Socio-Legal Research,* (Onati: Hart Publishing Oxford and Portland Oregon, 2005), hlm 23-27

bersentuhan dengan kenyataan sosial, sehingga pada akhirnya dapat dijadikan sebagai sebuah masukan yang bermuara pada penentuan model penyelesaian konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan berbasis pendekatan *legal pluralism* yang mampu mewujudkan nilai keadilan berlandaskan Pancasila.

Adapun pendekatan yang selanjutnya digunakan adalah pendekatan Pluralisme Hukum (*legal pluralism).*

Pendekatan ini kegunaannya untuk memahami hukum dari sudut pandang konteks kemasyarakatan dan pasatinya juga dari sudut pandang *moral, ethic, and religion.* Brian Z. Tamanaha menyebut hal ini sebagai *the law-society framework.*[43] Untuk itu dengan pendekatan pluralism hukum dapat melihat hukum tidak hanya dalam bingkai peraturan perundang-undangan semata saja, namun juga melihat dan menganggap hukum dalam bentuk wajah lain sehingga untuk menyelesaikan konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan menggunakan pendekatan *legal pluralism* mampu mewujudkan nilai keadilan berlandaskan Pancasila.

Adapun pendekatan terakhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan hermeneutik. Hermeneutik secara etimologis memiliki makna penafsiran dan interpretasi dan secara terminologis,

[43] Brian Tamahana, *A General Jurisprudence of Law and Society*, Newyork: Oxford University Press, 2006. h. 1-2

hermeneutic adalah proses mengubah sesuatu atau situasi ketidaktahuan menjadi mengerti dan pertukaran dialektikal, dapat pula dimaknai sebagai teori atau filsafat tentang interpretasi makna.[44] Metode pendekatan hermeneutic digunakan untuk menafsirkan teks, yaitu teks pengaturan hukum ketenagakerjaan dan teks hukum yang hidup dalam masyarakat (*living law)* dalam realitas masyarakat berupa sikap dan perilaku.

Sumber Data

a. Data Primer dalam penelitian ini menggunakan data hasil wawancara yang diperoleh dari Masyarakat Desa Sibanggor Julu Kab Madina, Provinsi Sumatera Utara, Kepala Desa Sibanggor Julu, Dinas Ketenagakerjaan Kab. Mandailing Natal, SPSI Kab. Mandailing Natal, PT. Sorikmas Mining Kab. Mandailing Natal, PT Sorik Marapi Geothermal Power (SMGP), Masyarakat Kelurahan Jelekong Kab. Bandung, Provinsi Jawa Barat, Lurah Jelekong, Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bandung, SPSI Kab. Bandung, PT. Widaka Indonesia Kab. Bandung, PT Bina Insanni Selaras Kab. Bandung,

b. Data sekunder sebagai data pendukung guna memperkaya dan melengkapi penelitian ini, antara

[44] Nafisul Atho dan Arif Fahruddin, *Hermeneutika Transendental: dari Konfigurasi Filosofis Menuju Praktis Islamic Studies, (*Yogyakarta: IRCISod, 2003), Hlm 24

lain: karya ilmiah, bahan pustaka, pendapat ahli yang diperoleh dalam teks buku, dan jurnal yang terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah) yang dipergunakan untuk mengumpulkan data primer adalah dengan teknik wawancara kepada informan, observasi ke lokasi tambang dan para pekerja yang bekerja di lokasi tambang dan dokumentasi lapangan yang dilakukan. Adapun terkait teknik observasi yang dilakukan adalah observasi yang pasif *(Passive Participations)*. Adapun mengenai teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur dan masuk ke dalam kategori *in-dept Interview.*

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data di lapangan menggunakan model Miles dan Huberman, bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus samapai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Adapun aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.*

Teknik Validasi Data

Teknik Validasi data yang digunakan dalam penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan data yang valid, realibel, dan objektif. Untuk itu kredibilitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, menggunakan bahan referensi, dan diskusi degan teman sejawat.

Lokasi

Lokasi Penelitian dilakukan di dua Kabupaten berbeda. Pertama dilakukan di Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat.

Kedua dilakukan di Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara. Perasionalan mengapa penelitian ini dilakukan di dua Kabupaten tersebut adalah bahwa awalnya saat pra-riset peneliti melihat banyaknya terjadi konflik ketenagakerjaan khususnya masalah pemberdayaan masyarakat lokal sebagai pekerja di daerah Kab. Mandailing Natal Prov. Sumatera Utara khususnya pada daerah perusahaan tambang dan penyelesaian konflik yang dilakukan tidak memuaskan dan belum mengandung nilai keadilan berlandaskan Pancasila, di sisi lain pada Kabupaten Bandung, serapan tertinggi tenaga kerja di Indonesia ada di Provinsi jawa Barat, salahsatunya pada Kab. Bandung. Di sisi lain Jawa Barat memiliki kultur yang lebih menghindari konflik dan malas rebut yang berbeda dari kultur yang ada di masyarakat Sumatera Utara. Alasan terakhir mengapa

dilakukan di dua daerah tersebut adalah terkait kesamaan regulasi yang tidak semua daerah mengatur demikian masalah pemberdayaan tenaga kerja lokal.

Stand Point

Penelitian kualitatif ini digunakan untuk menemukan pengetahuan dan pemahaman, serta praktik yang terjadi dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan antara pelaku usaha, masyarakat, dan pemerintah khususnya terkait pemberdayaan masyarakat lingkar tambang sebagai pekerja tambang di lokasi penelitian yang ditentukan.

Pendekatan legal pluralism digunakan sebagai metode pemecahan suatu masalah yang wujud, ide, dan gagasannya datang dari anasir-anasir di luar hukum positif, seperti *moral, ethic, and religion,* tidak tertutup kemungkinan pula termasuk aspek budaya masyarakat sekitar sebagai solusi dari permasalahan. Dalam penelitian ini lokasi penelitian dilaksanakan pada dua kabupaten, yakni Kabupaten Bandung dan Kabupaten Mandailing Natal. Dua lokasi tersebut menjadi lokasi penelitian sebab pertimbangan bahwa: pertama, kultur/budaya masyarakat daerah masing-masing (sunda dan mandailing) yang berbeda. Kedua, serapan tenaga

kerja pada Provinsi Jawa Barat lebih tinggi ketimbang serapan pada provinsi Sumatera Utara.[45]

Partisipan

Target instrument wawancara dari penelitian ini adalah masyarakat lingkar tambang pada dua daerah lokasi penelitian, yakni pada masyarakat sekitar lingkar tambang Kabupaten Mandailing Natal dan Kabupaten Bandung, selanjutnya kepala desa dan kepala pemerintahan pada tingkat kelurahan daerah lingkar tambang, selanjutnya perwakilan perusahaan tambang yang membidangi masalah ketenagakerjaan, dan terakhir dinas ketenagakerjaan sebagai representasi dari pemerintah sebagai yang menjalankan fungsi pelaksana kebijakan dan pengawasan dalam permasalahan ketenagakerjaan. (Hasil wawancara dari 4 perusahaan di lokasi berbeda (Partiipan 1, Partisipan 2, partisipan 3, dan Partisipan 4), wawancara kepada disnaker Kab. Madina (partisipan 5), dan disnaker Kab. Bandung (partisipan 6), wawancara kepada lurah dan kepada desa lokasi lingkar tambang (partisipan 7, dan partisipan 8), dan wawancara kepada masyarakat lingkar tambang (partisipan 9 dan partisipan 10).

[45] https://www.bps.go.id/indicator/170/441/1/jumlah-tenaga-kerja-menurut-provinsi.html, diakses tanggal 10 Oktober 2022

BAB 5
HASIL STUDI

Konflik Ketenagakerjaan dalam Pertambangan

Konflik Ketenagakerjaan Dalam Pertambangan yang Terjadi Saat Ini (Hasil wawancara dari 4 perusahaan di lokasi berbeda (Partiipan 1, Partisipan 2, partisipan 3, dan Partisipan 4), wawancara kepada disnaker Kab. Madina (partisipan 5), dan disnaker Kab. Bandung (partisipan 6), wawancara kepada lurah dan kepada desa lokasi lingkar tambang (partisipan 7, dan partisipan 8), dan wawancara kepada masyarakat lingkar tambang (partisipan 9 dan partisipan 10)

a. Lokasi Sibanggor Kab. Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara

   1) Perusahaan Tambang A (Partisipan 1)

      Berdasarkan data yang diperoleh dari para partisipan di lokasi penelitian di Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara terkait apa saja yang menjadi konflik/permasalahan yang sering terjadi antara masyarakat, perusahaan/pelaku usaha, dan pemerintah

dalam hal ketenagakerjaan dalam pertambangan ada beberapa konflik yang ditemukan antara lain:

a) Masyarakat meminta jatah tenaga kerja lokal yang lebih banyak tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan “kalau masalah yang pernah kita dapat laporan dan kita tangani masalah kuota perdesa” (partisipan 1)

   “Jadi, kalau masalah terkait tenaga kerja memang berdasarkan acuan penda tidak ada, yang saya tahu hanya saja desa kami sibanggar julu boleh dikatakan terpada. Karena, seperti yang disebutkan tadi 3 kecamatan. Sebenarnya, saat ini yang berfungsi hanya 1 desa . dan dluar yang 2 ini disebut kecamatan puncak. Jadi, terkait apakah dia 60 % dari 100 menurut saya hitungan pekerja local memang ada sampai 60 %.

   Contohnya di 1 kontraktor. Seumpamanya mereka masuk 15 kebutuhan, terbilang yang 15 itu seperti punya kecamatan puncak, walaupu kehidupan mereka sampai 25 orang. Karena yang mereka bawa skill dari pecan baru.kalau untuk non skill perkiraan lebih untuk wilayah yang 3 kecamatan ini. Cuma, kadang harapan masyarakat begitu kegiatannya. Harusnya 60 % di sibanggar julu

ini saja. Disitulah salah persepsinya masyarakat padahal mereka tidak sadar sibonggar tengah ada, huta lombang ada, dan desa desa yang lain pun masih ada makanya ada Bahasa orang yang tidak sesuai pekerja local kepada kontraktor yang datang sebenarnya sesuai, tapi kemauan masyrakat harus siap semuanya. Karena saya sendiri sudah membuktikan bahwa saya selalu berhubungan baik di sprako, kontraktor, pokoknya diseluruh kontraktor yang datang. Kecuali dibidang mesin dan bidang ruang lingkup yang lain memang tentunya, hanya orang orang yang berpendidikan. Jadi, yang jelasnya buntuk yang berskill memang dapat dikotanya yang 60 % itu" (partisipan 8)

"jadi orang di sini Kebanyakan ada latarbelakang pendidikan, yakni Pendidikan Agama dan pendidikan tenaga kesehatan" (partisipan 1)

b) Ada kecemburuan antara masing-masing satu dengan yang lain pada masyarakat daerah lingkar tambang, sebab masyarakat menganggap pembagian serapan tenaga kerja nya tidak adil dan merata.

"yang terjadi konflik yang terjadi adalah satu membuat tentang prioritas mana dulu yang

diprioritaskan dibandingkan yang lainnya karena ada masyarakat yang terdampak langsung 24jam terus-menerus dengan operasi kita ada masyarakat yang terdampak nya langsung tapi tidak ada masyarakat yang terdapat tidak langsung dan tidak terus-menerus kategori-kategori tercipta yang namanya ring 1, 2 dan 3 jadi nggak boleh kita ngasih program CSR atau Pemanfaatan tenaga kerja lokal Ring 3 lebih banyak daripada 2 lebih banyak dari satu konsepnya ke resiko keamanan resiko kerja sama psikososial 3 menjadi pola model ring ini memberikan keadilan tapi ini masalah yang ada kepentingan yang ada kepentingan kepentingan operasional pertama yang membatasi kepentingan keamanan kepentingan dampak langsung masalah kan enggak mungkin satu masalah diselesaikan dengan cara memberikan semuanya tenaga kerja lokal pasti ada batasannya itu batasan yang kita ambil sehingga menjadi ada ring 1,2,3 konsep itu yang saat ini masih kami lakukan dan juga dilakukan di seluruh Indonesia kalau kita itu yang ini yang ini adalah masalah yang sering terjadi di tambang minyak dan gas bumi" (partisipan 1).

“ada, jadi ada critism mechanism,jadi begitu ada keluhan, meremenyurati kita, mereka minta kuotanya dibanyakin, kita menghargai yang memang mereka ring 2 maka kuotanya lebih sedikit. Kalau saya tambah kuotanya masalah saya dengan ring 2 selesai namun mendapat masalah baru dengan ring 1. Dan ring 3 juga menuntut hal yang sama. Intinya semua pihak yang bersangkutan dikumpulkan di ruang meeting perusahaan agar segala masalah terselesaikan.

