

**PERAN ADVOKAT DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN)**

TESIS

OLEH:

**WILLIAM LEONARDY LIMUTRA
NPM. 231803001**



**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/6/25

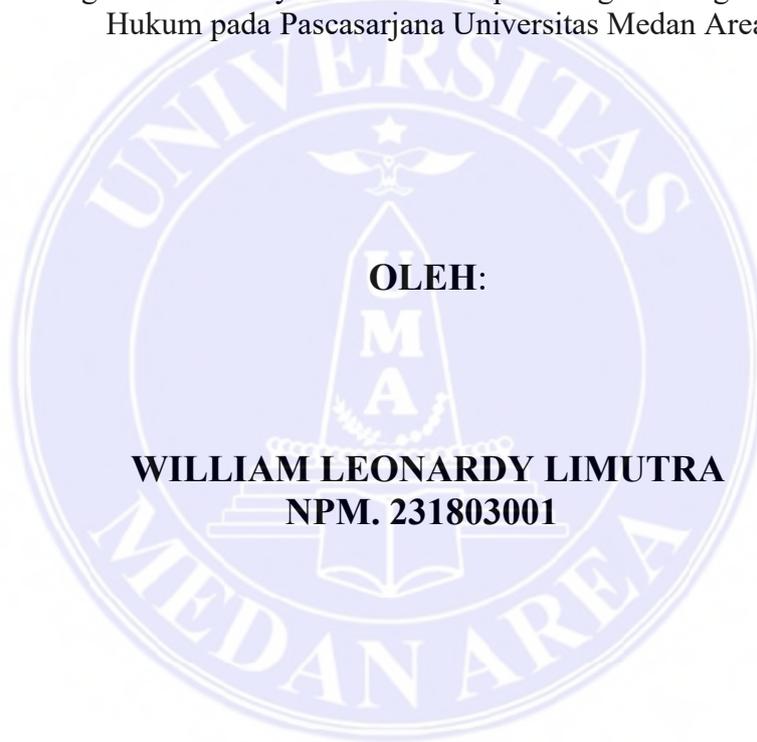
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/6/25

**PERAN ADVOKAT DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN)**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu
Hukum pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH:

**WILLIAM LEONARDY LIMUTRA
NPM. 231803001**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)5/6/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
MAGISTER ILMU HUKUM**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PERAN ADVOKAT DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA
MEDAN)
NAMA : WILLIAM LEONARDY LIMUTRA
NPM : 231803001
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

Menyetujui :

Pembimbing I :

Pembimbing II :


Prof. Dr. Taufik Siregar, SH, M.Hum


Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH


**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum**

Imaini, S.H., M.Hum, Ph.D


Direktur

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S

Telah diuji pada Tanggal 15 Maret 2025

NAMA : WILLIAM LEONARDY LIMUTRA

NPM : 231803001



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Rafiqi, SH, MM, M.Kn.

Sekretaris : Dr. Azwir Agus, SH, M.Hum.

Pembimbing I : Prof. Dr. Taufik Siregar, SH, M.Hum.

Pembimbing II: Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH.

Penguji Tamu : Isnaini, SH, M.Hum, PhD.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)5/6/25

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **WILLIAM LEONARDY LIMUTRA**
Npm : **231803001**
Judul : **PERAN ADVOKAT DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN)**

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut:

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan dari tesis atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan, maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, Maret 2025
Yang Menyatakan,



**WILLIAM LEONARDY
LIMUTRA
NPM. 231803001**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di
bawah ini :

Nama : WILLIAM LEONARDY LIMUTRA
NPM : 231803001
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-
Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PERAN ADVOKAT DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN)**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti
Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih
media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat,
dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal: Maret 2025

Yang menyatakan



WILLIAM LEONARDY

LIMUTRA

ABSTRAK

PERAN ADVOKAT DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN)

Nama : William Leonardy Limutra
NPM : 231803001
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Pembimbing I : Prof. Dr. Taufik Siregar, S.H., M.Hum
Pembimbing II : Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H

Penelitian tesis ini berjudul Peran Advokat Terhadap Penegakan Hukum Ketenagakerjaan (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan). Rumusan masalahnya yakni (1) Bagaimana pengaturan hukum terhadap Advokat menurut peraturan perundang-undangan? (2) Bagaimana peran Advokat dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan? (3) Apa kendala yang dihadapi Advokat dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan? Metode penelitian yang dipakai yakni yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran advokat dalam penegakan hukum ketenagakerjaan terdiri atas (1) Aturan hukum Advokat yakni: UU No. 18 Tahun 2003 Tentang Advokat, UU No.16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum, Surat Ketua Mahkamah Agung No. 73/KMA/HK.01/IX/2015 tentang Penyempuhan Advokat. (2) Advokat berperan dalam mendampingi kliennya serta mengurus hak-hak kepentingan kliennya selama proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, Advokat berperan dalam mengikuti persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial dari awal persidangan sampai keluarnya Keputusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. berbagai peran Advokat tersebut dapat memberi pengertian bahwa Advokat merupakan seorang ahli hukum yang memberikan jasa maupun bantuan hukum kepada kliennya. Bantuan hukum itu dapat berupa nasihat hukum, pembelaan, serta pendampingan kliennya dalam beracara serta penyelesaian perkara didalam pengadilan.(3) Kendala yang dihadapi Advokat yakni ditinjau dari sarana & prasarana yaitu minimnya dana honorarium yang dibutuhkan advokat dalam melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan sehingga menjadi kendala advokat dalam melakukan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Kesimpulan dari tesis ini yakni kendala yang dihadapi oleh Advokat yakni sulitnya menghadirkan para pihak yang berselisih yang mana dapat dilihat dari aspek pengusaha, yang pekerja berharap unsur pengusaha agar segera datang untuk bermediasi di Instansi Ketenagakerjaan, akan tetapi unsur pengusaha tidak menghadiri proses mediasi tersebut. Saran dari tesis ini yakni kepada Advokat harus menjunjung tinggi nilai integritas dan tetap berpegang teguh pada kode etik profesi Advokat.

Kata Kunci : Peran Advokat

ABSTRACT

THE ROLE OF ADVOCATES IN RESOLVING INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES (STUDY OF MEDAN CITY LABOR OFFICE)

Name : William Leonardy Limutra
NPM : 231803001
Study Program : Magister Ilmu Hukum
Supervisor I : Prof. Dr. Taufik Siregar, S.H., M.Hum
Supervisor II : Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H

This thesis research is entitled The Role of Advocates in Enforcing Employment Law (Study of Medan City Manpower Office). The formulation of the problem is (1) How is the legal regulation of Advocates according to statutory regulations? (2) What is the role of Advocates in enforcing employment law at the Medan City Manpower Office? (3) What are the obstacles faced by Advocates in enforcing employment law at the Medan City Manpower Office? The research method used is normative juridical. The results of the study indicate that the role of advocates in enforcing employment law consists of (1) Advocate legal regulations, namely: Law No. 18 of 2003 concerning Advocates, Law No. 16 of 2011 concerning Legal Aid, Letter of the Chief Justice of the Supreme Court No. 73/KMA/HK.01/IX/2015 concerning Advocate Oath. (2) Advocates play a role in accompanying their clients and taking care of their clients' rights and interests during the mediation process at the Manpower Office. Advocates play a role in attending trials at the Industrial Relations Court from the beginning of the trial until the Industrial Relations Court Judge's Decision is issued. The various roles of Advocates can provide an understanding that Advocates are legal experts who provide services or legal assistance to their clients. This legal assistance can be in the form of legal advice, defense, and assistance to their clients in litigation and settlement of cases in court. (3) The obstacles faced by Advocates, namely in terms of facilities & infrastructure, are the lack of honorarium funds needed by advocates in completing the facilities and infrastructure needed, which becomes an obstacle for advocates in enforcing labor law. The conclusion of this thesis is that the obstacles faced by Advocates are the difficulty of presenting the disputing parties, which can be seen from the employer's aspect, where workers hope that the employer element will immediately come to mediate at the Manpower Office, but the employer element does not attend the mediation process. The suggestion from this thesis is that advocates must uphold the value of integrity and adhere to the code of ethics of the advocate profession.

Keywords: Role of Advocate

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan kasih karunia dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini tepat pada waktunya. Adapun judul tesis ini adalah “Peran Advokat Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Disnaker Kota Medan)”. Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dilengkapi dalam rangkaian studi di Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.

Dalam penulisan tesis ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik berupa arahan, masukan atau saran, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh sebab itu, ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya penulis sampaikan secara khusus kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. Taufik Siregar, S.H., M.Hum selaku Pembimbing I penulis dan Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH., M.H selaku Pembimbing II Penulis yang telah dengan ikhlas memberikan bimbingan, motivasi dan arahan untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.

Dalam kesempatan ini penulis juga dengan tulus mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis selama mengikuti program pasca sarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.

2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis sehingga penulis bisa mengikuti studi di Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Isnaini, S.H., M.Hum, Ph.D selaku Kaprodi Magister Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan menguji penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan menguji penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Guru Besar juga Dosen Pengajar pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang telah mendidik dan membimbing penulis.
6. Bapak dan Ibu Guru ditingkat SD, SMP, Methodist Lubuk Pakam dan SMA Methodist-2 Medan yang telah mengasuh penulis dari sekolah sehingga penulis bisa melanjutkan studi di Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
7. Para pegawai / karyawan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang selalu membantu kelancaran dalam hal manajemen administrasi dan informasi yang dibutuhkan.
8. Kepada orang tua penulis, Ayah Alm. Edy dan Ibu Lie sioe kim yang telah mengasuh dan memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta yang begitu dalam kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.