Jadi permasalahan kuota bisa diselesaikan antar ring dan mereka sendiri. Maka dari itu kita harus fasilitasi, kalau tidak mereka tidak mau menyelesaikan antar mereka, taunya hanya menuntut ke perusahaan” (partisipan 1)

c) Pekerja outsourcing masing lebih banyak dibandingkan dengan pekerja tetap

“karyawan Saya minta sama saya nggak apa-apa tapi yang lokasi saya setelah 800-850 pekerja lokal kira-kira lebih dari 50% jadi kalau bapak masuk ke dalam ketiga desa di mana kita beroperasi seluruh pekerja kita Berapa banyak itu karena ada ada ada di Jakarta ada yang lokal dan ada juga yang dari luar tapi nggak di Jakarta dari Riau dari

Palembang persentasi sudah kalau lebih dari 50% menghindari konflik Ketenagakerjaan kita nggak jadi yang lebih baik dari kontrak maupun dari apa yang terjadi pada waktu kita ngobrol dulu sama kita yang nanganin masyarakat ngobrol dari anggapan bahwa Dari internal di dalam dibalik 50 nya dari luar yang 25 nya yang dari dari dalam dari wkp supaya kalau ditanya inilah yang kami lakukan rencana awal menjadi dan itu pun masih dengan segala macam konflik Nggak terima ini segala macem cuma kalau nggak ada kerjaannya gimana Kami mau mengerjakan Siapa yang mau bayar". (Partisipan 1)

d) Pekerja luar lingkar tambang masih lebih banyak dibanding dengan pekerja yang berasal dari lingkar tambang

"Saya tidak hapal, 850 itu pekerja lokal, nanti saya carikan datanya" (partisipan 1)

Setelah dilakukan triangulasi data diperoleh data dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mandailing Natal (partisipan 3) adalah sebagai berikut:

Periode : Juli 2022.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI), detail personil terlampir.

TKI yang berkerja di PT SMGP

TKA yang berkerja di PT SMGP							
1	Li Zhanyong	23	Li Minglei	45	Shi Shengqi	67	
2	Yang Zaiquan	24	He Baorong	46	Wu Shaohua	68	
3	Li Gang	25	Lan Hui	47	Tang Jianke	69	
4	He Hongwei	26	Huang Yuexin	48	Hu Qichao	70	
5	Yuan Lujie	27	Qiu Huili	49	Zhang Yan	71	
6	Wang Jiangang	28	Pan Jianyuan	50	Wang Wei	72	
7	Yu Kanghua	29	Qian Jianqing	51	Li Funian	73	
8	Huang Chi	30	Shu Zhiyun	52	Chai Jun	74	
9	Xu Shunchang	31	Xu Xiaolong	53	Liu Wanqiao	75	
10	Zhang Chunhong	32	Wang Min	54	Zhu Peihui	76	
11	Guo Haoyu	33	Shi Hailin	55	Sun Aijun	77	
12	Zou Shaojun	34	Yan Huaqing	56	Ye Xiaofei	78	
13	Chai Gangrong	35	Kong Weixue	57		79	
14	Lu Yun	36	He Jiyu	58		80	
15	Wu Dongdong	37	Li Wei	59		81	
16	Zhu Shufa	38	Yu Xingqiang	60		82	
17	Dong Weixin	39	Miao Gangwen	61		83	
18	Wei Lide	40	Yu Xu	62		84	
19	Zhang Xuan	41	Bai Lianzheng	63		85	
20	Liao Xiaozhong	42	Huang Mingliang	64		86	
21	Zhang Gong	43	Liu Siwen	65		87	
22	Zhou Bing	44	Ji Chenghu	66		88	

e) Banyak pekerjaan yang di dalam tambang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat lingkar tambang dan tidak ada pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan sertifikasi masyarakat lingkar tambang agar dapat mengisi pos-pos pekerjaan dengan bidang keahlian tertentu

“ambil contoh 3 tempat 6 bulan jadi operasi 6 ~~bulan~~ Kemudian saya ngurusin bekerja sama security jantung operasi kita tuh adalah orang operasi dan maintenance operator itu yang mengoperasikan kita sekarang Itu semua operator lokal artinya lokal apa ada ring 1

minggu dan yang tidak termasuk kalau misalnya disatuin 2 tidak dapat Sorry enggak semuanya ada juga yang dari Padang tapi biasanya marga Pasaman nama orang Biasanya tuh yang mau ngelamar ke sini yang lokal yang ke-3 tu bapaknya Atau ibunya orang sini atau pamannya orang sini atau ininya tinggal mereka tahu informasi itu yang kita kita jadi hampir semuanya yang di apa bisa saya bilang lebih dari 70% lah yang di apa itu tenaga kerja lokal ini Kebetulan saya juga aja sendiri yang melakukan training pada waktu itu kita kasih training untuk bisa bekerja sebenarnya kalau ngomongin gitu harusnya itu dapat sertifikat ada beberapa hal yang harus kalau nggak bisa masuk masuk masuk karena mereka sudah beberapa orang punya sertifikat koperasi pertama sehingga kita bisa naikin levelnya menjadi dari operator ke silinder itu dua yang pertama itu mail tanjung sekarang sudah naik karena sudah punya dan memenuhi kualifikasi kita yang ke-2 Hendri , Hendri juga orang sini dia tidak akan dalam pemilihan pemilihan calon presiden aja nanti jadi manajer operasi jujur aja Bang yang terpilih pertamanya tapi karena jauh dari Siantar asalnya ya nanti jadi ada semacam kayak Local Wisdom juga yang

harus kita jaga kita jaga itu diambil kesimpulan dari lokal kemudian salah satu mencegah potensi konflik jadi kita melakukan yang bener aja belum tentu diterima kan jadi enak kalau abang jadi saya menentukan pada orang ini hanya bukan kanan lokal juga ya kalau saya mau undang-undang yang menjamin setiap warga negara berhak mendapat hasil yang layak yang bisa kita pakai aturan itu keselamatan kerja dan juga turunannya bentuk ini yang selalu kita jelasin Kenapa gak 100% pada saatnya nanti ku nggak mau pesen tapi Gunung Salak Butuh waktu dari 82 sampai 2012 itu berapa tahun 82-92- 2002 jadi butuh waktu 30 tahun untuk bisa orang lokalnya jadi orang nomor satu ,di bawahnya 4 manejer aja dua-duanya juga dulu lebih ringan anak StM boleh dimasukin sekrang lebih agak berat , sekarang anak STM di masukin terus di kuliahin yang satu bareng sama saya yang satu di sengapur S2nya,. jadi manajer saat ini dulu kan jadi siapa lagi Pak Yayat waktunya kan untuk melatih keterampilan pengetahuan sama pengambilan keputusan yang pertama itu nggak gampang ya yang paling penting adalah ada tahapan yang dilakukan dan tahapan yang dilakukan saat ini saya bisa

bilang yang sudah bisa kita lakukan di operasi itu lebih gampang" (partisipan 1)

"ada sertifikasi Cuma untuk urusan tertentu misalnya supervisor, ada pelatihan teknikal dan non teknikal.tapi proses pelaksanaannya sudah berlangsung Cuma berlansung yang di inginkan orang banyak karena prosesnya masih dalam fase eksplorasi itu membereskannya lebih enak lagi waktunya. negara-negara Eropa melakukan apa namanya hukuman ekonomi kepada siapa juga bukan urusan Indonesia bukan urusan Mandailing Natal bukan urusan smgp Tapi gara-gara itu harga minyak naik akhirnya jadi ini urusan kita kenapa karena hp-nya Sumatera Utara sama satu dari Aceh sampai ke Lampung jadi naik Kenapa jadi naik energi listrik itu Kan datangnya dari kombinasi ada PLTD pembangkit tenaga diesel diesel ada saya kita ada gas batubara programnya sekarang harga batubara naik harga minyak bumi naik harganya naik hingga kalau kita masuk hpp-nya Sumatera Utara dengan 8,6 sen mereka mau mematikan menurunkan PLTD karena subsidi ini mereka beroperasi dengan 22 KWH nggak bisa disubsidi dari yang murah kayak kita ujung-ujungnya hpp-

nya naik pemerintah Nggak bisa nggak bisa nggak bisa jadi memang kita punya cukup waktu kita bantu hanya mangga tenaga kerja lagi ini segala macam sementara yang lokal juga belum siap." (partisipan 1)

"perusahaan kita sudah menjalankan itu kira-kira sudah cuman hati-hati kata pe latihan antara asumsi dengan yang disebut pelatihan itu bisa pelatihan-pelatihan tapi kalau saya bicara sama Pekerja di sini ya maklumlah baru berapa tahun itu yang disebut dalam otaknya mereka adalah kami bayar pelatihan di Medan ada hotel ada pelatihan tentang apa operasi itu apa-apa saya panggil orang tua, saya kasih pelatihan Iya tapi kalau persepsi masyarakat yang disebut pelatihan sertifikasi itu balik mendapatkan pengetahuan kalau pelatihan itu Pengetahuan Softskilll nggak perlu di sertifikasi tapi kalau keterampilan yang disebut pengetahuan itu bisa di Bandung bisa di Mandailing Natal bisa di ini bisa dihotel kan bisa juga di sini kan" (partisipan 1)

2) Perusahaan Tambang II (partisipan 2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari para partisipan dari perusahaan di lokasi penelitian di Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera

Utara terkait apa saja yang menjadi konflik/permasalahan yang sering terjadi antara masyarakat, perusahaan/pelaku usaha, dan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan dalam pertambangan ada beberapa konflik yang ditemukan antara lain:

a) Belum bisa memaksimalkan tenaga kerja yang berasal dari lingkar tambang sebab perusahaan masih dalam tahap eksplorasi.

   "70-80% itu lokal, walaupun kita disini masih kurang dari 200-an. bahkan sempat ada kecurigaan masyarakat yang belum tahu sesuatu, lebih banyak orang luar daripada perangkat desa, dari lokal dan luar lokalnya pun punya lingkar tambang artinya orang panyabungan ini dianggap orang luar kalau untuk pertambangan. Tetapi secara keseluruhan yang dimaksud kedalam lokal itu madina kan, kemudian terpecah lagi menjadi lingkar tambang. Dan untuk tenaga kerja sampai sekarang kita memang mengutamakan di desa lingkar tambang, desa itu sebagian desa kuta bargot, kemudian di kecamatan siabu dan malintang. Kalau desanya ada 14, 7 desa di naga juang, sampai sekarang belum welcome, dengan alasan mereka trauma karna sempat dulu

pemberontakan (kurang jelas) tahun 2013 itu mereka belum buka pintu untuk sorikmas mining" (partisipan 2).

b) Masyarakat meminta jatah tenaga kerja lokal yang lebih banyak tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dan terdapat rasa tidak adil antara masyarakat lingkar tambang terkait kuota pekerja tambang.

"mereka karna masyarakat yang awam mengatakan bahwa pt sorikmas mining harus membuat perjanjian baru dengan desa naga juang termasuk didalamnya tenaga kerja itu meminta 30% tenaga kerja dari kecamatan naga juang, kalau secara hitungannya 14 desa, lingkaar tambang sudah setengahnya memang wajar tetapi ada dibumbui politik disitu, desa sampai kecamatan harus ditingkat kan ke bupati, sementara bupati tidak mungkin membuat pertemuan dan perjanjian dengan pengusaha untuk 7 desa itu, bupati takut ini menjadi boomerang bila dilaksanakan, desa lain nanti menuntut pula. Walaupun orang morsip mereka merasa putera madina, biasanya menuntut hal-hal lain. Sampai sekarang di naga juang memang ada konflik, 7 desa di kec naga juang ada lembaga naga juang bersatu, semua urusan

terkait sorikmas mining diserahkan ke mereka. Tapi berjalannya waktu kecemburuan, kecurigaan dan muncul lah organisasi lain" (partisipan 2).

c) Banyak pekerjaan yang di dalam tambang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat lingkar tambang dan tidak ada pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan sertifikasi masyarakat lingkar tambang agar dapat mengisi pos-pos pekerjaan dengan bidang keahlian tertentu

"sekarang sudah mulai bang banyak serjana pertambangan, kemrin waktu MMS datang dan meminta menagani kontruksi kita mau rekrut tamatan SMP ,SMA itu salah satu kandalanya ada yang serjana tapi dia kerja dikalimntan. Ia mau kesini tapi sorikmas mining belum bisa menjanjikan untuknya" (partisipan 2)

"tahun 2009 – 2010 pernah bang sebelum kebakaran 2013 tapi di tahun ini semapat juga komunikasih dengan dinas tenaga kerja mereka bersediah menyediakan tenaga ahli misalnya menjahit, sablon, make up. Untuk di fasilitasi kewarga desa dan kami di humas manepis sosial .itu sekarang belum terlaksanah" (partisipan 2)

"masih rencana karena program seperti itu kalau biasiswa Cuma satu kali itu saja kan percuma itu ada di program CSR yang produksi itu tapi kalau kita mengedukasih dari sebelumnya masyarakatkan sudah melihat tamat sekolah tahun kemarin terus sudah jadi serjana pertamabangan karna sorikmas ada di wilayah itu" (partisipan 2)

3) Perusahaan C (partisipan 3)

Berdasarkan data yang diperoleh dari para partisipan dari perusahaan di lokasi penelitian di Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat terkait apa saja yang menjadi konflik/permasalahan yang sering terjadi antara masyarakat, perusahaan/pelaku usaha, dan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan dalam pertambangan ada beberapa konflik yang ditemukan antara lain:

a) Masalah kuota tenaga kerja pada perusahaan tambang

"kesalahpahaman masih ada dan masih ada yang menganggur, tapi kami tidak memasukannya, karna slot terbatas dan tidak memasukannya" (partisipan 3)

4) Perusahaan D (partisipan 4)

Berdasarkan data yang diperoleh dari para partisipan dari perusahaan di lokasi penelitian di

Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat terkait apa saja yang menjadi konflik/permasalahan yang sering terjadi antara masyarakat, perusahaan/pelaku usaha, dan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan dalam pertambangan ada beberapa konflik yang ditemukan antara lain:

a) Masalah kuota tenaga kerja pada perusahaan tambang

"di sini memang ada masyarakat lingkar tambang yang meminta untuk mendapatkan kuota tenaga kerja, khususnya masyarakat daerah lingkar tambang" (partisipan 4)

Dari Hasil penelitian di lapangan diperoleh seluruh jenis konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan yang dialami tiap masing-masing perusahaan, yang mana konflik itu sendiri terdiri dari konflik yang melibatkan oleh pemerintah, masyarakat dan perusahaan. Adapun rekap konflik yang terjadi dapat dilihat dalam tabel berikut.

No	Perusahaan	Lokasi	Daftar konflik yang terjadi
1	Perusahaan A	Kab. Madina	1) Masyarakat meminta jatah tenaga kerja lokal yang lebih banyak tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan 2) Ada kecemburuan antara masing-masing satu dengan yang lain pada masyarakat daerah lingkar tambang, sebab masyarakat menganggap

			pembagian serapan tenaga kerja nya tidak adil dan merata. 3) Pekerja outsourcing masing lebih banyak dibandingkan dengan pekerja tetap 4) Pekerja luar lingkar tambang masih lebih banyak dibanding dengan pekerja yang berasal dari lingkar tambang 5) Banyak pekerjaan yang di dalam tambang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat lingkar tambang dan tidak ada pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan sertifikasi masyarakat lingkar tambang agar dapat mengisi pos-pos pekerjaan dengan bidang keahlian tertentu
2	Perusahaan B	Kab. Madina	1. Belum bisa memaksimalkan tenaga kerja yang berasal dari lingkar tambang sebab perusahaan masih dalam tahap eksplorasi. 2. Masyarakat meminta jatah tenaga kerja lokal yang lebih banyak tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dan terdapat rasa tidak adil antara masyarakat lingkar tambang terkait kuota pekerja tambang. 3. Banyak pekerjaan yang di dalam tambang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat lingkar tambang dan tidak ada pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan sertifikasi masyarakat lingkar tambang agar dapat mengisi pos-pos pekerjaan dengan bidang keahlian tertentu
3	Perusahaan C	Kab. Bandung	1. Masalah kuota tenaga kerja pada perusahaan tambang
4	Perusahaan D	Kab. Bandung	1. Masalah kuota tenaga kerja pada perusahaan tambang

Adapun konflik yang sesuai dengan batasan masalah yang ditentukan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

No	Perusahaan	Lokasi	Daftar konflik yang terjadi
1	Perusahaan A	Kab. Madina	1. Masyarakat meminta diprioritaskan dan jatah tenaga kerja lokal yang lebih banyak 2. Ada kecemburuan antara masing-masing satu dengan yang lain pada masyarakat daerah lingkar tambang, sebab masyarakat menganggap pembagian serapan tenaga kerja nya tidak adil dan merata. 3. Banyak pekerjaan yang di dalam tambang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat lingkar tambang dan tidak ada pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan sertifikasi masyarakat lingkar tambang agar dapat mengisi pos-pos pekerjaan dengan bidang keahlian tertentu
2	Perusahaan B	Kab. Madina	1. Masyarakat meminta diprioritaskan dan jatah tenaga kerja lokal yang lebih banyak dan belum bisa memaksimalkan tenaga kerja yang berasal dari lingkar tambang sebab perusahaan masih dalam tahap eksplorasi. 2. Banyak pekerjaan yang di dalam tambang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat lingkar tambang dan tidak ada pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan sertifikasi masyarakat lingkar tambang agar dapat mengisi pos-pos pekerjaan dengan bidang keahlian tertentu
3	Perusahaan C	Kab. Bandung	1. Masalah kuota tenaga kerja pada perusahaan tambang
4	Perusahaan D	Kab. Bandung	1. Masalah kuota tenaga kerja pada perusahaan tambang

Faktor Kendala yang Mempengaruhi Penyelesaian Konflik Ketenagakerjaan

1. Faktor kendala yang mempengaruhi dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan saat ini cenderung menghasilkan konflik lebih jauh sehingga kurang mencerminkan nilai keadilan berlandaskan Pancasila (Hasil wawancara dari 4 perusahaan di lokasi berbeda (Partiipan 1, Partisipan 2, partisipan 3, dan Partisipan 4), wawancara kepada disnaker Kab. Madina (partisipan 5) , dan disnaker Kab. Bandung (partisipan 6), wawancara kepada lurah dan kepada desa lokasi lingkar tambang (partisipan 7, dan partisipan 8), dan wawancara kepada masyarakat lingkar tambang (partisipan 9 dan partisipan 10))

   a. Lokasi Kab. Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara

      1) Perusahaan Tambang A (Partisipan 1)

         Berdasarkan data yang diperoleh dari para partisipan di lokasi penelitian di Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara terkait bagaimana factor kendala yang mempengaruhi dalam penyelesaian konflik/permasalahan yang sering terjadi antara masyarakat, perusahaan/pelaku

usaha, dan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan dalam pertambangan ada beberapa konflik yang ditemukan antara lain:

a) Pengawasan langsung disnaker terhadap permasalahan tenaga kerja di perusahaan tambang tidak ada

   "pengawas dulu disini sekarang di provinsi, kabupaten tidak mengawasi sejak 2017 setelah uu ketenagakerjaan, karna pada uu ketenagakerjaan pegawai pengawas ditarik ke provinsi jadi mereka membuat rencana kerja untuk setiap bulannya melakukan pembinaan atau pengawasan." (partisipan 5)

   "disnaker tidak pernah secara rutin melakukan kunjungan langsung ke perusahaan " (Partisipan 1)

   "Masyarakat tidak pernah diayomi oleh pemerintah (disnaker), masyarakat bahkan tidak diberi tahu info terkait peraturan baru (perda) terkait ketenagakerjaan" (partisipan 9)"

b) Perusahaan beserta pemerintah tidak meningkatkan kompetensi dan keahlian masyarakat lingkar tambang sesuai amanat peraturan perundang-undangan.

“perusahaan kita sudah menjalankan itu kira-kira sudah cuman hati-hati kata pe latihan antara asumsi dengan yang disebut pelatihan itu bisa pelatihan-pelatihan tapi kalau saya bicara sama Pekerja di sini ya maklumlah baru berapa tahun itu yang disebut dalam otaknya mereka adalah kami bayar pelatihan di Medan ada hotel ada pelatihan tentang apa operasi itu apa-apa saya panggil orang tua, saya kasih pelatihan Iya tapi kalau persepsi masyarakat yang disebut pelatihan sertifikasi itu balik mendapatkan pengetahuan kalau pelatihan itu Pengetahuan Softskilll nggak perlu di sertifikasi tapi kalau keterampilan yang disebut pengetahuan itu bisa di Bandung bisa di Mandailing Natal bisa di ini bisa dihotel kan bisa juga di sini kan” (partisipan 1)

“yang ada hanya bantuan csr, kalau pelatihan seperti yang dikatakan di dalam perda seperti yang bapak bilang, belum ada “ (partisipan 9)

“contoh kaya P3 umum kadang – kadang juga ada berberapa orang sebenarnya gak memenuhi harapan juga ,Cuma kita

bilang disnaker pak ini persyaratan untuk safety officer ini harus ada P3 umum" (partisipan 1)

"ada sertifikasi Cuma untuk urusan tertentu misalnya supervisor, ada pelatihan teknikal dan non teknikal.tapi proses pelaksanaannya sudah berlangsung Cuma berlansung yang di inginkan orang banyak karena prosesnya masih dalam fase eksplorasi itu memberseskannya lebih enak lagi waktunya. negara-negara Eropa melakukan apa namanya hukuman ekonomi kepada siapa juga bukan urusan Indonesia bukan urusan Mandailing Natal bukan urusan smgp Tapi gara-gara itu harga minyak naik akhirnya jadi ini urusan kita kenapa karena hp-nya Sumatera Utara sama satu dari Aceh sampai ke Lampung jadi naik Kenapa jadi naik energi listrik itu Kan datangnya dari kombinasi ada PLTD pembangkit tenaga diesel diesel ada saya kita ada gas batubara programnya sekarang harga batubara naik harga minyak bumi naik harganya naik hingga kalau kita masuk hpp-nya Sumatera Utara dengan 8,6 sen

mereka mau mematikan menurunkan PLTD karena subsidi ini mereka beroperasi dengan 22 KWH nggak bisa disubsidi dari yang murah kayak kita ujung-ujungnya hpp-nya naik pemerintah Nggak bisa nggak bisa nggak bisa jadi memang kita punya cukup waktu kita bantu hanya mangga tenaga kerja lagi ini segala macam sementara yang lokal juga belum siap". (partisipan 1)

"ada pak, nanti kita kasih data ketika masih jadi karyawan operator.

Minumim d3, pengalaman sekian tahun, untuk standar seperti itukan harus ditampilkan ketika membuka lowongan" (partisipan 1)

c) Tidak mengetahui ada aturan dan tidak memahami arti dan maksud dari peraturan perundang-undangan terkait aturan-aturan tentang ketenagakerjaan

"kalo ngomongin pertambangan dia lebih bicara maka di SDA tuh ada macam-macam tuh ini stannya ketenagalistrikan itu dibawa mineral dan batubara kalau kita ini masuknya undang-undang panas bumi panas bumi dikeluarkan dari

tambang undang-undang nomor 21 tahun 2014 undang-undang lama kita masih kategori tambang maksudnya gini kalau begitu kita juga aneh tuh dilihat dari kepentingan nasional sama apa yang berlaku di negara-negara lain ternyata kita masih baru dan terbarukan karena kalau tambang ngambil masa diambil dibawa keluar setelah itu Masanya tinggal sehingga perlu direformasi gan kalau ngambil mah sayang kita main ini adalah panasnya panas dari fluida dia sambil menggerakkan turbin setelah itu fluidanya sistemnya menjadi konsep penting dalam bumi setelah dipanaskan lagi sama masuk lagi ke sungai karena tidak ada pengambilan masa makanya kita dikeluarkan dari kategori tambang yang pertama cepat banget Tapi yang menariknya karena ada masalah pertambangan Itu masuk ada yang bilang tambang dua-duanya salah masuk kategorinya energi baru dan terbarukan di mana dia bukan oil and gas yang sifatnya fluida dimanfaatkan untuk energi tapi juga bukan tambang yang massanya diambil hingga terbarukan yang berlangsung terus-menerus tapi nggak

ada yang diambil panasnya panas panas batuan di bawah batu itu ada magma fluida yang di batuan itulah yang diputar-putar aja sama kita di lokasi panas bumi makanya panas bumi nggak seperti tambang sama apa dia kan ngambil masa ditransportasikan ke tempat lain di tempat lain di manfaatkan minyak juga begitu begitu panas dan panas nggak bisa di Masukan ke dalam transportasi dikirim sehingga tidak bisa jual belinya dilakukan dalam bentuk komponen massanya tapi yang dijual belikan adalah ekstraksi energinya kalau belajar dulu Kimia Kelas 2 SMA proses konversi energi listrik sehingga pemanfaatannya harus dimana ini ditemukan di bawa apa pipa di Medan Ini mau nggak mau harus dilakukan disini. secara keberadaan panas bumi hubungannya dengan judul masuk nih keberadaan panas bumi pada umumnya terdapat hampir di semua daerah lah nggak usah dikasih perda terhadap undang-undang diatasnya yang mengatur bahwa ada tanggung jawab sosial lingkungan perusahaan salah satunya adalah berbicara yang pertama program (kurang jelas) yang kedua Pemanfaatan

tenaga kerja lokal selalu bicara itu jadi kita diwajibkan dimana kita beroperasi ya ikut sama aturan pemerintah. Terus kalau di sini penyerapan tenaga kerjanya Departemen saya ada 2 nih ada yang satu lagi yang bukan lokalnya hanya saya sama Pakde Robi. Robi koordinator di bawahnya Temen-temen yang memang kebetulan karena apa namanya syarat-syaratnya memenuhi persyaratan yang S1 bagus terus dites masuk ke kerja sama teman kita Harapan Kita nanti dalam 5-7 tahun yang akan datang mereka yang gantiin saya karena kita masih punya lapangan lagi tapi harus mendidik temen-temen di sini tentang bagaimana cara bekerjanya cewek lain karena mereka yang paling mengerti kondisi masyarakat di sini nggak mungkin bisa ngambil dari Jawa dari mana-mana ya harus orang yang mengerti tentang adat-istiadat ini termasuk potensi lokal kemudian security dari security itu yang kita melakukannya dari 106 orang itu hanya dua yang lainnya lokal. itu contoh yang saat ini berada Apa itu tenaga kerja lokal yang berasal dari wilayah Dokumen Amdal jadi balik lagi sifatnya kita itu apa namanya ini itu

harus dioperasikan di mana bioterma ditemukan di situ makanya apa namanya kemanfaatan menjadi bukan kepentingan-kepentingan masyarakat kepentingan perusahaan Kalau di tempat lain dibuat Perda karena kepentingan kepentingan pemerintah daerah masyarakat kalau di kita menggunakan masyarakat Kenapa begitu masyarakat masyarakat-masyarakat satu dengan pemanfaatan tenaga lokal ini apa namanya yang menarik temanya apa sih yang terjadi konflik yang terjadi adalah satu membuat tentang prioritas mana dulu yang diprioritaskan" (partisipan 1)

2) Lokasi Perusahaan Tambang B (partisipan 2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari para partisipan di lokasi penelitian di Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara terkait bagaimana factor kendala yang mempengaruhi dalam penyelesaian konflik/permasalahan yang sering terjadi antara masyarakat, perusahaan/pelaku usaha, dan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan dalam pertambangan ada beberapa konflik yang ditemukan antara lain:

a) Pengawasan langsung disnaker terhadap permasalahan tenaga kerja di perusahaan tambang tidak ada

"sudah , dari padang sidempuan tenaga kerja juga UPT nya 3 tahun yang lalu" (partispan 2)

"tidak pernah melakukan pengawasan sebab perusahaan yang bersangkutan masih dalam tahap eksplorasi" (partisipan 5)

b) Perusahaan beserta pemerintah tidak meningkatkan kompetensi dan keahlian masyarakat lingkar tambang sesuai amanat peraturan perundang-undangan.