9. Kepada Mertua Penulis, Ayah Wardy Salim dan Ibu Julita yang telah mengasuh dan memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta yang begitu dalam kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.
10. Kepada Isteriku Herti dan Anakku – Anakku Stanley Lim & Jocelin Clarissa Lim yang telah mendukung dalam doa dan semangat kepada penulis selama studi pasca sarjana di Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
11. Kepada Bapak Marisi Sinaga, S.E., M.Si selaku Kepala Bidang Perselisihan Syarat Kerja dan Pengupahan yang telah membantu penulis dalam penelitian tesis ini.
12. Kepada Rekan – Rekan Penulis di Proqram Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang sekarang ini juga sedang berjuang dalam menyelesaikan tesis, penulis ucapkan banyak terima kasih.
13. Kepada seluruh keluarga yang tidak bisa penulis sebut satu persatu yang telah mendukung penulis dalam menempuh program studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.

Penulis berharap semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat berkat dari Tuhan Yang Maha Esa, agar selalu dilimpahkan kebaikan, kesehatan, dan rezeki yang melimpah kepada kita semua.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, namun tak ada salahnya jika penulis berharap kiranya tesis ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Medan, Maret 2025
Penulis



William Leonardy Limutra
231803001



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGHANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Kerangka Teori dan Kerangka Konsepsional.....	8
a. Kerangka Teori.....	8
1. Teori Perlindungan Hukum.....	9
2. Teori Peran	11
3. Teori Penegakan Hukum	12
b. Kerangka Konsepsional.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1. Tinjauan Umum Tentang Peran	17
2.2. Tinjauan Umum Tentang Advokat	21
2.2.1. Defenisi Advokat	21
2.2.2. Syarat Diangkat Menjadi Seorang Advokat	22
2.2.3. Hak dan Kewajiban Advokat	23
2.2.4. Kode Etik Profesi Advokat	24
2.2.5. Batasan Hak Imunitas Advokat	26

2.3. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	30
2.3.1. Defenisi Tenaga kerja	30
2.3.2. Hukum Ketenagakerjaan.....	31
2.4. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan.....	32
2.5. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	35
2.5.1. Defenisi Perselisihan Hubungan Industrial	35
2.5.2. Jenis dan Bentuk Perselisihan Hubungan Industrial	39
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1. Lokasi Penelitian	43
3.2. Tipe Atau Jenis Penelitian	43
3.3. Responden Atau Informan Penelitian	44
3.4. Alat Pengumpulan Data	45
3.5. Analisis Data	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Pengaturan Hukum Advokat Menurut Peraturan Perundang - Undangan	47
4.2. Peran Advokat Dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan	58
4.3. Kendala Yang Dihadapi Advokat Dalam Menegakkan Hukum Ketenagakerjaan Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
5.1. Kesimpulan	105
5.2. Saran	108
LAMPIRAN.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan suatu Negara yang memiliki berbagai macam aturan hukum (*rechstate*) sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan bukan Negara atas kekuasaan belaka (*machstate*). Sering sekali segala sesuatu yang muncul akibat dari pertikaian dan pertengkaran di Negara Indonesia harus diselesaikan oleh hukum sesuai dengan ranah hukum masing-masing, sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dan pemerintahan¹. Sehingga manusia bisa hidup sosialisasi dengan individu lainnya serta melakukan hubungan timbal balik antara keduanya yang mempunyai arah untuk saling bermanfaat antara satu dengan lainnya, sehingga dapat melengkapi kebutuhan hidup dan bisa melakukan hal itu karena bisa dibantu melalui individu lainnya. Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan untuk saling berinteraksi dengan manusia lainnya (bermasyarakat) karena manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan dari manusia lainnya.

Dalam menjalani hidupnya sebagai warga Negara, dan berinteraksi dengan sesama manusia secara sadar maupun tidak sadar suka maupun tidak suka, sudah pasti setiap tingkah lakunya berhubungan dengan hukum yang menjadi tuntunan setiap manusia, namun adakalanya sebagian masyarakat yang kuat menindas masyarakat yang lemah sehingga terjadi ketidakadilan yang di rasakan oleh

¹Lihat Pasal 1 ayat (3) UUD 1945

sebagian masyarakat yang lemah, sehingga ada rasa ketidakpuasan dan ketidakadilan yang di rasakan oleh sebagian masyarakat.

Advokat sebagai pemberi bantuan hukum maupun jasa hukum kepada masyarakat atau klien yang memiliki masalah hukum keberadaannya sangat di butuhkan. Seiring dengan meingkatnya kesadaran masyarakat terhadap hukum serta rumitnya masalah hukum, Advokat sebagai profesi yang mulia dalam memberikan jasa hukum umimnya menjalankan tugas dan fungsinya hingga berperan sebagai pendamping, pemberi jasa hukum, atau menjadi kuasa hukum untuk dan atas nama kliennya. Dalam memberikan jasa hukum, ia dapat melakukan secara cuma-cuma (*prodeo*), atau sekedar mendapatkan honorarium (*fee*) dari kliennya.

Dalam bermasyarakat setiap masyarakat sudah pasti adanya ketidakcocokan sikap maupun perilaku yang timbul, sehingga dapat menimbulkan perselisihan maupun sengketa didalamnya. Perselisihan maupun sengketa bukan hanya terjadi didalam hubungan masyarakat, tetapi juga dilingkungan keluarga yang bisa menimbulkan suatu konflik hingga sampai dibawa ke ranah hukum Pengadilan. Sama halnya dalam kasus ketenagakerjaan, sering sekali Perusahaan maupun pengusaha mengintimidasi karyawannya, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pekerjanya.

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja kepada pengusaha atau perusahaan yang mana dari pekerjaan tersebut pekerja atau buruh berhak mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Hamzah pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang berkerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu

sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.² Pekerjaan dengan orang lain memiliki kaitan erat dengan ketenagakerjaan dan perburuhan. Dimana setiap orang yang bekerja dengan orang lain guna untuk memenuhi kebutuhan hidup diberikan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum tersebut mengatur tentang tata cara dalam bekerja, perlindungan bagi buruh (pekerja), perlindungan hukum bagi majikan, upah, serta pidana yang akan didapatkan sesuai dengan tindak pidana yang dilakukan berdasarkan Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mana undang-undang ini bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat empat jenis perselisihan yang dapat diproses yaitu:

1. Perselisihan hak

Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 ayat 2).

²Abdul Khakim, Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), Hal. 90

2. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 ayat 3).

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang timbul karena tindakan adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (pasal 1 ayat 4)

4. Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan merupakan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan (pasal 1 ayat 5)³.

Selain itu perselisihan yang mengakibatkan demonstrasi atau mogok kerja dapat dipertanyakan nilai keberhasilannya. Kemampuan berkomunikasi antara dua pihak yang berselisih menjadi penentu keberhasilan penyelesaian perselisihan yang terjadi, karena dimensi manusia atau *social interaction* menjadi nilai lebih yang digunakan kedua pihak untuk menyampaikan aspirasi.

³ Pasal 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan atau sengketa yang terjadi diantara pekerja dan pengusaha merupakan hal yang wajar terjadi dalam hubungan industrial. Ada banyak cara yang dilakukan dalam penyelesaian perselisihan yang tertuang dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang terdiri dari bipartit, tripartit, hingga konsiliasi atau arbitrase.⁴

Dalam pelaksanaan penegakan hukum ketenagakerjaan, Advokat sebagai penegak hukum harus bisa menegakkan hukum ketenagakerjaan bagi pekerja yang terdampak perselisihan hubungan industrial dengan pengusaha, dan dapat memberikan bantuan hukum kepada pekerja tersebut guna menyelesaikan perselisihan yang dihadapi oleh kliennya. Advokat berhak mendampingi kliennya guna penyelesaian proses hukum yang berkeadilan. Dengan adanya advokat, maka perselisihan yang dialami oleh pekerja ataupun kliennya dari intimidasi pengusaha dapat terbantuan untuk proses penegakan hukum ketenagakerjaan.

Akan tetapi, walaupun seorang klien telah memiliki advokat dalam mengatasi permasalahannya di bidang hukum, tidak berarti advokat tersebut diberikan kebebasan menghubungi kliennya. Agar penyelesaian perkara yang sedang dihadapi seorang klien dapat berjalan dengan lancar, maka harus ada kerja sama yang baik antara klien dan seorang advokat. Artinya, seorang advokat tidak dapat bekerja sendiri tanpa mendengar, mendapatkan informasi dan fakta yang sesungguhnya dari klien.

Oleh sebab itu profesi advokat disebut sebagai profesi yang mulia (*oficium nobile*) yang mewajibkan pembelaan kepada semua orang tanpa membedakan latar belakang, ras, suku, warna kulit, agama, budaya, sosial, ekonomi, kaya,

⁴Limrogate, Peran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja, Tesis, 2021, Universitas Medan Area, Hal.16

miskin, keyakinan, politik, gender, dan ideologi. Apalagi sebelum menjalankan pekerjaannya, seorang Advokat harus disumpah terlebih dahulu dan dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada negara, masyarakat, pengadilan, klien dan pihak lawannya.⁵ Sama seperti profesi penegak hukum lain yakni hakim, jaksa, polisi yang sudah diatur di dalam Undang-Undang, profesi Advokat juga telah diatur di dalam UU No. 18 tahun 2003. Ketentuan pasal 5 ayat 1 UU No. 18 tahun 2003 tersebut dinyatakan, bahwa “Advokat berstatus sebagai penegak hukum, bebas, mandiri yang dijamin oleh hukum dan peraturan perundang-undangan”.⁶ Dengan diberlakukannya Undang-undang tersebut, telah memberikan status kepada advokat sebagai penegak hukum yang mempunyai kedudukan setara dengan penegak hukum lainnya dalam menegakkan hukum dan keadilan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dimana penelitian tesis ini merupakan syarat yang harus dilaksanakan demi menyelesaikan studi pada program pascasarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area. Oleh karena itu penulis mengangkat judul tesis yakni **“Peran Advokat Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)”**.