"kalau saya sih bang untuk meningkatkan kualitas karyawan Cuma perusahaan belum membuka aturan nya belum betul – betul gamblang kalau misalanya ada udangan pelatihan kita ajuakan boleh jadi sifatnya saat ini prusahaan ini menunggu kreativitas karyawan saat ini" (partisipan 2)

"Perusahaan tidak pernah buat pelatihan seperti yang disampaikan, spsi juga tidak ada, bumdes juga tidak jelas pengelolaannya" (partisipan 10)

c) Perusahaan dan masyarakat tidak memiliki pemahaman secara komprehensif terkait aturan-aturan yang ada.

"aku belum pernah mendengar ada perda begitu yang menyuruh agar perusahaan dan pemerintah agar memerikan pelatihan dan sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi masyarakat lingkar tambang" (partisipan 10)

"untuk saat ini masih sebatas CSR saja, adapun seperti yang dimaksudkan dalam aturan belum terlaksana" (partisipan 2)

b. Lokasi kab. Bandung

1) Perusahaan tambang C (partisipan 3)

Berdasarkan data yang diperoleh dari para partisipan di lokasi penelitian di Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat terkait bagaimana factor kendala yang mempengaruhi dalam penyelesaian konflik/permasalahan yang sering terjadi antara masyarakat, perusahaan/pelaku usaha, dan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan dalam pertambangan ada beberapa konflik yang ditemukan antara lain:

a) Rasa kesadaran dalam diri masyarakat

"Iya pak, terkecuali untuk tukang batu manual, jadi diluar area kita ada tambang milianse yang tidak berizin, kadang mereka masuk ke area kita, kita lakukan penyadaran. Kebetulan yang sebelah kanan kita beli seluas 13,6 hektar disitu banyak tukang batu." (partisipan 3)

"Iya pak. Itu sempat ribut dan demo, kemudian masih tetap ingin mengambil batu disitu" (partisipan 3)

"Padahal bukan milik mereka ya, sudah kita beli. Itu milik koperasi, koperasi pailit, disita, (kurang jelas), dilaporkan ke mabes sampai akhirnya oleh negara dilelang, kita ikut lelang sebanyak 2 kali, kita jadi pemenang lelang" (partisipan 3)

"masyarakat yang biasa menggarap itu masih menganggap itu milik koperasi, sehingga kita lakukan penyadaran, sempat ramai, kita lakukan mediasi di kelurahan, masih ingin tetap menggarap, kalau kita biarkan menggarap kita yang kena bang sama sdm. Setelah mediasi akhirnya di perbatasan kita ada kerjasama dengan pak RW kebetulan dia

juga pengusaha galian, dia mengatakan "udah biar saya arahkan, diperbatasan cuma tolong difasilitasi rock breaker". Kalau pakai rock breaker lebih cepat. Sehingga sampai sekarang aman" (partisipan 3)

2) Perusahaan tambang D (partisipan 4)

Berdasarkan data yang diperoleh dari para partisipan di lokasi penelitian di Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat terkait bagaimana factor kendala yang mempengaruhi dalam penyelesaian konflik/permasalahan yang sering terjadi antara masyarakat, perusahaan/pelaku usaha, dan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan dalam pertambangan ada beberapa konflik yang ditemukan antara lain:

"tidak ada masalah ketenagakerjaan pak, yang ada masalah penambang illegal di daerah perusahaan dan maslaah covid 19" (partisipan 4)

No	Perusahaan	Lokasi	Factor kendala dalam penyelesaian konflik
1	Perusahaan A	Kab. Madina	a) Pengawasan langsung disnaker terhadap permasalahan tenaga kerja di perusahaan tambang tidak ada b) Perusahaan beserta pemerintah tidak

			meningkatkan kompetensi dan keahlian masyarakat lingkar tambang sesuai amanat peraturan perundang-undangan. c) Tidak mengetahui ada aturan dan tidak memahami arti dan maksud dari peraturan perundang-undangan terkait aturan-aturan tentang ketenagakerjaan
2	Perusahaan B	Kab. Madina	a) Pengawasan langsung disnaker terhadap permasalahan tenaga kerja di perusahaan tambang tidak ada b) Perusahaan beserta pemerintah tidak meningkatkan kompetensi dan keahlian masyarakat lingkar tambang sesuai amanat peraturan perundang-undangan. c) Perusahaan dan masyarakat tidak memiliki pemahaman secara komprehensif terkait aturan-aturan yang ada.
3	Perusahaan C	Kab. Bandung	a) Rasa kesadaran dalam diri masyarakat
4	Perusahaan D	Kab. Bandung	-

Di atas adalah tabel terkait factor kendala dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan dalam

pertambangana yang terjadi pada 4 perusahaan yang dijadikan lokasi pada penelitian ini:

2. Model Penyelesaian Konflik Ketenagakerjaan Dalam Pertambangan Berbasis Pendekatan *Legal Pluralism*

   a. Perusahaan tambang C (partisipan 3) lokasi Kab. Bandung

      "Sosialisasi dengan masyarakat berberapa kali baik itu di RW maupun itu di Kelurahan. Karena disini ada 6 RW, tapi masuk 2 kelurahan 4 Rw di kelurahan jelekong dan 2 Rw di kelurahan warga mekar. Seiring dengan itu ijin terbit dari masyarakat, masyarakat mengijinkan sehingga ijin bisa di lanjut ke jenjang yang lebih tinggi. seiring berjalan mulailah dengan eksplorasi yang melibatkan juga masyarakat sekitar yaitu tenaga harian lepas . dengan adanya ijin sementara untuk menunggu ijin lengkapnya kita melakukan pembangunan, pembangunan ini pun juga dilakukan oleh masyarakat setempat bukan dari orang luar. Terkecuali untuk tenaga ahlinya sampai dengan bangunan, setting mesin, dan banyak juga pekerja dari sini. Kebetulan disini ada 40 pekerja 30 pekerja lokal dan 10 nya dari luar, sesuai dengan misalkan seperti kepala tambang bagian perancangan, qc dan hrd" (partisipan 3)

“Engak, karena untuk scerutiy itu di sama ratakan dari 6 RW scerutiy 12 dan sisanya di bagi sesuai dengan tempatnya dan sesuai rekomendasi Rw dan di sosialisasikan pada masyarakat dan tokoh masyarakat sehingga mereka pun akhirnya menyadari siapa yang bisa di harapkan “ (partisipan 3)

“Tidak, semua dilakukan secara musyawarah karena dari awal semua sudah di terangkan seperti apa pertambagan ini menggunakan teknologi jadi tidak banyak orang yang gaptek (gagap teknologi) makanya mereka cukup mengerti” (partisipan 3)

“Tidak ada, karena semua mengerti” (partisipan 3)

“Waktu di awal 2019/2020 UMKA lebih besar dari yang lain sekitar Rp3,3000.000 kabupaten bandung dan belum ada kenaikan samapai sekarang. Yang jelas karana kita perusahaan resmi failitas , BPJS kesehetan ketenaga kerjaan pensiun ada, rata – rata berpendidik SMP dan berkerja sampai 8 jam dan kalau ada lembur kita kasih lembur sesuai perhitungan lembur dari kantor” (partisipan 3)

“Jadi orang yang pentingnya dulu yang memang di dengar oleh masyasrakat di kumpulkan bahwa disini akan di dirikan suatu prusahaan

gambarannya seperti ini semua di jelaskan sehingga mereka mengerti" (partisipan 3)

"Pendekatan ke RW dalam pendirian itu kita ada komimen, komitmen dengan RW karna perusahaan kita itu tambang kita punya komitmen ada kompensasi uang untuk kegitan masyarakat seperti setiap bulan untuk semua RW. Jadi initinya kami pendektan kepada RW dan tokoh masyarakat gimana caranya RW ini merasa dihargai dengan kedatangan kita .kita kesini istilahnya bukan untuk menjajah atau hanya ekpolitasi kita sama – sama berusaha seperti RW 6 sebelum ada kita gang rusak dan sekarang semenjak ada kita gang bagus seperti RW 15 itu ada area PJKA itu tidak menggunakan progam sosial misalkan musresma , dinas sosial gak masuk, yang masuk dari kami dan swasta yang membantu masyarakat sehingga bagaimna caranya bisa seimbang. Selain itu seperti tujuh belasan, keagamaan dan kegiatan kegiatan lain kita suportif" (partisipan 3)

"Tidak pernah, paling juga lurah karena saya berkodinasi dengan lurah, pol bintan linmas, pol binsu, polsek dan Satpol PP,jadi kita sekiranya ada masalah atau ketidak puasan itu, beritanya cepat sampai pak. Misalnya seseorang tau pekerjaannya itu tidak betul terus kenapa

dipertahankan? Orang jadi berpikir bagaimana cara menjatuhkan orang lain, nah setelah itu ada masuk laporan begini, kebetulan karyawan ini pada saat bebas mulai memancing, terus terang saya melakukan pendekatan kedua belah pihak. Pendekatan ke masyarakat, tokoh setempat, RT dan RW, ke yang bersangkutanpun ada tindakan. Alasan yang memancing bukan karna gajinya kurang, tapi karena iseng ketika tidak ada kegiatan yang seharusnya bisa dibantu, atau lalai dengan pekerjaannya. Tidak ada masalah yang berat." (partisipan 3)

"Iya pak, terkecuali untuk tukang batu manual, jadi diluar area kita ada tambang milianse yang tidak berizin, kadang mereka masuk ke area kita, kita lakukan penyadaran. Kebetulan yang sebelah kanan kita beli seluas 13,6 hektar disitu banyak tukang batu" (partisipan 3)

"Iya pak. Itu sempat ribut dan demo, kemudian masih tetap ingin mengambil batu disitu" (partisipan 3)

"Padahal bukan milik mereka ya, sudah kita beli. Itu milik koperasi, koperasi pailit, disita, (kurang jelas), dilaporkan ke mabes sampai akhirnya oleh negara dilelang, kita ikut lelang sebanyak 2 kali, kita jadi pemenang lelang" (partisipan 3)

“masyarakat yang biasa menggarap itu masih menganggap itu milik koperasi, sehingga kita lakukan penyadaran, sempat ramai, kita lakukan mediasi di kelurahan, masih ingin tetap menggarap, kalau kita biarkan menggarap kita yang kena bang sama sdm. Setelah mediasi akhirnya di perbatasan kita ada kerjasama dengan pak RW kebetulan dia juga pengusaha galian, dia mengatakan “udah biar saya arahkan, diperbatasan cuma tolong difasilitasi rock breaker”. Kalau pakai rock breaker lebih cepat. Sehingga sampai sekarang aman” (partisipan 3)

“tidak ada, karna itu bukan pekerja juga pak, tapi masyarakat. Kita ingin harmonis cuma kita jelaskan silahkan bapak di perbatasan berkolaborasi dengan pak RW, tapi kalo terjadi sesuatu tanggung sendiri, karna itu bukan program perusahaan. Untuk pekerja tidak ada masalah, semuanya bagus-bagus” (partisipan 3)

b. Lurah Jelekong Kab. Bandung (partisipan 7)

“saya baru 5 bulan. Jadi kronologisnya itukan warga ya, kalau menanyai hal itu saya hanya punya sedikit informasi,kalau ke warga mungkin banyak. Cuma sekarang kita melakukan pendekatan bahwa memang PT.Winaka selain kita boleh ada perusahaan lain tapi melibatkan warga.