1.2. Perumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dari penelitian tesis ini yakni sebagai berikut:

⁵Adelita Lubis, Peran Advokat dalam Penegakan Hukum di Organisasi Asosiasi Advokat Indonesia Cabang Medan, Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jppuma>

⁶Lihat Pasal 5 Ayat (1) Undang – Undang No.18 Tahun 2003

- 1 Bagaimana pengaturan hukum terhadap Advokat menurut peraturan perundang-undangan?
- 2 Bagaimana peran Advokat dalam penyelesaian hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
- 3 Apa kendala yang dihadapi Advokat dalam penyelesaian hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dari penelitian tesis ini yaitu sebagai berikut:

- 1 Untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan hukum terhadap Advokat menurut peraturan perundang-undangan.
- 2 Untuk mengkaji dan menganalisis peran Advokat dalam penyelesaian hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- 3 Untuk mengkaji dan kendala yang dihadapi Advokat dalam penyelesaian hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat demi kemajuan ilmu hukum dikemudian hari dan terkhusus mengenai peran Advokat dalam penyelesaian hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan..

b. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk semua personaliti yang tidak ada batasannya didalam praktisi hukum, serta dapat

bermanfaat bagi masyarakat agar masyarakat dapat memahami peran Advokat dalam penyelesaian hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan..

1.5. Kerangka Teori dan Konsepsional

a. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat teori tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang menjadi dasar perbandingan dan pegangan teoritis.⁷ Teori memberikan penjelasan dengan cara mengorganisir dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan dan teori juga bisa mengandung subjektivitas apabila berhadapan dengan suatu fenomena yang cukup kompleks seperti hukum ini.⁸

Neuman berpendapat yang dikutip dari Otje Salman dan Anthon F. Susanto menyebutkan bahwa teori adalah suatu sistem yang tersusun oleh berbagai abstraksi yang berinterkoneksi satu sama lainnya atau berbagai ide yang memadatkan dan mengorganisasi pengetahuan tentang dunia.⁹

Teori berguna untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi dan satu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidak benarannya. Menurut Soerjono Soekanto, bahwa “kontinuitas perkembangan ilmu hukum, selain bergantung pada metodologi, aktivitas penelitian dan imajinasi sosial sangat ditentukan oleh teori.¹⁰

⁷ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 1994) Hal. 80

⁸ Satjipto Raharjo, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2005, Hal. 253

⁹ Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum*, Bandung, Refika Ditama, 2005, Hal. 22

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 1984, Hal. 6

Dalam penelitian tesis ini penulis akan menerapkan teori yakni sebagai berikut:

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.¹¹

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum salmond, bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat. Karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan dilain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota – anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹²

¹¹ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), Hal. 53

¹² Ibid, Hal. 54

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehinggabenturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut:

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.
2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk Melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.
3. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah

memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.¹³

2. Teori Peran

Arti suatu peran menurut pendapat Soerjono Soekanto (2002:243), dimana peran termasuk bagian dari kedudukan (posisi), dimana seorang yang hendak menjalankan tanggung jawabnya sesuai kriteria posisinya, maka seorang disebut melaksanakan sebuah peran. Dalam suatu kelompok, seseorang mempunyai beragam-ragam sifat saat menjalankan tugasnya dan telah dilaksanakan oleh suatu organisasi dan lembaga.

Pembagian peran menurut Soerjono Soekanto dijabarkan menjadi tiga yang terdiri atas:

1. Peran Aktif

Peran aktif merupakan suatu tanggung jawab yang diberi oleh suatu organisasi dengan posisinya didalam organisasi itu seperti ketua, sekretaris, bendahara, maupun posisi lainnya.

2. Peran Partisipatif

Peran partisipatif merupakan tanggung jawab yang diberi oleh pimpinan organisasi terhadap organisasinya dan memberi bantuan ataupun masukan untuk perkembangan organisasi itu.

¹³ Asri Wijayanti, 2011, Strategi Penulisan Hukum, Bandung, Lubuk Agung

3. Peran Pasif

Peran pasif adalah tanggung jawab bagian organisasi yang sifatnya pasif, yang mana anggota organisasi untuk memberi peluang kepada struktur fungsi organisasi lain, sehingga organisasi bisa berjalan sangat baik.¹⁴

Penulisan tesis ini menggunakan teori peran untuk acuan deskripsi dan evaluasi terhadap suatu pelaksanaan dan tindakan Advokat dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan di PT. Mitra Bandar Niaga. Dalam hal ini peran Advokat sangat penting, karena Advokat merupakan profesi penegak hukum yang mulia serta Advokat bisa sebagai partner dalam membela kepentingan klien guna melakukan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan.

3. Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum sebagai suatu proses yang pada hakikatnya merupakan penerapan direksi yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum akan tetapi mempunyai unsur-unsur penilaian pribadi (*Wayne La-Favre*). Secara konsepsional, maka inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, melahirkan dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.¹⁵

Atas dasar uraian tersebut dapat dikatakan bahwa gangguan terhadap penegakan hukum mungkin terjadi apabila ada ketidakserasian antara “tri tunggal” nilai, kaidah dan pola perilaku gangguan tersebut terjadi apabila ada ketidakserasian antara nilai-nilai yang berpasangan, yang menjelma di dalam

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Teori Peranan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), Hal. 243

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2005), Hal. 5

kaidah-kaidah yang bersimpang siur, dan pola perilaku tidak terarah yang mengganggu kedamaian pergaulan hidup.¹⁶

Penegakan hukum merupakan suatu upaya pemerintah untuk menciptakan keadilan dalam kehidupan masyarakat. Akan tetapi penegakan hukum yang dilakukan sampai saat ini sangat bertolak belakang dengan prinsip penegakan hukum yang sebenarnya. Masyarakat yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum akan hak-haknya malahan menjadi merasa ditindas.

Fenomena yang menganggap hukum belum mampu sepenuhnya memberi rasa aman, adil dan kepastian perlu dicermati dengan hati-hati. Dari fenomena tersebut muncul ekspektasi agar hukum dapat ditegaskan secara tegas dan konsisten, karena ketidakpastian hukum dan kemerosotan wibawa hukum akan melahirkan krisis hukum.¹⁷

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja penegakan hukum yaitu:¹⁸

- 1) Sistem ketatanegaraan yang menempatkan “Jaksa Agung” sejajar Menteri.
- 2) Sistem perundangan yang belum memadai.
- 3) Faktor sumber daya alam (SDM).
- 4) Faktor kepentingan yang melekat pada aparat pelaksana
 - a. Kepentingan pribadi.
 - b. Kepentingan golongan.
 - c. Kepentingan politik kenegaraan
- 5) *Corspgeits* dalam institusi.
- 6) Tekanan yang kuat pada aparat penegak hukum.
- 7) Faktor budaya.

¹⁶Ibid, Hal. 6

¹⁷ Chaerudin, Opcit Hal. 55

¹⁸ Soerjono Soekanto, 2012 Opcit Hal. 8

- 8) Faktor agama.
- 9) Legislatif sebagai “lembaga legislasi” perlu secara maksimal mendorong dan memberi contoh tauladan yang baik dalam penegakan hukum.
- 10) Kemauan politik pemerintah.
- 11) Faktor kepemimpinan.
- 12) Kuatnya jaringan kerja sama pelaku kejahatan (*organize crime*).
- 13) Kuatnya pengaruh kolusi “dalam jiwa pensiunan aparat penegak hukum”.
- 14) Pemanfaatan kelemahan peraturan perundang-undangan.

Penegakan hukum bukanlah semata-mata berarti pelaksanaan perundang-undangan, walaupun di dalam kenyataan di Indonesia kecenderungannya adalah demikian, sehingga pengertian *law enforcement* begitu populer. Selain itu ada kecenderungan lain yang mengartikan penegakan hukum sebagai pelaksanaan keputusan-keputusan hakim. Namun pendapat – pendapat seperti itu mempunyai kelemahan apabila pelaksanaan undang – undang atau keputusan hakim tersebut malahan mengganggu kedamaian di dalam pergaulan hidup.¹⁹

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pokok penegak hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut mempunyai arti netral sehingga dampak positif dan negatifnya terletak pada isi faktor tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum tersebut adalah:²⁰

- a. Faktor hukumnya sendiri.
- b. Faktor penegak hukum.
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.

¹⁹Ibid, Hal. 11

²⁰ Soerjono Soekanto, 2012 Opcit, Hal. 17

- d. Faktor masyarakat yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku dan diterapkan.
- e. Faktor kebudayaan yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada rasa kemanusiaan di dalam pergaulan hidup.

Tujuan penegakan hukum sejalan dengan tujuan hukum itu sendiri, adalah untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diinginkan dan tujuan hukum merupakan upaya mewujudkan tercapainya ketertiban dan keadilan. Suatu ketertiban mustahil akan dapat diwujudkan, jika hukum diabaikan. Kesadaran dan kepatuhan masyarakat terhadap hukum, tidak saja berpengaruh terhadap ketertiban dan keadilan, tetapi berperan membentuk kultur (budaya) hukum suatu masyarakat karena mengatur perilaku.

2. Kerangka Konsepsional

Dalam kerangka konsepsional ini, penulis akan mempergunakan defenisi – defenisi dari beberapa pendapat – pendapat para ahli dan dari peraturan perundang – undangan yang mengatur, namun dalam penulisan tesis nantinya penulis akan mengedepankan defenisi – defenisi yang bersumber dari Undang – Undang tentang pemyarakatan maupun dari peraturan Menteri Hukum dan HAM.

Konsep adalah salah satu bagian terpenting dari teori. Konsep diterjemahkan sebagai usaha membawa sesuatu dari abstrak menjadi suatu yang konkrit, yang disebut dengan *operational defenition*.²¹

Pentingnya definisi operasional adalah untuk menghindarkan perbedaan pengertian atau penafsiran mendua (*dubius*) dari suatu istilah yang dipakai. Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini harus didefinisikan beberapa konsep

²¹ Amiruddin, Pengantar Metode Penelitian Hukum ,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), Hal. 10

dasar, agar secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, yaitu:

1. Menurut Soerjono Soekanto Peran adalah individu yang mempunyai aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam setiap organisasi yang dimiliki seseorang, mempunyai berbagai macam karakter dalam menjalani tugas, kewajiban atau tanggungjawab yang telah diberikan oleh masing-masing kelompok organisasi.²²
2. Dalam ketentuan pasal 1 ayat 1 dan 2 UU No. 18 tahun 2003 bahwa Advokat adalah orang yang berprofesi memberi jasa hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan yang memenuhi persyaratan berdasarkan ketentuan Undang – Undang ini, sedangkan jasa hukum adalah jasa yang diberikan Advokat berupa memberikan konsultasi hukum, bantuan hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela, dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan hukum klien.²³
3. Penegakan hukum merupakan suatu upaya pemerintah untuk menciptakan keadilan dalam kehidupan masyarakat.²⁴
4. Dalam Pasal 1 ayat 1 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²⁵

²² Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2005, Hal. 26

²³Lihat Ketentuan Pasal 1 Ayat 1 dan 2 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁴Soerjono Soekanto, Ibid Hal. 27

²⁵Lihat Pasal 1 ayat 1 Undang – Undang No. 18 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Umum Tentang Peran

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.²⁶ Dalam sebuah organisasi setiap orang memiliki berbagai macam karakteristik dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi atau lembaga.

Adapun pembagian peran menurut Soekanto dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut:

1. Peran Aktif

Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat, dan lainnya sebagainya.

2. Peran Partisipatif

Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

3. Peran Pasif

Peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan diri agar memberikan kesempatan

²⁶Soerjono Soekanto, Teori Peranan, (Jakarta:Bumi Aksara, 2002), Hal. 20

kepada fungsi – fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik.²⁷

Secara sosiologis, setiap penegak hukum mempunyai kedudukan (status) dan peranan (*role*). Kedudukan (sosial) merupakan posisi tertentu didalam struktur kemasyarakatan yang mungkin tinggi, sedang-sedang saja, maupun rendah. Kedudukan tersebut sebenarnya merupakan suatu wadah yang isinya adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tertentu. Hak – hak dan kewajiban – kewajiban tersebut merupakan suatu peranan (*role*). Oleh karena itu, seseorang yang mempunyai kedudukan tertentu, lazimnya disebut pemegang peranan (*role occupant*), yang mana suatu hak sebenarnya merupakan wewenang untuk berbuat atau tidak berbuat, sedangkan kewajiban adalah beban atau tugas.

Suatu hak merupakan dari wewenang untuk berbuat atau tidak berbuat, sedangkan kewajiban adalah beban atau tugas. Suatu peranan tertentu, dapat dijabarkan kedalam unsur – unsur, yakni:

- a. Peranan yang ideal (*ideal role*)
- b. Peranan yang seharusnya(*expected role*)
- c. Peranan yang dianggap oleh diri sendiri (*perceived role*)
- d. Peranan yang sebenarnya dilakukan (*actual role*)

Suatu peranan yang sebenarnya dilakukan kadang – kadang juga dinamakan *role performance* atau *role playing*. Bawa dalam peranan yang ideal dan yang seharusnya datang dari pihak tertentu maupun pihak – pihak lain. Sedangkan peranan yang dianggap oleh diri sendiri serta peranan yang sebenarnya dilakukan berasal dari diri pribadi. Sudah tentu bahwa didalam kenyataannya peranan –

²⁷ Soerjono Soekanto, Teori Peranan, (Jakarta:Bumi Aksara, 2002), Hal. 24

peranan tadi berfungsi apabila seseorang berhubungan dengan pihak lain (*role sector*) atau dengan beberapa pihak (*role set*).²⁸

Menurut Lepa, peran adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dimana tindakan tersebut dapat memberikan sesuatu yang diharapkan masyarakat sesuai dengan status yang dimiliki oleh orang tersebut sehingga peran tersebut dapat dirasakan oleh masyarakat dan memiliki pengaruh yang besar dalam kehidupan²⁹. Peran mencakup tiga hal yaitu aturan yang berhubungan dengan posisi seseorang di masyarakat. Peran dalam hal ini merupakan norma-norma yang mengajarkan seseorang cara berkehidupan di masyarakat luas. Peran merupakan suatu rancangan tentang apa yang harus dilakukan oleh seseorang dalam kehidupan bermasyarakat sebagai sebuah perkumpulan. Peran juga dapat diartikan sebagai tingkah laku seseorang yang penting bagi kedudukan seseorang yang berstruktur sosial di masyarakat.

Peran menurut terminology adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan dimasyarakat. Dalam bahasa inggris peran disebut "*role*" yang definisinya adalah "*Person's Task Or Duty In Undertaking*". Artinya "tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan". Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa.³⁰ Terdapat dua paham yang digunakan dalam mengartikan peran ini yaitu paham strukturisasi dan interaksi.

²⁸Soerjono Soekanto, Ibid, Hal. 21

²⁹Lepa, Teori Peran, Bandung, Citra Aditya, 2005. Hal.42

³⁰ Syamsir, Torang, Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi), (Bandung: Alfabeta, 2014), 86.

Paham strukturalisasi adalah kaitan antara peran sebagai kebudayaan pada hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh sistem budaya disuatu daerah tertentu.

Sedangkan paham interaksi adalah paham yang mengutamakan pergerakan seseorang dalam menjalankan aktivitas dengan kondisi yang aktif dan terus menerus berkembang dalam tingkatan-tingkatan kehidupan yang diduduki oleh seseorang. Oleh karena itu ia ingin selalu berusaha tampil berbeda untuk disegani masyarakat luas yang diharapkan perilaku tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Peran dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang diharapkan dapat merubah keadaan masyarakat luas menjadi lebih baik berdasarkan posisi atau kedudukannya.

Menurut Katz dan Kahn (dalam Mifta Thoha, 2002), integrasi organisasi merupakan peleburan komponen peranan, norma dan nilai. Peranan adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang yang ditentukan oleh karakteristik pribadi seseorang, pengertian seseorang tentang apa yang diharapkan orang lain kepadanya dan kemaunnya untuk mentaati yang telah menetapkan pengharapan tadi.³¹

Menurut Biddle dan Thomas dalam Sarwono (2013:215), “membagi peristilahan teori peran dalam empat golongan yaitu menyangkut:

1. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial;
2. Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut;
3. Kedudukan orang-orang dalam berperilaku;
4. Kaitan antar orang dan perilaku.³²

³¹<http://repository.uinbanten.ac.id/7153/4/BAB%20II-1.pdf>, diakses tanggal 11 November 2023 Pukul 09.30

³²Sarwono, Faktor Perlindungan Hukum, Erlangga, 2019, Hal 26

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa peran merupakan perilaku seseorang yang dapat dijadikan suatu cerminan untuk melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan posisi di masyarakat. Perilaku tersebut diharapkan mampu memenuhi tanggung jawab dalam bersikap atau bertingkah laku di masyarakat dimana perilaku atau aktivitas tersebut dapat digunakan untuk berinteraksi dengan orang lain. Peran merupakan perilaku yang mempengaruhi atau mengubah keadaan berdasarkan status yang dimiliki seseorang dimana hal tersebut tidak dapat dipisahkan dari hak dan kewajibannya. Peran mempunyai arti sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh seseorang dan harus dipenuhi oleh masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu demi terciptanya suatu kondisi yang teratur, bersih dan mempunyai tatanan yang baik.³³

2.2. Tinjauan Umum Tentang Advokat

2.2.1. Defenisi Advokat

Dalam ketentuan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, definisi atau pengertian Advokat adalah orang yang berprofesi memberi jasa hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan yang memenuhi persyaratan berdasarkan ketentuan Undang-Undang ini.³⁴

Advokat berasal dari kata *Advocaat* (Belanda) yaitu seseorang yang resmi diangkat untuk menjalankan profesinya setelah memperoleh gelar *meester in de rechten* (Mr). Kalau ditarik lebih jauh lagi, kata itu berasal dari kata latin yaitu *advocatus*. Oleh karena itu tidak heran hampir di setiap bahasa di dunia istilah itu dikenali. Advokat berstatus sebagai penegak hukum, bebas dan mandiri yang

³³<http://eprints.umpo.ac.id/5990/3/BAB%20%20PDF.pdf>, diakses tanggal 06 Februari 2023 Pukul 07.30

³⁴Lihat Pasal 1 Ayat 1 Undang – Undang No. 18 Tahun 2003 Tentang Advokat

dijamin oleh hukum dan peraturan perundang-undangan yang dapat kita lihat di dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, karena Advokat sebagai salah satu perangkat dalam proses peradilan yang mempunyai kedudukan setara dengan penegak hukum lainnya dalam menegakkan hukum dan keadilan. Kemudian dilengkapi dengan wilayah kerja Advokat meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia seperti yang disebutkan dalam Pasal 5 ayat (2).³⁵