4 RW yang terlibat, RW 7, 6, 15 dan 8" (partisipan 7)

"itu kan galian, izin dari pusat, kita tidak tidak mengeluarkan izin atau bupati tidak izin karna dia pusat karna ada peraturan dari kementerian, jadi sdm yang izin dari pusat jakarta, karna izin itu timbul mungkin ada kesepakatan antara perusahaan dan warga maka terjadilah izin" (partispan 7)

"iya, sampai makin hari ada gesekan, ada tadinya kompensasi tidak sesuai. Harusnya kedalamannya sekian nyatanya lebih, ini kan jadi bahayanya dampaknya lebih besar. Sekarang juga masih ada konflik. Tapi masih bisa kita atasi" (partisipan 7)

"jadi 4 RW, kelurahan tidak ada ikut campur masalah itu. Andai RW ini merasa keberatan, silahkan saya akan memfasilitasi kalau RW ini bisa dirembukkan dulu" (partisipan 7)

"iya, kalau nanti kan saya harus memanggil PT dengan adanya dasar dari warga atau pengaduan atas dasar keluhan-keluhan, tapi kalau 1 RW kan gak kuat, yang saya khawatirkan terjadi memang terkait kompensasi tidak sesuai, yang namanya galian itukan ada sebab akibat, kalau akibatnya itukan pakai peledak, itu dapat mempengaruhi

lingkungan, polusi dampak air, itukan mempengaruhi menurut saya" (partisipan 7)

"tidak, tapi kompensasi karna tidak sesuai perjanjian MOU di awal. Itu izinnya 5 tahun sekali, kemarin kan habis, masyarakat berbondong-bondong menanyakan. Tapi kalau galian check itu perpanjang 5 tahun kita perpanjang lagi" (partisipan 7)

"tidak, itukan dari pusat 5 tahun sampai ke 3 kali dari surat perusahaan, Cuma kita memberikan solusi. Kalau galian check, tidak serta merta hanya 5 tahun, bisa 10-15 tahun. Tiap 5 tahun coba koordisasikan sama pihak indaka bentuk perjanjian baru lagi, seperti apa, kita bisa. Alhamdulillah kemarin silahkan tampung keluhan, karna rumahnya terkena retak atau kekurangan air silahkan apakah mau mengurus sanitasi hal itu indaka karna pengaruh ledakan. Itukan kebutuhan untuk warga jadi kembali untuk warga, tapikan kita hanya bisa mediasi saja. Saya tidak ikut campur. Selain pihak ada yang dirugikan tetapi juga ada yang diuntungkan, seperti pekerjanya" (partisipan 7)

"40 orang ya, kalau ini diberhentikan ya menganggur, kedua kita melanggar daripada izin itu karna lurah tidak ada kewenangan disitu. Silahkan masyarakat yang mengatur hal itu saya

cuma bagaimana baiknya, pemerintah selalu mediasi saja, yang penting amannya gimana untuk perjanjian MOU itu" (partisipan 7)

"kan lebih dari UMR didalam pak" (Partisipan 7)

"iya, sebetulnya responsifnya lebih dari yang dibutuhkan. Saya berkata kalau ada warga jelekong 15 RW yang lain minta ada pasir untuk dikasih, saya buat surat, alhamdulillah dikasih untuk diambil" (partisipan 7)

"Misal ada masyarakat bernyanyi-nyanyi begitu, saya panggil RW nya, saya katakan coba pak RW secara personalnya diselesaikan, bisa saja kan orang mencari muka, silahkan untuk secara persuasif RW bagaimana bagusnya menghadapi warga karna itu kan tanggung jawab RW di RW 6, bila pak RW grogi atau tidak ada kejelasan ke masyarakat itu akan jadi kerancuan. Kejelasannya bagaimana dipertanyakan terus, agar masyarakat tenang maka keterlibatan diperlukan. Kita tidak bisa mengambil kesimpulan bahwa itu merugikan secara keseluruhan, masyarakat ditanya secara personal, saya tanya ke warga-warga tanpa sepengetahuan agar kebutuhan dipenuhi. Alhamdulillah terpenuhi" (partisipan 7)

c. Disnaker Kab. Bandung (partisipan 6)

"kedua perusahaan yang kita datangi mengatakan kalau ada permasalahan mereka bahwa objek kita itu mas khusus pekerja tambang, dalam perda kab. Bandung salah satu pasal mengatakan pekerja tempatan atau pekerja lokal, nah itu ternyata itu berjalan dikedua perusahaan ini di kab. bandung tetapi yang sedikit kita tertarik, di 2 perusahaan ini di bagian tambang, mereka ini kalau terjadi gesekan antara pekerja dan perusahaan itu akan diselesaikan secara kekeluargaan, apakah benar bahwa perselisihan yang terjadi antar pekerja tambang dan masyarakat tidak sampai pada tahap tripartid? Saya tambahkan sedikit itu tadi memang mereka bilang itu budayanya begitu disini? Budaya musyawarah mufakat, seperti orang sunda, jadi itu yang mau kami klarifikasi"

"jadi saya mengerti kalau ada sedikit perbedaan atau culture shock antara disini dan di medan, ini juga salah satu faktornya adalah karakter di masyarakat itu sendiri, jadi kalau misalnya agak lemas atau lembut kata orang luar dari cara bicara atau sifat mungkin kontras atau secara kasarnya itu gak sekeras orang seberang seperti sumatera dan kalimantan, nah pada saat perselisihan ada mandat dari permenag tahun 2008 itu

diselesaikan harus secara bipartid, jadi diselesaikan secara internal dulu karna kalau sudah masuk pengadilan itukan waktu tersita, kegiatan kerja terhambat, ongkos juga jadi hambatan, itu jadi pertimbangan dari kedua belah pihak, selama masih bisa diselesaikan secara bipartid dan musyawarah, kenapa tidak? Misal ada perselisihan tapi ternyata belum bipartid ya musyawarah dulu antara pekerja dan perusahaan itu sendiri. Makanya kalau ditanya ini kita usahakan lebih menekankan masalah musyawarah itu karna menurut regulasi amanat permenag, yang kedua culture yang sifatnya lebih damai. Dari dinas juga menekankan kalau ada perselisihan mendingan diberesin dulu, kalau emang secara privat itu udah mentok, kita bantu disini secara mediasi" (partisipan 6)

"iya jarang, bipartid saja, dikomunikasikan. Bahkan kalau disini kita bisa mediasi kan, caranya musyawarah maksudnya tidak sekaku sidang atau pengadilan. Karna kalau suasana tegang bagaimana bisa terbuka hatinya? Begitu. Senyaman mungkin walaupun ruangannya seperti ruangan sidang" (partisipan 6)

"ada gak tongkat sebenarnya masyarakat lokal dalam perusahaan yang komplain kepada perusahaan, mereka tidak dipekerjakan misalnya,

sampai ke disnaker? Kita kan temukan perda kab. Bandung bahwa pekerja lokal tidak di prioritaskan?"

"untuk saat ini tidak ada, tapi ada di sebagian perusahaan juga mengutamakan yang lain." (partisipan 6)

"daritadi kita ke widaka dan ke insani rata-rata 85% mereka memakai pekerja lokal, artinya mereka tunduk pada perda yang ada, output dari penelitian kami mau membawa isu baik dari bandung ke sumut yang selalu kalau ada konflik pekerja lokal dengan pengusaha itu selalu damai disini, disana jarang selesai bu"

"kalau disini bupati dekat dengan serikat pekerja, dengan lembaga yang lain jadi saling komunikasi dengan aparat juga kan diutamakan harus" (partisipan 6)

"memang betul, kalau ada permasalahan sampai saat ini belum ada kasus pt widaka dan bina insani. Tidak ada kasus ini karna mereka komunikasi dan saling mengerti" (partisipan 6)

"2 perusahaan yang kami teliti itu baik sekali bu, untuk memastikan kembali apa benar tidak ada tripartid. Dikatakan bipartid juga tidak ada karna tidak punya spsi di perusahaan itu mungkin karna pekerjanya hanya 40 orang, kami butuh

penguat itu saja dari dinas dan ini akan kami bawa dalam konsep penelitian kami ke sumut, karna di sumut kalau tidak dipakai atau ada yang komplain pekerja tempatan, pekerjaan tambang itu tidak akan aman"

"kalau disini memang ramah-ramah, komunikasi diutamakan dan karakternya. Terus di pemerintah kita juga melakukan sosialisasi dan pembinaan, yang belum melakukan lks bipartid kita panggil untuk melaksanakan bipartid" (partisipan 6)

Konflik dan Kedala Penyelesaian Ketenagakerjaan dalam Pertambangan

1. Konflik Ketenagakerjaan Dalam Pertambangan Yang Terjadi Saat ini

   Konflik terjadi disetiap perusahaan yang dilaksanakan penelitan khususnya dalam hal ketenagakejaan terdapat beberapa konflik yang dihadapi oleh masing-masing perusahaan dan tenaga kerja. Adapun daftar konflik telah disederhanakan dalam bentuk tabel di bawah ini:

No	Perusahaan	Lokasi	Daftar konflik yang terjadi
1	Perusahaan A	Kab. Madina	1. Masyarakat meminta diprioritaskan dan jatah tenaga kerja lokal yang lebih banyak 2. Ada kecemburuan antara masing-masing satu dengan yang lain pada masyarakat daerah lingkar tambang, sebab

			masyarakat menganggap pembagian serapan tenaga kerja nya tidak adil dan merata. 3. Banyak pekerjaan yang di dalam tambang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat lingkar tambang dan tidak ada pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan sertifikasi masyarakat lingkar tambang agar dapat mengisi pos-pos pekerjaan dengan bidang keahlian tertentu
2	Perusahaan B	Kab. Madina	1. Masyarakat meminta diprioritaskan dan jatah tenaga kerja lokal yang lebih banyak dan belum bisa memaksimalkan tenaga kerja yang berasal dari lingkar tambang sebab perusahaan masih dalam tahap eksplorasi. 2. Banyak pekerjaan yang di dalam tambang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat lingkar tambang dan tidak ada pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan sertifikasi masyarakat lingkar tambang agar dapat mengisi pos-pos pekerjaan dengan bidang keahlian tertentu
3	Perusahaan C	Kab. Bandung	1. Masalah kuota tenaga kerja pada perusahaan tambang
4	Perusahaan D	Kab. Bandung	1. Masalah kuota tenaga kerja pada perusahaan tambang

Dari abel di atas dapat dilihat setiap perusahaan memiliki beberapa konflik yang sama dan tak jarang terdapat konflik yang berbeda dan tidak dimiliki oleh perusahaan satu sama lain. Adapun analisis yang

akan diberikan dalam diskusi ini adalah sebagai berikut:

Perusahaan A, Perusahaan B, Perusahaan C, dan Perusahaan D yang mana Perusahaan A dan B terdapat di Kab. Mandailing Natal dan perusahaan C, dan D terdapat di Kab. Bandung sebagai salah satu perusahaan tambang memiliki berbagai permaslahan/konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan, yakni:

e. Masyarakat meminta diprioritaskan dan jatah tenaga kerja lokal yang lebih banyak dan belum bisa memaksimalkan tenaga kerja yang berasal dari lingkar tambang

   Masyarakat adalah suatu komponen penting dalam terlaksana suatu sistem pertambangan yang baik dalam suatu wilayah, sebab yang pertama wilayah yang dieksploitasi oleh pertambangan adalah wilayah yang memiliki masyarakat di sekitarnya sebagai masyarakat lokal yang lebih dahulu menempati wilayah tersebut. kedua, peraturan perundang-undangan memberikan hak kepada setiap perusahaan tambang yang memiliki izin (resmi) untuk melakukan kegiatan-kegiatan pertambangan pada lokasi pertambangan yang ditentukan, namun di sisi lain pemerintah juga meletakkan suatu kewajiban yang kepada perusahaan

tambang, yakni untuk memberdayakan dan mengutamakan masyarakat lingkar tambang sebagai pekerja tambang. Dalam Peraturan Daerah Kab Bandung (Perda) No. 3 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, dan Perda Kab. Madina No. 6 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah. Dua peraaturan tersebut mengatur bahwa setiap perusahaan wajib mengutamakan masyarakat lokal sebagai pekerja dalam perusahaan.

Pada Pasal 28 Perda Kab. Madina No. 6 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah disebutkan pada ayat (1) bahwa "Setiap Perusahaan di daerah wajib memberdayakan penduduk sekitarnya melalui kegiatan pengembangan perluasan kesempatan kerja. Dan pada ayat (2) dikatakan Pengembangan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas potensi dan kebutuhan masyarakat.

Adapun maksud dari Pasal 28 Ayat (1) khusus di Kab. Madina pemerintah mengharuskan kepada setiap perusahaan untuk memberdayakan dan mempekerjakan setiap penduduk sekitar dalam hal ini masyarakat lingkar tambang. Artinya jika perusahaan tidak memberdayakan penduduk lingkar tambang sebagai pekerja dalam hal

pemberian perluasan kesempatan kerja maka secara hukum perusahaan telah melanggar aturan khusus yang dibuat oleh daerah sehingga perusahaan dapat dianggap melakukan perbuatan melawan hukum.