2.2.2. Syarat Diangkat Menjadi Seorang Advokat

Pada Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat yang dapat diangkat sebagai Advokat adalah sarjana yang berlatar belakang pendidikan tinggi hukum dan setelah mengikuti pendidikan khusus profesi Advokat yang dilaksanakan oleh Organisasi Advokat, kemudian pada ayat (2) Pengangkatan Advokat dilakukan oleh Organisasi Advokat.³⁶

Untuk menjadi seorang Advokat, harus berlatar belakang pendidikan tinggi hukum adalah lulusan fakultas hukum, fakultas syariah, perguruan tinggi hukum militer, dan perguruan tinggi ilmu kepolisian. Dalam Ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, untuk dapat diangkat menjadi seorang Advokat harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Warga negara Republik Indonesia;
- b. Bertempat tinggal di Indonesia ;
- c. Tidak berstatus sebagai pegawai negeri atau pejabat negara;
- d. Berusia sekurang-kurangnya 25 (dua puluh lima) tahun;

³⁵Lihat Pasal 5 Ayat 1 dan 2 Undang – Undang No. 18 Tahun 2003 Tentang Advokat

³⁶Lihat Pasal 1 Ayat 1 dan 2 Undang – Undang No. 18 Tahun 2003 Tentang Advokat

- e. Berijazah sarjana yang berlatar belakang pendidikan tinggi hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) ;
- f. Lulus ujian yang diadakan oleh Organisasi Advokat;
- g. Magang sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun terus menerus pada kantor Advokat;
- h. Tidak pernah dipidana karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.³⁷

2.2.3. Hak dan Kewajiban Advokat

Hak dan kewajiban Advokat diatur dalam Pasal 14 sampai dengan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, yakni:

- a. Pasal 14 Advokat bebas mengeluarkan pendapat atau pernyataan dalam membela perkara yang menjadi tanggung jawabnya di dalam pengadilan dengan tetap berpegang pada kode etik profesi dan peraturan perundangundangan.
- b. Pasal 15 Advokat bebas dalam menjalankan tugas profesinya untuk membela perkara yang menjadi tanggung jawabnya dengan tetap berpegang pada kode etik dan peraturan perundang-undangan.
- c. Pasal 16 Advokat tidak dapat dituntut baik secara perdata maupun pidana dalam menjalankan tugas profesinya dengan itikad baik untuk kepentingan pembelaan klien dalam sidang pengadilan.
- d. Pasal 17 Dalam menjalankan profesinya, Advokat berhak memperoleh informasi, data dan dokumen lainnya, baik dari instansi Pemerintah maupun pihak lain yang berkaitan dengan kepentingan tersebut yang

³⁷Lihat Pasal 3 Undang – Undang No. 18 Tahun 2003 Tentang Advokat

- diperlukan untuk pembelaan kepentingan kliennya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- e. Pasal 18 (1) Advokat dalam menjalankan tugas profesinya dilarang membedakan perlakuan terhadap klien berdasarkan jenis kelamin, agama, politik, keturunan, ras, atau latar belakang sosial dan budaya. (2) Advokat tidak dapat diidentikkan dengan kliennya dalam membela perkara klien oleh pihak yang berwenang dan/atau masyarakat.
- f. Pasal 19 (1) Advokat wajib merahasiakan segala sesuatu yang diketahui atau diperoleh dari kliennya karena hubungan profesinya, kecuali ditentukan lain oleh Undang-undang. (2) Advokat berhak atas kerahasiaan hubungannya dengan klien, termasuk perlindungan atas berkas dan dokumennya terhadap penyitaan atau pemeriksaan dan perlindungan terhadap penyadapan atas komunikasi elektronik advokat.
- g. Pasal 20 (1) Advokat dilarang memegang jabatan lain yang bertentangan dengan kepentingan tugas dan martabat profesinya. (2) Advokat dilarang memegang jabatan lain yang meminta pengabdian sedemikian rupa sehingga merugikan profesi Advokat atau mengurangi kebebasan dan kemerdekaan dalam menjalankan tugas profesinya. (3) Advokat yang menjadi pejabat negara, tidak melaksanakan tugas profesi Advokat selama memegang jabatan tersebut.³⁸

2.2.4. Kode Etik Profesi Advokat

Dalam pembukaan Kode Etik Advokat Indonesia (KEAI) disebutkan bahwa semestinya organisasi profesi memiliki kode etik yang membebaskan kewajiban

³⁸Lihat Pasal 14 – 20 Undang – Undang No. 18 Tahun 2003 Tentang Advokat

dan sekaligus memberikan perlindungan hukum kepada setiap anggotanya dalam menjalankan profesinya” Hal diatas disebutkan jelas bahwa Advokat tidak hanya dibebani kewajiban, tetapi juga dibekali dengan perlindungan hukum kepada setiap anggota dalam menjalankan profesinya.

Profesi sebagai Advokat sejajar dengan instansi penegak hukum lainnya seperti polisi, jaksa dan hakim. Advokat sebagai suatu profesi diharuskan saling menghargai satu sama lain baik antar teman sejawat (teman/rekan seprofesi) maupun dengan para penegak hukum lainnya. Kode Etik Advokat Indonesia adalah aturan hukum yang tertinggi dalam menjalankan profesi yang menjamin dan melindungi namun membebaskan kewajiban kepada setiap Advokat untuk jujur dan bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya baik kepada klien, pengadilan, negara atau masyarakat terutama kepada dirinya sendiri. Setiap Advokat harus menjaga citra dan martabat kehormatan profesi, serta setia dan menjunjung tinggi kode etik dan sumpah profesi, yang pelaksanaannya diawasi oleh Dewan Kehormatan sebagai suatu lembaga yang eksistensinya telah dan harus diakui setiap Advokat tanpa melihat dari organisasi profesi yang mana ia berasal dan menjadi anggota, yang pada saat mengucapkan sumpah profesinya tersirat pengakuan dan kepatuhannya terhadap Kode Etik Advokat yang berlaku.

Kode Etik Advokat Indonesia ditetapkan di Jakarta pada tanggal 23 Mei 2002 ditandatangani oleh ketua umum dan sekretaris jenderal beberapa organisasi profesi saat itu, yakni Ikatan Advokat Indonesia (IKADIN), Asosiasi Advokat Indonesia (AAI), Ikatan Penasihat Hukum Indonesia (IPHI), Asosiasi Konsultan Hukum Indonesia (AKHI), Himpunan Konsultan Hukum Pasar Modal (HKHPM), Serikat Pengacara Indonesia (SPI), Himpunan Advokat dan Pengacara Indonesia

(HAPI). Kode Etik Advokat Indonesia terbagi menjadi 12 (dua belas) bab dan 24 (dua puluh empat) pasal. Kemudian pada tanggal 19 Desember 2017 seluruh organisasi Advokat yang diakui di Indonesia sepakat membentuk Dewan Kehormatan Bersama Advokat Indonesia.

Dewan Kehormatan Bersama tersebut berfungsi untuk mengadili pelanggaran atas KEAI yang dilakukan oleh Advokat dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesi Advokat dan juga untuk melindungi kepentingan masyarakat. Adanya Dewan Kehormatan Bersama Advokat Indonesia merupakan satu sikap organisasi advokat untuk menegakkan kode etik bersama, para Advokat Indonesia harus menghormati kode etik dengan satu kode etik sebagai bagian dari profesi Advokat. Agar Dewan Kehormatan Bersama Advokat Indonesia berjalan efektif, ketika ada sanksi yang diberikan atau dijatuhkan oleh Dewan Kehormatan Bersama maka seluruh organisasi Advokat harus menghormatinya, dan kedepannya diharapkan tidak ada lagi Advokat yang melakukan pelanggaran kode etik serta harus menghormati profesinya sebagai Advokat.

Seluruh Advokat harus bersepakat, bahwa kode etik itu harus satu, hanya satu, karena disitulah ada keluhuran dari martabat Advokat. Dalam bagian Dewan Kehormatan, pemeriksaan suatu pengaduan dapat dilakukan melalui dua tingkat, yaitu Tingkat Dewan Kehormatan Cabang/ Daerah pada tingkat pertama dan Tingkat Dewan Kehormatan Pusat pada tingkat terakhir. Pengaduan yang dapat diajukan hanya mengenai pelanggaran terhadap Kode Etik Advokat saja.

2.2.5. Batasan Hak Imunitas Advokat

Hak imunitas Advokat berlaku ketika menjalankan tugas profesi di dalam maupun luar sidang pengadilan selama dilakukan dengan itikad baik, tidak

melanggar Kode Etik Advokat Indonesia dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 16 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat disebutkan bahwa “Advokat tidak dapat dituntut baik secara perdata maupun pidana dalam menjalankan tugas profesinya dengan itikad baik untuk kepentingan pembelaan klien dalam sidang pengadilan”.

Direktur Pusat Pengkajian dan Konstitusi (Puskapsi) Universitas Jember, Bayu Dwi Anggono Bayu mengakui putusan MK Nomor 26/PUUXI/2013 melalui pengujian Pasal 16 UU Advokat telah memperluas hak imunitas/ perlindungan bagi Advokat ketika menjalankan tugas profesinya tidak hanya di dalam persidangan, tetapi juga di luar persidangan³⁹

Maksud dari itikad baik adalah menjalankan tugas profesi demi tegaknya keadilan berdasarkan hukum untuk membela kepentingan kliennya. Advokat dapat beralasan Advokat tersebut sebagai pelaku tidak dapat dipidana karena apa yang terjadi di persidangan dalam rangka melaksanakan tugas profesi dengan itikad baik, pelaksanaan profesi Advokat memang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Akan tetapi pada saat Advokat tersebut menjalankan profesinya dalam suatu sidang pengadilan, Advokat harus tunduk dan taat pada aturan-aturan persidangan dan harus tetap menjaga kewibawaan, menjaga ketenangan agar persidangan itu berjalan terselenggara dengan baik. Advokat sebagai pelaku dalam contempt of court seharusnya lebih sabar dan santun dalam menyikapi perbedaan di dalam persidangan.

³⁹<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a5cd64c0dbd8/batasan-hak-imunitas-advokat--beginipandangan-ahli> , diakses 06 Februari 2024 pukul 20.16

Maksud dari hakim dalam penjatuhan pidana untuk Advokat sebagai pelaku yaitu agar menjadi pengalaman di kemudian hari, supaya setiap orang yang tidak hanya ditujukan kepada Advokat saja yang mengikuti jalannya persidangan maupun menjadi pihak-pihak yang berperkara dalam melakukan aksi protes ketidaksetujuan dimuka persidangan dilakukan secara sopan dan mengikuti aturan persidangan yang berlaku.

Dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, disebutkan bahwa Advokat dapat dikenai tindakan dengan alasan:

- a. Mengabaikan atau menelantarkan kepentingan kliennya
- b. Berbuat atau bertingkah laku yang tidak patut terhadap lawan atau rekan seprofesinya
- c. Bersikap, bertingkah laku, bertutur kata, atau mengeluarkan pernyataan yang menunjukkan sikap tidak hormat terhadap hukum, peraturan perundang-undangan, atau pengadilan
- d. Berbuat hal-hal yang bertentangan dengan kewajiban, kehormatan, atau harkat dan martabat profesinya
- e. Melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dan/atau perbuatan tercela
- f. Melanggar sumpah/janji Advokat dan/atau kode etik profesi Advokat

Advokat jika melanggar aturan seperti yang disebutkan dalam Pasal 6 diatas maka selanjutnya dapat kita lihat pada Pasal 7 ayat (1) Undang- Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, disebutkan bahwa jenis tindakan yang dikenakan terhadap Advokat dapat berupa:

- a. Teguran lisan

- b. Teguran tertulis
- c. Pemberhentian sementara dari profesinya selama 3 (tiga) sampai 12 (dua belas) bulan
- d. Pemberhentian tetap dari profesinya

Dari sanksi yang disebutkan oleh penulis di atas, hanya itulah yang dapat dikenakan kepada Advokat apabila Advokat melanggar melakukan *contempt of court*. Hal tersebut dikarenakan Advokat telah terikat dengan klausul yang terdapat pada Pasal 16 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, di mana disebutkan bahwa Advokat tidak dapat dituntut baik secara perdata maupun pidana dalam menjalankan tugas profesinya dengan itikad baik untuk kepentingan pembelaan dalam sidang pengadilan.⁴⁰ I

Itikad baik adalah menjalankan tugas profesi demi tegaknya keadilan berdasarkan hukum untuk membela kepentingan kliennya, bukan semata-mata hanya untuk menghina hakim secara subjektif. Advokat meluruskan hukum secara koridor bila hakimnya dirasa tidak benar atau keluar dari jalur. Ditegaskan pula pada Pasal 11 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum disebutkan bahwa pemberi bantuan hukum tidak dapat dituntut perdata maupun pidana dalam memberikan bantuan hukum dengan itikad baik di dalam maupun diluar sidang.⁴¹

⁴⁰Lihat Pasal 16 Undang – Undang No.18 Tahun 2003 Tentang Advokat

⁴¹<https://e-journal.uajy.ac.id/18141/3/HK112262.pdf> ,diakses tanggal 6 Februari 2024 Pukul 15.55

2.3. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

2.3.1 Defenisi Tenaga Kerja

Dalam ketentuan Pasal 1 Ayat (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴² Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang berumur 15 tahun ke atas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁴³ Menurut Andi Hamzah, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.⁴⁴

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja ialah penduduk yang telah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, serta yang melaksanakan kegiatan lainnya seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.⁴⁵ Secara praktisnya tenaga kerja terdiri 2 jenis yakni:

- a. Angkatan kerja, yang terbagi atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja;
- b. kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain lain atau

⁴²Lihat Pasal 1 ayat 1 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

⁴³Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2013, Jakarta, Citra Aditya Bakti, Hal. 52

⁴⁴Andi Hamzah, Etos Kerja, 2017, Bandung, Pustaka Pratama, Hal. 25

⁴⁵Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Bhineka Cipta, Jakarta, 2017, Hal. 13

menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan, dan lain sebagainya.

2.3.2 Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Keberadaan UU No.25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami panangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Pengertian hukum ketenagakerjaan yang dahulu disebut hukum perburuhan atau dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidrecht* masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing- masing ahli hukum. Sebagai perbandingan ada beberapa pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian

hukum ketenagakerjaan. Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur yaitu :

- a. Adanya peraturan
- b. Bekerja pada orang lain, dan
- c. Upah ⁴⁶

Molenaar berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.⁴⁷

Soepomo berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁴⁸ Halim berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan. Sedangkan menurut Daliyo Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan dibawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.⁴⁹

2.4. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

Pada dasarnya pengertian upah menganut pada apa yang termuat dalam konvensi ILO mengenai Perlindungan Upah atau Protection of wage. Indonesia juga mengikuti acuan tersebut dengan sedikit penyesuaian. Pengertian upah yang

⁴⁶<https://digilib.unila.ac.id/11955/13/BAB%20II.pdf> diakses tanggal 06 Februari 2024, Pukul 08.30

⁴⁷Abdul Khakim, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2018, Hal. 42

⁴⁸Ibid, Hal. 43

⁴⁹ Ibid, Hal. 44

di anut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 08 tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah adalah Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan-perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya⁵⁰

Dengan pengertian upah tersebut, maka upah di satu sisi adalah merupakan hak pekerja/buruh dan kewajiban pengusaha, di sisi lain pekerja/buruh berkewajiban memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja atau memberikan jasa. Di samping itu negara kita juga menganut bahwa upah juga memiliki sifat sosial, di mana besarnya upah dan tunjangan harus dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98.

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Dari semua permasalahan yang terdapat dalam ketenagakerjaan yang paling dominan dan substansi adalah upah, upah adalah hak pekerja yang diterima

⁵⁰Suwarto, Hubungan Industrial Dalam Praktek, Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2019, Hal. 188

dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Setiap tahunnya Pemerintah Daerah menetapkan Upah Minimum untuk Kabupaten/Kota dan setiap tahun pula buruh-buruh berdemo dan mengadakan aksi protes terhadap penetapan pemerintah atas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Upah minimum yang berdampak luas dan berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan buruh mendapat perhatian besar dari buruh dan penetapan upah minimum amat bergantung terhadap pemerintah daerah sebagai pengambil kebijakan dianggap gagal sehingga protes dan aksi unjuk rasa buruh selalu mewarnai pengambilan kebijakan mengenai upah minimum.⁵¹

Peraturan mengenai pengupahan terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Bab 10 tentang Pengupahan. Menurut pasal 88 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;

⁵¹<https://digilib.unila.ac.id/11955/13/BAB%20II.pdf> diakses tanggal 07 Februari 2024, Pukul 09.00 Wib

5. Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.⁵²

Dalam ketentuan Pasal 89 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁵³

2.5. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial

2.5.1 Defenisi Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial diartikan sebagai hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Hubungan Industrial adalah istilah yang digunakan sebagai pengganti istilah Hubungan Perburuhan.

Penggantian istilah ini dilakukan dengan alasan Hukum Perburuhan yang merupakan terjemahan dari Labour Relation, pada permulaan perkembangannya

⁵² Lihat Pasal 88 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵³ Lihat Pasal 89 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

membahas masalah hubungan antar pekerja dan pengusaha. Pengusaha dan buruh merupakan pelaku pembangunan yang sangat berperan dalam pembangunan nasional, namun demikian dalam perjalanan untuk mencapai masyarakat industri yang diharapkan, benturan-benturan antara pelaku yang timbul sebagai akibat belum serasinya pemakaian ukuran dan kaca mata untuk menilai permasalahan bersama kadang-kadang tidak dapat dihindarkan. Sebenarnya timbul perselisihan perburuhan itu adalah sebagai akibat tuntutan terhadap hak dan kepentingan pihak pengusaha maupun bagi pihak buruh di dalam serikat buruh agar hak dan kepentingan yang melekat pada masing-masing pihak dipertahankan dan dihormati sehingga dalam mempertahankan kepentingan tersebut sampai terjadi adu kekuatan antara para pihak, adanya usaha untuk memperlambat pekerjaan sehingga mempengaruhi hasil produksi dari perusahaan dan sampai-sampai mengakibatkan ditutupnya perusahaan oleh majikan.

Untuk mencegah timbulnya perselisihan di perusahaan antara serikat pekerja dan pengusaha diperlukan upaya pencegahan sedini mungkin. Usaha-usaha ke arah tersebut teletak dari sikap, fungsi dan peran para pihak di dalam perusahaan yaitu:

a. Fungsi Pemerintah:

1. Menetapkan kebijakan.
2. Mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak.
3. Melaksanakan pengawasan.
4. Membantu dalam menyelesaikan perselisihan industrial.

b. Fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh:

1. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya.
2. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi.
3. Menyalurkan aspirasi secara demokratis.
4. Mengembangkan keterampilan dan keahliannya.
5. Memajukan perusahaan.
6. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

c. Fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha:

1. Menciptakan kemitraan.
2. Mengembangkan usaha.
3. Memperluas lapangan kerja.
4. Memberikan kesejahteraan pekerja atas buruh terbuka, demokratis dan berkeadilan.⁵⁴

Hubungan Industrial (*industrial relation*) tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manajer, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun hubungan industrial dapat meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Oleh karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha semata, peraturan-peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, politik. Karena manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yaitu makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun Rohani.