Pada Pasal 28 Ayat (2) hak masyarakat lingkar tambang untuk memperoleh perluasan kesempatan kerja dipertegas dengan menambahkan anasair-anasir yang sifatnya menguatkan Pasal 28 Ayat (1) yakni "didasarkan atas potensi dan kebutuhan masyarakat". Kalimat "didasarkan atas potensi dan kebutuhan masyarakat" dalam perluasan kesempatan kerja maksudnya adalah perusahaan harus melihat dan mengembangkan (dalam KBBI istilah potensi merujuk pada kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan; kekuatan; kesanggupan; daya)[46] dan kebutuhan masyarakat artinya bahwa perusahaan juga dalam pemberian kesempatan kerja harus melihat kebutuhan masyarakat akan posisi-posisi pekerjaan yang harus disediakan kepada masyarakat.

Sementara pada Pasal 28 Ayat (4) berbunyi "Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menjadi bagian dari

[46] https://kbbi.web.id/potensi, diakses 17 Oktober 2022

program tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan" artinya bahwa perluasan kesempatan kerja tersebut juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari *corporate social responsibility (CSR)* yang mana harus dilaksanakan setiap perusahaan. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 47 Tahun 2012 Tentang Tanggung Jawab Sosial dan Perseroan Terbatas. Pada Pasal 2 dan Pasal 3 PP tersebut, dikatakan bahwa setiap perseroan selaku subjek hukum mempunyai tanggung jawab sosial dan lingkungan. Tanggung jawab sosial ini menjadi kewajiban bagi perseroan yang menjalankan kegiatan usaha di bidang dan atau berkaitan dengan sumber daya alam berdasarkan Undang-Undang. Adapun kewajiban dilaksanakan baik di dalam maupun di luar lingkungan Perseroan. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa pada dasarnya setiap perseroan sebagai wujud kegiatan manusia dalam bidang usaha, secara moral mempunyai komitmen untuk bertanggung jawab atas tetap terciptanya hubungan Perseroan yang serasi dan seimbang dengan lingkungan dan masyarakat setempat. Sesuai dengan nilai, norma, dan budaya masyarakat tersebut.

Adapun menurut ketentuan Peraturan Daerah Kab Bandung (Perda) No No. 3 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, pada Pasal 18 Ayat (1) berbunyi “Setiap perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh tenaga kerja lokal , terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas”. Artinya bahwa pada Kab. Bandung pun terkait tenaga kerja sebuah perusahaan, masyarakat lokal untuk bekerja pada lokasi tambang. Namun dalam Perda ini diutamakan kepada tenaga kerja lokal dan pencari kerja yang pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas.

Selanjutnya pada Pasal 18 Ayat (2) berbunyi “Lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar propinsi”. Ayat ini memberikan pemahaman kepada masyarakat dan perusahaan bahwa pekerjaan harus sesuai dengan kompetensi dan bidang yang diatur dalam persyaratan yang di atur dalam lowongan pekerjaan. Artinya bahwa tenaga kerja lingkar tambang pun tidak dapat serta merta bekerja di suatu perusahaan tambang di daerahnya apabila

syarat dan ketentuan pelamar tidak dipenuhi. Tenaga kerja/masyarakat lingkar tambang menjadi prioritas apabila seluruh kualifikasi telah dipenuhi dalam sebuah lowongan pekerjaan, maka menurut Pasal 18 Ayat (1) Ayat (2) pekerja lokal (lingkar tambang) haruslah diutamakan.

Seyogianya pemaparan di atas adalah yang seharusnya diterapkan dalam masyarakat lingkar tambang dan perusahaan, namun dalam prakteknya sumber konflik yang terjadi antara masyarakat, perusahaan, dan pemerintah bersumeber dari kuota, jatah yang diminta masyarakat tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan. Ini merupakan konflik yang didapatkan ada pada 4 perusahaan yang dilaksanakan penelitian.

f. Banyak pekerjaan yang di dalam tambang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masyarakat lingkar tambang dan tidak ada pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan sertifikasi masyarakat lingkar tambang agar dapat mengisi pos-pos pekerjaan dengan bidang keahlian tertentu.

   Setiap pekerjaan tentunya memiliki kualifikasi khusus untuk pekerja yang hendak melamar dan bekerja pada pekerjaan tersebut. hal tersebut terkadang menuntut kompetensi dan sertifikasi

keahlian khusus bagi para pekerja nya. Berbeda dengan buruh kasar yang setiap orang dapat memenuhi kualifikasinya, khusus tenaga kerja ahli membutuhkan kualifikasi khusus yang tidak dimiliki oleh semua orang.

Pada perusahaan yang diteliti ditemukan konflik yang disebabkan oleh kualifikasi pekerja di daerah lingkar tambang banyak yang tidak sesuai dengan syarat lowongan pekerja yang dicari oleh perusahaan.

Mandailing Natal mengatur dalam Perda No. 6 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja, pada Pasal 13 Ayat (1) berbunyi "Pemerintah Daerah berkewajiban melaksanakan pelatihan kerja". Artinya bahwa pemerintah berkewajiban memberikan pelatihan kerja kepada masyarakat lingkar tambang, khususnya terkait pekerjaan-pekerjaan yang kompetensi dan kualifksainya membutuhkan keahlian khusus. Tujuannya agar pekerja lingkar tambang dapat memenuhi kualifikasi yang ditentukan. Untuk itu pemerintah wajib melaksanakan pelatihan kerja yang dimaksud.

Menarik bahwa pada Pasal 14 kembali menyebutkan bahwa siapa saja yang dapat melaksanakan pelatihan kerja. Jika pada Pasal 13 disebutkan siapa yang berkewajiban

melaksanakan pelatihan kerja, namun untuk Pasal 14 disebutkan siapa saja yang dapat melaksanakan pelatihan kerja. Pasal 14 menentukan yang dapat memberikan pelatihan kerja antara lain:

1) Lembaga pelatihan kerja pemerintah
2) Lembaga pelatihan kerja swasta
3) Perusahaan

Adapun tujuan dari dilakukannya pelatihan kerja tersebut dijelaskan pada Pasal 12 Ayat (1) berbunyi:

"Pelaksanaan Pelatihan Kerja bertujuan: a. meningkatkan kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja daerah; dan b. menyediakan tenaga kerja daerah yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di daerah"

Sementara ayat (2) berbunyi:

"Pelatihan kerja dilaksanakan secara bertahap, berjenjang, berkesinambungan, dan sistematis sesuai dengan perkembangan pasar kerja, persyaratan kerja, dan perkembangan teknologi"

Adapun menurut Perda Kab. Bandung Nomor No. 3 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan pada Pasal 5 menyebutkan:

“Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja”.

Sementara itu pada Pasal 6 Ayat (1) disebutkan bahwa:

“Pelatihan Kerja dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Sekolah-sekolah Umum, sekolahsekolah kejuruan dan Perusahaan”

Pasal 7 Ayat (1) menguatkan pasal-pasal di atas sebab dalam pasal ini menyebutkan bahwa pelatihan kerja yang dimaksud dapat pula diberikan kepada para calon pencari kerja, adapun bunyi pasalnya antara lain:

“Pelatihan kerja dilaksanakan bagi tenaga kerja angkatan kerja yang akan memasuki dunia kerja atau usaha mandiri/wirausaha”

Konflik yang terjadi pada 4 perusahaan yang diteliti terjadi sebab perusahaan dan pemerintah tidak memberikan pelatihan kerja yang sesuai kepada masyarakat lingkar tambang, sehingga mayoritas masyarakat lingkar tambang hanya dapat mengisi pos-pos pada lowongan pekerjaan

tenaga kerja kasar, apabila terkait tenaga kerja ahli yang dibutuhkan, maka masyarakat lingkar tambang sama sekali tidak memiliki kompetensi pekerjaan tersebut.

2. Faktor kendala yang mempengaruhi dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan saat ini cenderung menghasilkan konflik lebih jauh sehingga kurang mencerminkan nilai keadilan berlandaskan Pancasila

   Konflik yang terjadi dalam permasalahan ketenagakerjaan khususnya di bidang pertambangan dalam penelitian ini berporos pada masyarakat lokal yang seyogianya menjadi prioritas utama dalam pemberian kesempatan kerja dalam sebuah perusahaan tambang yang berdiri di wilayah tersebut. Adapun berbagai factor yang menjadi kendala terselesaikannya konflik tersebut dikarenakan beberapa hal yang ditemukan antara lain:

No	Perusahaan	Lokasi	Factor kendala dalam penyelesaian konflik
1	Perusahaan A	Kab. Madina	a) Kurangnya pengawasan langsung disnaker terhadap permasalahan tenaga kerja di perusahaan tambang b) Perusahaan beserta pemerintah tidak meningkatkan kompetensi dan keahlian masyarakat lingkar tambang sesuai amanat peraturan perundang-undangan. c) Tidak mengetahui ada aturan dan tidak

			memahami arti dan maksud dari peraturan perundang-undangan terkait aturan-aturan tentang ketenagakerjaan
2	Perusahaan B	Kab. Madina	a) Kurangnya pengawasan langsung disnaker terhadap permasalahan tenaga kerja di perusahaan tambang b) Perusahaan beserta pemerintah tidak meningkatkan kompetensi dan keahlian masyarakat lingkar tambang sesuai amanat peraturan perundang-undangan. c) Perusahaan dan masyarakat tidak memiliki pemahaman secara komprehensif terkait aturan-aturan yang ada.
3	Perusahaan C	Kab. Bandung	-
4	Perusahaan D	Kab. Bandung	-

Dalam dua lokasi penelitian, di Kab. Bandung tidak ditemukan factor kendala penyebab konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan tidak dapat terselesaikan sebab seluruh konflik yang ditemukan terselesaikan melalui pendekatan legal pluralism, namun pada lokasi penelitian Kab. Madina terdapat beberapa factor kendala yang menyebabkan penyelesaian konflik ketenagakerjaan yang terjadi di dua perusahaan tambang di Madina belum memberikan keadilan bagi bebagai pihak.

Adapun factor yang menjadi penghambat terselesaikannya persoalan/konflik yang ada antara lain sebagai berikut:

a. Kurangnya fungsi pengawasan pemerintah

   Pemerintah selaku Negara yang bertujuan mensejahterakan masyarakat selain menjalankan fungsi pemerintahan di sisi lain juga memiliki andil dalam terlaksananya sistem ketenagakerjaan yang baik. Adapun terkait masalah pertambangan di tiap lokasi dalam penelitian ini, para partisipan (partisipan 1,2,3,4,7,8,9 dan 10) mengungkapkan bahwa peran serta pengawasan dari pemerintah, khususnya dalam hal ini dinas ketenagakerjaan setempat sangat kurang dan minim. Kurang dan minim dalam hal ini baik kepada perusahaan dan pengusaha, maupun kepada pekerja dan masyarakat lingkar tambang.Hal ini memiliki dampak secara langsung terkait konflik ketenagakerjaan yang terjadi pada suatu kegiatan pertambangan, khususnya pada masalah/konflik yang tersebut di atas.

b. Perusahaan beserta pemerintah tidak meningkatkan kompetensi dan keahlian masyarakat lingkar tambang sesuai amanat peraturan perundang-undangan.

Tidak meningkatnya kompetensi dan keahlian masyarakat tambang adalah dampak dari kurangnya perhatian dan kepedulian terhadap masyarakat lingkar tambang, hal ini menyebabkan sedikitnya tenaga kerja yang berasal dari lingkar tambang yang dapat diterima oleh perusahaan disebabkan kompetensi dan keahlian yang tidak sesuai, sehingga memberikan peluang kepada tenaga kerja non lokal dan asing melebihi kuantitas dari pekerja yang berasal dari lingkar tambang. Sementara dalam peraturan perundang-undangan peningkatan kompetensi dan keahlian masyarakat lingkar tambang adalah sebuah prioritas. Hal ini terdapat dalam Perda No. 6 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja, pada Pasal 13 Ayat (1) berbunyi "Pemerintah Daerah berkewajiban melaksanakan pelatihan kerja". Adapun menurut Perda Kab. Bandung Nomor No. 3 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan pada Pasal 5 menyebutkan pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

c. Para pihak tidak memiliki pemahaman secara komprehensif terkait aturan-aturan yang ada.

Partisipan dalam penelitian ini masih banyak yang bahkan tidak mengetahui bahwa Perda Kab. Madina No. 6 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja dan Perda Kab. Bandung Nomor No. 3 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan ada dan berlaku dalam hal ketenagakerjaan di daerah mereka masing-masing. Minimnya pemahaman dan jangkauan untuk mengetahui detail aturan tersebut menjasi factor kendala terhambatnya penyelesaian konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan khususnya pemberdayaan masyarakat lokal sebagai tenaga kerja tambang.