⁵⁴Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hal. 18

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain. Kemitraan antara pekerja dan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika pihak pekerja dan pengusaha menginginkan perusahaannya maju dan berkembang serta dapat bersaing dalam tatanan internasional. Dengan demikian hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Hubungan kemitraan pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Mengenai perselisihan perburuhan ini biasanya dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangenschillen*).⁵⁵ Dengan perselisihan hak dimaksudkan perselisihan yang timbul sebagai akibat terjadinya perbedaan pendapat mengenai isi perjanjian/kesepakatan yang telah disepakati atau adanya pelaksanaan yang menyimpang dari ketentuan hukum. Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan yang timbul dari perbedaan pendapat dalam merumuskan suatu ketentuan yang ingin diberlakukan di dalam perusahaan.

Namun dengan adanya kemajuan di bidang ketenagakerjaan, maka dirasakan pengaturan masalah ketenagakerjaan sudah tidak memenuhi tuntutan kemajuan di bidang dunia usaha. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai

⁵⁵Abdul Khakim, Opcit, Hal. 75

pemenuhan atas tuntutan dunia usaha atau dunia ketenagakerjaan. Menurut Undang-undang ini Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan ahak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Untuk masalah perselisihan perburuhan, Undang-undnag Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan suatu penyelesaian menggunakan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁵⁶

2.5.2 Jenis – Jenis Dan Bentuk Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam ketentuan Undang – Undang No. 2 Tahun 2004, Undang – Undang ini membagi beberapa faktor penyebab perselisihan hubungan industrial yakni:

- a. Perselsiihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan karena pemutusan hubungan kerja;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja / buruh diperusahaan.

Perselisihan – perselisihan tersebut dapat diselesaikan melalui Lembaga bipartit, yang merupakan penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain atau dengan kata lain disebut penyelesaian secara negosiasi dua arah, yaitu pihak pekerja dengan pihak buruh, pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat pekerja dengan serikat pekerja. Penyelesaian melalui lembaga bipartit merupakan amanat dari Pasal 136 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁵⁶ Junal <https://repository.uin-suska.ac.id/8712/4/BAB%20III.pdf> diakses tanggal 07 February 2024, Pukul 12.35

Ketenagakerjaan, yang menyatakan: “Perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat”.⁵⁷

Upaya penyelesaian melalui lembaga bipartit dapat dilakukan sebelum ditempuh upaya penyelesaian tahap berikutnya. Hal ini diketahui dalam Pasal 23 ayat 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.⁵⁸ Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak bisa diselesaikan secara bipartit maka para pihak yang berselisih bisa mengajukan penyelesaian melalui lembaga mediasi, lembaga mediasi merupakan lembaga yang bersifat wajib apabila penyelesaian melalui lembaga bipartit gagal. Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan bantuan pihak ketiga yaitu mediator, yakni pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.⁵⁹

Lembaga mediasi adalah bentuk baru dari pegawai perantara, yang berperan dan fungsinya wajib mengeluarkan anjuran bilamana upaya penyelesaian melalui musyawarah tidak tercapai. Selain melalui lembaga mediasi, para pihak dapat mengajukan penyelesaian melalui lembaga konsiliasi dan lembaga arbitrase yang merupakan lembaga pilihan, maksudnya apabila penyelesaian melalui musyawarah atau bipartit tidak tercapai kesepakatan maka pihak-pihak yang berselisih dapat memilih untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui

⁵⁷Lihat Pasal 136 ayat 1 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵⁸Lihat Psal 23 ayat 1 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁵⁹Ibid, Hal. 43

lembaga konsiliasi atau arbitrase. Konsiliasi sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 ayat 13 Undang – Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa: “Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih konsiliator netral⁶⁰.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase harus dilakukan dengan kesepakatan pihak-pihak yang berselisih secara tertulis untuk menyelesaikan melalui lembaga arbitrase. Perlunya persetujuan tertulis dalam hal ini penyelesaian melalui lembaga arbitrase dikarenakan yang dikeluarkan oleh arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan bukan hanya sebuah anjuran, akan tetapi sebuah putusan yang mengikat dan final, dan berkaitan dengan masalah yuridiksi, apabila telah dipilih penyelesaian melalui lembaga arbitrase maka pengadilan tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat Arbitrase adalah “Lembaga penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”. Dalam ketentuan Pasal 1 ayat 15 tersebut maka arbitrase hubungan industrial sebagai salah satu lembaga penyelesaian

⁶⁰Lihat Pasal 1 ayat 13 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

perselisihan hubungan industrial tidak dapat ditempuh oleh setiap perselisihan hubungan industrial, karena penyelesaian melalui arbitrase hanya dapat dilakukan terhadap perselisihan sebagai berikut:

- a. Penyelesaian perselisihan kepentingan;
- b. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan;
- c. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh para pihak melalui lembaga mediasi atau konsiliasi tidak berhasil, maka penyelesaian dapat dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.⁶¹



⁶¹Lihat Pasal 1 ayat 15 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian tesis ini tempat lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang beralamat Jl. KH. Wahid Hasyim No.14 Medan

3.2. Tipe Atau Jenis Penelitian

Dalam penelitian tesis ini jenis penelitian yang akan digunakan yakni penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif terdiri atas:

- a. Meneliti asas-asas hukum
- b. Meneliti sistem hukum
- c. Meneliti taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal
- d. Meneliti perbandingan hukum
- e. Meneliti sejarah hukum⁶²

Jenis penelitian yuridis normatif merupakan jenis penelitian yang berpedoman terhadap norma hukum didalamnya ada aturan perundang-undangan.⁶³ Jenis penelitian yuridis normatif dibahas mengenai suatu doktrin atau asas yang mencakup ilmu pengetahuan hukum.

Dalam penelitian yuridis normatif mempunyai sifat penelitian *deskriptif analis*, dimana maksud dari deskriptif analis yakni suatu penelitian dapat memperoleh gambaran secara rinci dan sistematis terkait masalah-masalah yang akan diteliti. Analisis dilakukan berdasarkan gambaran, fakta yang diperoleh dan

⁶² Ediwarman, 2016, Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi, PT. Soft Media, Medan, Hal. 21

⁶³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), Hal. 14

akan dilakukan secara cermat bagaimana menjawab permasalahan dalam menyimpulkan suatu solusi sebagai jawaban dari permasalahan tersebut⁶⁴

3.3. Responden Atau Informan Penelitian

Responden atau informan dalam penelitian ini berkenaan kepada seseorang yang dijadikan suatu alat untuk menjelaskan inti penelitian atau jawaban terhadap pengamatan dalam penelitian ini. Subyek pada penelitian yaitu peran advokat dalam melakukan penegakan hukum ketenagakerjaan⁶⁵

Terkait penelitian yang akan dilakukan, informan yang menjadi masukan informasi harus dengan sifat-sifat tertentu agar pembahasan masalah yang dicari dapat ditemukan jalan keluar permasalahannya. Dalam proses menggali informasi oleh seorang informan, tentu kualitas data yang didapat bergantung dari kualitas pribadi informan itu sendiri, karena hal itu akan menentukan kesesuaian data. Berikut beberapa kriteria informan dalam penelitian ini:

1. Sehat jasmani dan rohani;
2. Mempunyai wawasan terkait permasalahan yang akan dibahas;
3. Mempunyai pengalaman terkait permasalahan yang akan dibahas;
4. Kesiapsediaan menjadi informan penelitian;
5. Pesertanya adalah staf pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Dalam penelitian ini penulis nantinya akan bertemu dan berwawancara dengan informan yakni staf pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan guna meminta data serta penyelesaian masalah ketenagakerjaan yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

⁶⁴Astri Wijayanti, 2011, Strategi Penulisan Hukum, Lubuk Agung, Bandung. Halaman 163.

⁶⁵Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D, Cet.8, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.16

3.4. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang digunakan adalah dengan studi kepustakaan atau studi dokumen (*Documentary Study*) dengan mempergunakan sumber hukum data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari penelitian kepustakaan dan dokumen, yang merupakan hasil penelitian dan pengolahan orang lain, yang sudah tersedia dalam bentuk buku-buku atau dokumen yang biasanya disediakan dipergustakaan atau milik pribadi.⁶⁶

Data sekunder dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) bahan hukum, yaitu:

- a. Bahan hukum primer yang merupakan norma/peraturan dasar dan peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan Undang – Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang No. 18 Tahun 2003 Tentang Advokat maupun peraturan terkait lainnya.
- b. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari literatur-literatur, buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan maupun peraturan tentang etika profesi Advokat.
- c. Bahan hukum tersier.

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder seperti kamus umum, kamus hukum, ensiklopedia, dan lain sebagainya.⁶⁷

⁶⁶Hilman Hadikusuma, 2006, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, Hal. 65

⁶⁷Nomensen Sinamo, 2010, *Metode Penelitian Hukum dalam Teori dan Praktek*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta. Hal. 16

3.5. Analisis Data

Analisis data merupakan langkah terakhir dalam suatu kegiatan penulisan. Analisis data dilakukan secara kualitatif yaitu penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, proses dan makna yang lebih diutamakan. Dalam penelitian kualitatif landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan.⁶⁸

Data yang diperoleh melalui pengumpulan data sekunder akan dikumpulkan dan kemudian dianalisis dengan cara kualitatif untuk mendapatkan kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas. Semua data yang terkumpul diedit, diolah dan disusun secara sistematis untuk selanjutnya disimpulkan dengan menggunakan metode deduktif umum ke khusus, yaitu proses penalaran dari satu atau lebih pernyataan umum untuk mencapai kesimpulan.

⁶⁸Bahder Johan Nasution, 2011, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, Hal. 16

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan dari bab – bab sebelumnya, serta hasil penelitian, maka yang menjadi Kesimpulan dari tesis ini yakni sebagai berikut :

1. Pengaturan hukum Advokat menurut peraturan perundang – undangan terdiri atas:
 - a. Undang – Undang No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat
 - b. Undang – Undang No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum
 - c. Surat Ketua Mahkamah Agung No.73/KMA/HK.01/IX/2015 tentang Penyempahan Advokat
2. Peran Advokat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan yaitu:
 - a. Advokat ketika mendapat laporan dari kliennya umumnya akan mempersiapkan surat kuasa khusus dalam melakukan pendampingan terhadap kliennya;
 - b. Ketika Advokat telah mendapatkan Surat Kuasa Khusus dari Kliennya, maka peran Advokat selanjutnya akan memberikan somasi kepada Perusahaan terkait penyelesaian perselisihan secara bipartit, yakni antara kliennya dengan salah satu dari unsur Perusahaan.
 - c. Advokat berperan dalam mendampingi kliennya serta mengurus hak-hak kepentingan kliennya selama proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan;

- d. Advokat berperan dalam melakukan upaya hukum yaitu mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial bila tidak ada kepuasan hasil mediasi antara kliennya dengan unsur perusahaan;
 - e. Advokat berperan dalam mengikuti persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial dari awal persidangan sampai keluarnya Keputusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial.
 - f. Advokat berperan dalam hal surat-menyurat yang diperlukan selama dalam proses berperkara baik itu ditingkat pengadilan hubungan industrial maupun ditingkat kasasi.
 - g. Advokat berperan dalam menjaga hubungan baik dengan kliennya;
 - h. Advokat berperan dalam menjunjung tinggi dan yang paling utama menjunjung tinggi keadilan, kebenaran serta moralitas;
 - i. Advokat berperan dalam menangani perkara sesuai dengan kode etik Advokat.
3. Kendala yang dihadapi Advokat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan yakni:
- a. Kendala dari regulasi hukum, yakni bahwa dari segi regulasi hukum Advokat tidak memiliki kendala dari regulasi hukum. Hal ini karena regulasi – regulasi hukum yang telah dipersiapkan oleh pemerintah khususnya pada hukum ketenagakerjaan akan diterapkan oleh Advokat dalam membela kepentingan pekerja / buruh guna mempertahankan hak-hak kliennya.
 - b. Kendala dari penegak hukum yaitu bahwa Advokat merupakan sebagai penegak hukum sehingga Advokat sering menyalahgunakan

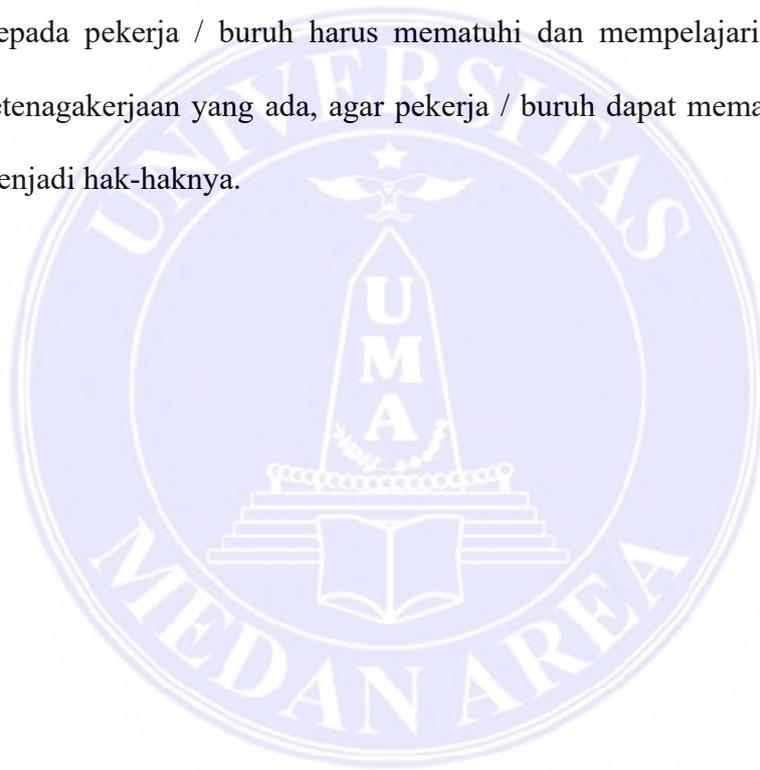
kewenangannya dalam menangani perkara sehingga ada Advokat yang tertangkap tangan melakukan penyuaipan kepada penegak hukum yang lain.

- c. Kendala dari sarana dan prasarana yaitu bahwa minimnya dana honorarium yang dibutuhkan advokat dalam melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan, sehingga menjadi kendala Advokat dalam melakukan penegakan hukum ketenagakerjaan. Khususnya bila Advokat mendapat klien yang tidak mampu dan sangat membutuhkan bantuan Advokat dalam menangani persoalan hukum yang ditanganinya, maka Advokat harus berkorban untuk mengeluarkan dana pribadinya dalam memfasilitasi sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh Advokat.
- d. kendala yang dihadapi oleh Advokat dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan ditinjau dari masyarakatnya yakni:
 1. Sulitnya menghadirkan para pihak yang berselisih, hal ini dapat dilihat dari aspek pengusaha, yang mana pekerja berharap unsur pengusaha agar segera datang untuk bermediasi di Instansi ketenagakerjaan, akan tetapi unsur pengusaha tidak menghadiri proses mediasi tersebut.
 2. Sulitnya memanggil para pihak yang berselisih, hal ini dapat dilihat dari jarak tempuh para pekerja / buruh dengan tempat bekerjanya yang jarak tempuhnya berjauhan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diambil dari kesempurnaan tesis ini yakni sebagai berikut:

1. Kepada Dinas Ketenagakerjaan kota Medan agar menjunjung tinggi hukum ketenagakerjaan dan membantu kaum serikat pekerja / buruh.
2. Kepada Advokat harus menjunjung tinggi nilai integritas dan tetap berpegang teguh pada kode etik profesi Advokat.
3. Kepada pekerja / buruh harus mematuhi dan mempelajari aturan hukum ketenagakerjaan yang ada, agar pekerja / buruh dapat memahami apa yang menjadi hak-haknya.



LAMPIRAN



Foto dengan Bapak Marisi Sinaga S.E., M.Si Kepala Bidang Perselisihan Syarat Kerja dan Pengupahan

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Abdul Khakim, 2018, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.

Andi Hamzah, Etos Kerja, 2017, Bandung, Pustaka Pratama

Sendjun H. Manulang, 2017, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta, Bhineka Cipta

Asri Wijayanti, 2011, Strategi Penulisan Hukum, Bandung, Lubuk Agung

Amiruddin, 2010, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

A. Uwiyono, 2011, Refleksi Masalah Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Jaya

B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Bashan Mustafa, 1998, Pokok – Pokok Hukum Administrasi Negara, Bandung, Alumni Bandung

Bahder Johan Nasution, 2011, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Mandar Maju.

Bambang Sunggono, 2007, Metode Penelitian Hukum, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Dominikus Rato, 2010, Filsafat Hukum, Suatu Pengantar Mencari Menemukan, dan Memahami Hukum, Laksbang Pressindo, Yogyakarta.

Donald Albert Rumokoy, 2017 Pengantar Ilmu Hukum, P.T RajaGrafindo Persada, Jakarta,

- Ediwarman, 2016, Monograf Metodologi Penelitian Hukum, Panduan Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi, Medan, PT. Soft Media,
- Hilman Hadikusuma, 2006, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung, Mandar Maju
- H. Zainal Asikin & H. Agusfian Wahab, 2008, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada,
- Juhaya S. Praja,dkk, 2014,*Teori Hukum dan Aplikasinya*, Bandung, CV. Pustaka Setia
- Lalu Husni, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT. Grafindo Persada, Jakarta
- M. Solly Lubis, 1994, Filsafat Ilmu dan Penelitian, Bandung, Mandar Maju
- Nomensen Sinamo, 2010, *Metode Penelitian Hukum dalam Teori dan Praktek*, Jakarta, Bumi Intitama Sejahtera
- Otje Salman dan Anthon F. Susanto, 2005, Teori Hukum, Bandung, Refika Ditama
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, Penlelitian Hukum, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1982, Metode Penelitian Hukum, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Satjipto Raharjo, 2005, Metode Penelitian Hukum, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- Sutan Rehmy Sjahdeini dkk, 2006, Penegakan Hukum di Indonesia, Surabaya, Prestasi Pustaka Publisher
- Suwarto, 2019, Hubungan Industrial Dalam Praktek, Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia
- Soedjono Dirdjosisworo, 2014. Sejarah dan Asas - asas Penologi, Bandung, Amrico

Soerjono Soekanto, 2002, Teori Peranan, Jakarta, Bumi Aksara

Soerjono Soekanto, 2005, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Soerjono Soekanto, 2006, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, UI Press

Perundang-undangan:

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Internet / Jurnal:

Taufik Siregar, M.Citra Ramadhan, Peran Mediator Dinas Tenaga Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja,<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/15557>

Taufik Siregar, Mediasi Dalam Tiga Sistem Hukum Dan Perannya di Dalam Terwujudnya Keberhasilan Tujuan Hukum di Indonesia, Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)

<https://repository.uin-suska.ac.id/8712/4/BAB%20III.pdf>

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a5cd64c0dbd8/batasan-hak-imunitas-advokat--beginipandangan-ahli>

<http://eprints.umpo.ac.id/5990/3/BAB%202%20PDF.pdf>

<http://repository.uinbanten.ac.id/7153/4/BAB%20II-1.pdf>