3. Model Penyelesaian Konflik Ketenagakerjaan Dalam Pertambangan Berbasis Pendekatan *Legal Pluralism* Yang Mampu Mewujudkan Nilai Keadilan Berlandaskan Pancasila

   Konflik adalah sebuah keniscayaan yang selalu hadir pada setiap pergaulan manusia. Konflik cenderung tidak akan berbahaya jika dapat dikelola dengan baik terlebih jika dapat diselesaikan dengan *win-win solution*. Lain hal jika konflik yang ditutup-tutupi, cepat atau lambat pasti akan muncul, dan apabila upaya penutupan itu secara terus-menerus maka dapat menyebabkan ledakan konflik yang hebat. Berdasarkan hal tersebut di atas maka perlu dibentuk

saluransaluran yang berfungsi membicarakan penyelesaian konflik.[47]

Mencermati elemen dari konflik, bahwa konsep sentral teori konflik ini adalah wewenang dan posisi. Keduanya dapat dikatakan merupakan fakta sosial. Inti tesisnya adalah sebagai berikut: "Distribusi kekuasaan dan wewenang secara tidak merata tanpa kecuali menjadi faktor yang menentukan konflik sosial secara sistematis". Perbedaan wewenang adalah suatu tanda dari adanya berbagai posisi dalam masyarakat. Adapun perbedaan posisi serta perbedaan wewenang di antara individu dalam masyarakat itulah yang harus menjadi perhatian utama para sosiolog ("hukum"). Struktur yang sebenarnya dari anatomi konflik harus diperhatikan di dalam susunan peran sosial yang dibantu oleh harapan-harapan tentang kemungkinan mendapatkan dominasi. Tugas utama dalam menganalisis terjadinya konflik adalah mengidentifikasi di berbagai peranan kekuasaan dalam masyarakat[48]

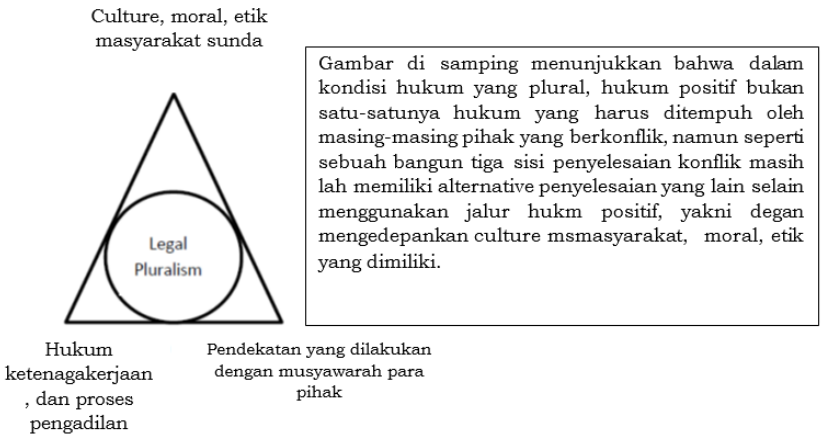
Pada lokasi penelitian yang berada di lokasi Kabupaten Bandung, Partisipan 3 dan partisipan 4 dalam keterangannya selaku pihak yang mewakili

[47] "TEORI KONFLIK DALAM PERSPEKTIF POLITIK HUKUM KETATANEGARAAN DI INDONESIA"Jurnal cakrawala hukum h.210
[48] ibid

perusahaan dan masyarakat mengatakan konflik tetap ada, tidak mungkin tidak ada atau selalu dapat dihindari, namun harus dapat dikelola guna untuk diselesaikan dengan cara-cara yang terbaik.

Untuk itu ketika terjadi konflik, khususnya konflik ketenagakerjaan, maka yang paling awal dilakukan oleh mereka adalah bertemu dengan masyarakat, lurah, dan ketua RW masing-masing masyarakat untuk segera menyelesaikan konflllik yang terjadi. Dalam usaha penyelesaian konflik ketenagakerjaan tersebut tidak ada yang menunjukkan dominasi, setiap masing-masing pihak saling berdiskusi dengan baik dan menggunakan bahasa yang santun.

Mengedepankan *Culture* sunda yang ramah dan tidak suka ribut dalam menyelesaikan konflik yang ditunjukkan oleh masyarakat bandung beserta perusahaan dalam menyelesaikan konflik menjadi factor penentu dalam tercapainya kesepakatan. Penyelesaian konflik dengan tanpa melalui jalur hukum dan persidangan (pengadilan) ini dapat dikatakan suatu penyelesaian yang menggunakan pluralisme hukum.



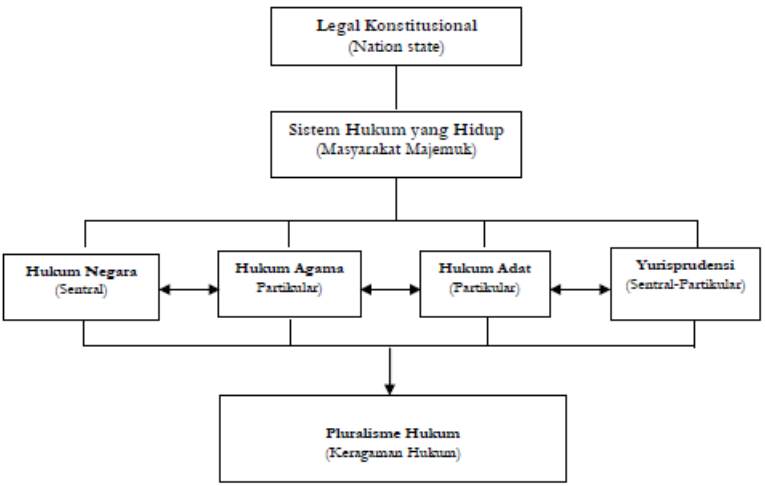
Gambar di atas menunjukkan dua gambar terkait pluralism hukum. Gambar pertama menunjukkan secara umum

Werner Menski dalam bukunya Comparative Law in a Global Contex: The Legal System of Asia and Afrika mendefinisikan pluralisme hukum (legal pluralism) yaitu pendekatan dalam memahami pertalian antara hukum negara (positive law), aspek kemasyarakatan (socio-legal approach) dan natural law (moral/ethic/religion).[49] Dari definisi ini, pluralisme hukum dikonsepsikan sebagai cara pandang memahami hukum-hukum yang hidup dalam masyarakat dapat berdampingan dengan hukum yang diberlakukan oleh negara. Unsur terpenting menjadi karakteristik dalam pluralisme hukum menurut definisi

[49] Werner Menski, Comparative Law in a Global Contex: The Legal System of Asia and Afrika (Cambridge University Press, 2006), hlm. 187.

ini adalah bekerjanya semua sistem hukum secara utuh, bukan parsial.

Unsur interaksi menjadi inheren dalam memahami konsep pluralisme karena erat kaitannya dengan sistem hukum yang hidup dalam masyarakat smajemuk. Hukum yang hidup dalam masyarakat didasarkan pada sebuah kenyataan sosial masyarakat memiliki keragaman sistem hukum, sebagai wujud dari identitas sosial-budaya masyarakat.[50] Adapun sekilas ragaaan gambar yang menunjukkan posisi pluralism hukum antara lain sebagai berikut[51]:



Suatu penyelesaian menggunakan pluralisme hukum dalam konflik, pada lokasi penelitian yang dilakukan di Kab. Bandung seluruhnya terselesaikan hanya pada

[50] Dedy Sumardi, "Islam, Pluralisme Hukum dan Refleksi Masyarakat Homogen", Jurnal Asy-Syir'ah Vol 50, No.2, 2016 h.489-490

[51] Ibid, h.490

tingkat musyawarah antara masyarakat lokal, perusahaan dan pimpinan/tokoh di wilayah tersebut tanpa sekalipun pernah menempuh jalur hukum.

Tidak semua permasalahan harus diselesaikan melalui peradilan dan persidangan sebab masyarakat dan daerah masing-masing juga memiliki hukum-hukum lain yang hidup dalam masyarakat (*natural law, culture, ethic, moral*) Untuk itu artinya, setiap partisipan dalam konflik tersebut setelah dilakukan studi lebih mendalam menyatakan bahwa mereka menerima resolusi konflik dari hasil musyawarah sebab tidak ada pihak yang pernah dirugikan dari penyelesaian yang demikian, artinya masyarakat daerah mengalami keuntungan, perusahaan tambang juga mengalami keuntungan sehingga mereka sebut sebagai penyelesaian yang *win-win solution.*

Hal ini menarik sebab pada umumnya pekerja lingkar tambang dan masyarakat biasanya dalam posisi lemah *bargaining position*-nya apalagi saat berhadapan dengan pengusaha/perusahaan yang memiliki kuasa dan posisi yang lebih baik sehingga terkadang masyarakat/pencari kerja lokal biasanya terkadang hanya menerima dengan terpaksa (taken for granted), karena apabila ia mencoba menawar dengan alternatif lain, kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan. Jadi, hanya ada dua alternatif pilihan bagi pihak yang lemah *bargaining position*-nya, menerima atau menolak

(*take it or leave it*).[52] Ini yang ditemukan peneliti pada perusahaan tambang yang berada di Kab. Mandailing Natal. Lain hal yang ditemukan pada perusahaan yang lokasi nya berada di Kab. Bandung dalam penyelesaian konfliknya mengunakan pendekatan pluralism hukum dalam penyelesaiannya yang memberikan kesempatan kepada berbagai pihak berkonflik untuk menyampaikan apa tuntutan dari masng-masing pihak, dan masing-masing pihak juga menerima resolusi yang diberikan/ditawarkan oleh pihak lainnya dengan kondisi tanpa tekanan, sukarela dan tanpa adanya rasa tidak puas. Hal ini lah yang disebut memberikan rasa keadilan substantive atau dalam penelitian ini disebut juga dengan keadilan yang berlandaskan dengan paancasila.

Keadilan merupakan salah satu tujuan hukum yang sangat substansial, di samping kepastian dan kemanfaatan. Prinsip keadilan dijamin pelaksanaannya dalam Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, artinya bahwa Undang-Undang Dasar 1945 memberi ruang kepada setiap pihak yang berkonflik dibidang ketengakerjaan khususnya dalam pertambangan untuk

[52] Eva Noviana, "Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak", Jurnal Wawasan Yuridika Vol. 6 No. 1, h. 86

hak-haknya memperoleh pengakuan, perlindungan, kepastian, dan adil dalam penyelesaiannya bagi masing-masing pihak.

Dengan demikian, keadilan bagi masyarakat lingkar tambang dan perusahaan sangat diperlukan guna melindungi hak-haknya demi terwujudnya keadilan sosial, yang terwujud dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan yang wajib memenuhi norma keadilan dari sisi substansi pengaturan dan penerapannya.

Kesimpulan

1. Bahwa konflik ketenagakerjaan dalam pertambangan khususnya persoalan terkait pemberdayaan masyarakat lokal sebagai pekerja lingkar tambang masih terjadi pada perusahaan yang diteliti di Kab. Mandailing Natal, sebab data pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut masih menunjukkan lebih banyak pekerja yang berasal dari luar wilayah lingkar tambang dan pekerja asing yang dipekerjakan ketimbang pekerja lokal lingkar tambang. Sementara peraturan daerah masing-masing daerah mewajibkan perusahaan untuk memperioritaskan pekerja lingkar tambang. Hal ini diatur dalam Pasal 28 Peraturan Daerah Kab Bandung (Perda) No. 3 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, dan Pasal 18 Perda Kab. Madina No. 6 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah. Konflik yang

ditemukan selanjutnya disebabkan masyarakat tidak diberi pelatihan kerja guna meningkatkan kapasitas kemampuan dan keahlian kerja sehingga banyak pekerjaan yang terdapat pada perusahaan tambang tidak dapat diberikan kepada para pencari kerja lingkar tambang dengan alasan tidak memenuhi kualifikasi pekerjaan. Seharusnya perusahaan bersama-sama dengan pemerintah memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan kapasitas kemampuan dan kompetensi keahlian dan kemampuan masyarakat pencari kerja lingkar tambang, hal ini sesuai dengan Pasal 5 Peraturan Daerah Kab Bandung (Perda) No. 3 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, dan Pasal 13 Ayat (1) Perda Kab. Madina No. 6 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah

2. Bahwa terdapat faktor penghambat terselesaikannya konflik pada perusahaan-perusahaan tersebut sebab para pihak yang berkonflik tidak memahami dan mengetahui rujukan peraturan yang mengatur tentang pemberdayaan masyarakat lingkar tambang pada daerah masing-masing, sehingga cenderung tidak taat hukum. Peraturan Daerah Kab Bandung (Perda) No. 3 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, dan Perda Kab. Madina No. 6 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah. Dua peraaturan tersebut mengatur bahwa setiap

perusahaan wajib mengutamakan masyarakat lokal sebagai pekerja dalam perusahaan. Di sisi lain faktor penghambat lainnya adalah pemerintah melalui dinas ketenagakerjaan kurang maksimall dalam menjalankan fungsi pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Sehingga konflik yang terjadi disebabkan ketidakpahaman aturan yang sebenarnya terus berlanjut dan menjadi permasalahan pada suatu wilayah penelitian di Kab. Madina

3. Model penyelesaian konflik dengan pendekatan *Legal Pluralism* dijumpai pada perusahaan di lokasi penelitian Kab. Bandung mengedepankan *Culture* sunda yang ramah dan tidak suka ribut dalam menyelesaikan konflik yang ditunjukkan oleh masyarakat bandung beserta perusahaan dalam menyelesaikan konflik menjadi factor penentu dalam tercapainya kesepakatan. Konflik diselesaikan dengan alur yang paling awal dilakukan oleh mereka adalah bertemu dengan masyarakat, lurah, dan ketua RW masing-masing masyarakat untuk segera menyelesaikan konfllik yang terjadi. Dalam usaha penyelesaian konflik ketenagakerjaan tersebut tidak ada yang menunjukkan dominasi, setiap masing-masing pihak saling berdiskusi dengan baik dan menggunakan bahasa yang santun. Untuk itu artinya, setiap partisipan dalam konflik tersebut setelah dilakukan studi lebih mendalam menyatakan bahwa

mereka menerima resolusi konflik dari hasil musyawarah sebab tidak ada pihak yang pernah dirugikan dari penyelesaian yang demikian, artinya masyarakat daerah mengalami keuntungan, perusahaan tambang juga mengalami keuntungan sehingga mereka sebut sebagai penyelesaian yang *win-win solution.* umumnya pekerja lingkar tambang dan masyarakat biasanya dalam posisi lemah *bargaining position*-nya apalagi saat berhadapan dengan pengusaha/perusahaan yang memiliki kuasa dan posisi yang lebih baik sehingga terkadang masyarakat/pencari kerja lokal biasanya terkadang hanya menerima dengan terpaksa (taken for granted), karena apabila ia mencoba menawar dengan alternatif lain, kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan. Jadi, hanya ada dua alternatif pilihan bagi pihak yang lemah *bargaining position*-nya, menerima atau menolak (*take it or leave it*).[53] Ini yang ditemukan peneliti pada perusahaan tambang yang berada di Kab. Mandailing Natal. Lain hal yang ditemukan pada perusahaan yang lokasi nya berada di Kab. Bandung dalam penyelesaian konfliknya mengunakan pendekatan pluralism hukum dalam penyelesaiannya yang memberikan kesempatan kepada berbagai pihak

[53] Eva Noviana, "Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak", Jurnal Wawasan Yuridika Vol. 6 No. 1, h. 86

berkonflik untuk menyampaikan apa tuntutan dari masng-masing pihak, dan masing-masing pihak juga menerima resolusi yang diberikan/ditawarkan oleh pihak lainnya dengan kondisi tanpa tekanan, sukarela dan tanpa adanya rasa tidak puas. Hal ini lah yang disebut memberikan rasa keadilan substantive atau dalam penelitian ini disebut juga dengan keadilan yang berlandaskan dengan paancasila

DAFTAR PUSTAKA

Achmad RIdwanto, Totot k, TEORI KONFLIK DALAM PERSPEKTIF POLITIK HUKUM KETATANEGARAAN DI INDONESIA, Jurnal cakrawala hukum Vol 5, No.2, 2014

Aprilya Lakburlawal, Mahrita. *Penyelesaian Sengketa Tanah Ulayat Yang Diberikan Hak Guna Usaha*, Jurnal Hukum Acara Perdata, Vol 2 No 1 Januari-Juni 2016

Atho, Nafisul dan Fahruddin, Arif, *Hermeneutika Transendental: dari Konfigurasi Filosofis Menuju Praktis Islamic Studies,* Yogyakarta: IRCISod, 2003

Miller, Christian, *Distributive Justice and Empirical Moral Psychology*. The Stanford Encyclopedia of Philosophy (2017), ed. Edward N. Zalta, https://plato.stanford.edu/archives/win2017/entries/justicemoral-psych/, diakses 8/2/2020.

Banakar, Reza dan Traver, Marx, *Theory and Method in Socio-Legal Research,* Onati: Hart Publishing Oxford and Portland Oregon, 2005

Banakar, Reza Law Through Sociology's Looking Glass: Conflict and Competition in Sociological Studies of Law, dikutip dari https://www.researchgate.net/publication, 29 Januari 2016

Benda-Beckman, Keebet von *"Relational Social Theories and Legal Pluralism,"* *The Indonesian Journal of Socio-Legal Studies*: Vol. 1: No. 1, Article 2. 2021

Darmodiharjo, Darji dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006

Dwisvimiar, Inge. *Keadilan dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol 11, No. 3. 2011

Griffiths, John. *What is legal pluralism,* dalam journal of Legal Pluralism and Unofficial law, 1986

Hooker. B. *Legal Pluralism*: Introduction to Colonial and NeoColonial Law. London: Oxford University Press. 1975

Juwana, Hikmahanto, *Penegakan Hukum Dalam Kajian law f Development*, Pidato limiah memperingati Dies Natalis ke 56 UI. 4 Februari 2006.

Kanisius, Petrus dan Soejadi, *Kajian Konsep Keadilan Dalam Pancasila Sebagai Dasar Negara Hukum Indonesia*, Tesis UGM 2004

Kleinhans, Martha-Marie dan Roderick A Macdonald.. What is u Critical Legal Pluralism, Canadian Journal of Law and Society, vol 12 no.27 1997

Kurniawan, Faizal. Mahmud Marzuki, Peter. Agustin, Erni dan Amalia, Rizky, *Unsur Kerugian dalam Unjustified Enrichment Untuk Mewujudkan Keadilan Korektif (Corrective Justice)*. Yuridika, Vol 33, No. 1 2018

Mahfud MD., *Penegakkan Keadilan di Pengadilan, Http:pn-banjarmasin*. Go.id, 27 April 2009.

Manan, Bagir, Belvreps Catatos Tentang *Penahiran, artikel dalam Varia Peradilan, Majalah Hukum* Tahun XXIV No 285 Agustus 2009

Menski, Werner. *Comparative Law in Global Context (the legal system of Asia and Africa*). Cambridge University Press, 2006

Munawar Rachman, Budhi. *Islam Pluralitas Wancana Kesetaraan Kaum Beriman*, Paramadina, Jakarta, 2001

N. Fadhilah, "*Keadilan: Dari Plato Hingga Hukum Progresif* ", Jurnal Cita Hukum, Vol 5, No. 1 ,2013

Noviana, Eva, Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak, Jurnal Wawasan Yuridika Vol. 6 No. 1, 2022

Sally *Engle,* Marry. *Legal Pluralism dalam Law and Society review* Vol 32 1988

Samekto, Adji *Pemahaman Dasar Metode Penelitian Hukum*, di sampaikan sebagai materi perkuliahan kelas reguler A Magister Ilmu Hukum, Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Tanggal 18 Oktober 2016

Samekto, Adji, *Pergeseran pemikiran Hukum dari Era Yunani Menuju Postmodernisme* (Jakarta: Konstitusi Press, 2015

Santoso, M Agus. *Hukum,Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014

Sri Wahyuni, Della. presentasi pada sesi panel dalam Konferensi Asosiasi Filsafat Hukum Nasional (AFHI) ke-3 di Universitas Airlangga Surabaya, 27-28 Agustus 2013

Sukardi , Imamam dkk. *Pilar Islam bagi Pluralisme Modern*, Tiga Serangkai, Solo, 2003

Sumardi, Dedy, Islam, Pluralisme Hukum dan Refleksi Masyarakat Homogen", Jurnal Asy-Syir'ah Vol 50, No.2, 2016

Suteki. Taufani, Galang, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik*), Depok: Rajawali Pers, 2020,

Tamahana, Brian, *A General Jurisprudence of Law and Society*, Newyork: Oxford University Press, 2006

Tamanaha, Brian. 1993. *The Folly of the Concept of Legal Pluralism*. makalah dalam the IX th International Congress of Commission on Folk Law and Legal Pluralism. Law Faculty. Victoria University of Wellington, New Zealand

Tamanaha, Brian. Z. Socio-Legal Positivism And A General Jurisprudence", Oxford Journal of Legal Studies, Vol. 21, No. 1, 2001

Taufik Ramadhan, Dian. Budimanta, Arif dan Witoro Soelarno, Soemarno. *Resolusi Konflik Antara masyarakat Lokal Dengan Perusahaan Pertambangan (Studi Kasus: Kecamatan Naga Juang, Kabupaten Madailing Natal, Provinsi Sumatera Utara),* Jurnal

Dinamika Sosial Budaya, Volume 18, Nomor 1, Juni 2016

Warassih, Esmi, *Penelitian Hukum Interdisipliner* Yogyakarta: Thafa Media, 2016

Wibowo Suliantoro, Bernadus dan Woro Murdiati Runggandini, Caritas. *Konsep Keadilan Sosial dalam Kebhinekaan Menurut Pemikiran Karen J. Warren*, Respons, Vol 23, No 1, 2018

Wignjosoebroto, Soetandyo, *Hukum: Paradigma. Metode dan Dinamika Masalahnya* (Jakarta: HuMa, 2012

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. *Toward a Theory of Organizational Creativity*. Academy of Management Review, 18, 1993.

A. Website

1. https://katadata.co.id/happyfajrian/berita/6177cffe43037/pnbp-sektor-tambang-capai-rp-49-7-triliun-disokong-harga-batu-bara#:~:text=Kementerian%20ESDM%20mencatat%20penerimaan%20negara,pemerintah%20untuk%20sepanjang%20tahun%20ini
2. https://ekonomi.bisnis.com/read/20220129/44/1494759/didemo-masyarakat-pertamina-rosneft-klaim-libatkan-1220-pekerja-lokal-di-proyek-grr-tuban
3. https://kbbi.web.id/potensi
4. https://www.bps.go.id/indicator/170/441/1/jumlah-tenaga-kerja-menurut-provinsi.html

Tentang Penulis

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum

Lahir di kota Medan, 28 Agustus 1981. Pendidikan dimulai dari SD Gajah Mada Medan tamat tahun 1994, MTS.s Pondok Pesantren Raudhatul Hasanah Medan tamat tahun 1997, MAN 2 Model Medan tamat tahun 2000, S1 Jurusan Akhwalus Syakhsiyah IAIN Sumatera Utara tamat tahun 2004, kemudian melanjutkan S2 di PPS Ilmu hukum Universitas Sumatera Utara dengan Tesis "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia ke Malaysia Studi Pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) di Kota Medan". Menyelesaikan S3 pada Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung (UNISBA) dengan desertasi berjudul "Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Memberikan Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja (Studi Analisis di Sumatera Utara)". Semenjak tahun 2009 sengabdi sebagai dosen tetap di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan, disamping itu juga aktif sebagai Dewan Pembina Serikat Buruh Muslim Indonesia (SARBUMUSI) Kota Medan dan Ketua RMI (Rabithah Ma'had Islamiyah) Nahdlatul Ulama Sumatera Utara.

Mar'ie Mahfudz Harahap , M.H

Lahir di kota Medan 21 Maret 1995. Pendidikan dimulai dari SD 081232 Sibolga tamat tahun 2006, SMP N 1 Sibolga Tamat Tahun 2009, SMA N 1 Sibolga Tamat Tahun 2012, S1 Prodi Hukum Fakultas Hukum UMSU Medan, S2 Magister Ilmu Hukum UNDIP Semarang. Penulis saat ini adalah sebagai Dosen tetap pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan. Anggota Masyarakat Hukum Pidana Indonesia (MAHUPIKI) dan Anggota APPSIH-PTKIN (Asosiasi Pengurus Program Studi Ilmu Hukum- Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri).

Rahmad Efendi, M.Ag

Lahir di Mandailing Natal 16 April 1992, lahir dari pasangan suami istri Jalaluddin Rangkuti dan Rosmala Nasution, merupakan bungsu dari 5 bersaudara. Menikah dengan Sri Rahmayani Harahap MPd, Msi, dan memiliki 2 orang Putri. Penulis memulai pendidikan dasar di SD Negeri Kayu Laut , Mandailing Natal dan melanjutkan pendidikan ke Pondok pesantren Darul Ikhlas dalan lidang Panyabungan.tamat dari sekolah menengah atas melanjutkan pendidikan Starata I di fakultas syariah IAIN Sumatera Utara, dan melanjutkan magister di Pasca sarjana UIN Sumut. Penulis merupakan dosen tetap di fakultas syariah dan hukum UIN Sumut sejak tahun 2019

Indonesia menulis

Buku ini disajikan sebagai bahan masukan dan evaluasi kepada bidang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia saat ini. Khususnya masalah ketenagakerjaan di bidang pertambangan. Menarik melihat penyajian dalam buku ini mengkaji hukum ketenagakerjaan dalam pertambangan dikaji dalam perspektif hukum dan sosial. Penyelesaian yang ditawarkan melalui pendekatan pluralism hukum menjadi suatu solusi baru dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan. Di sisi lain monograf ini juga disajikan dengan teknik dan gaya penulisan agar dapat memperkuat pemahaman pembaca dengan gaya bahasa-bahasa yang lugas dan mudah dipahami. Buku ini disusun menjadi 5 bab, mulai dari (1) Pendahuluan, (2) Teori Pluralisme Hukum (Legal Pluralism), (3) Keadilan Subtantif, (4) Persiapan dan Tata Laksana Studi, serta (5) Hasil Studi. Buku ini disusun dengan harapan dapat bermanfaat untuk referensi dalam bidang-bidang ilmu yang berkaitan.

Tim Penulis

- Arifuddin Muda Harahap
- Mar'ie Mahfudz Harahap
- Rahmad Efendi

Untuk akses **Buku Digital,**
Scan **QR CODE**

Media Sains Indonesia
Melong Asih Regency B.40, Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
Email : penerbit@medsan.co.id
Website : www.medsan.co.id

IKAPI IKATAN PENERBIT INDONESIA

GET IT ON Google Play

ISBN 978-623-362-853-2 (PDF)