JURNAL SOSIAL DAN TEKNOLOGI

Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)
p-ISSN 2774-5147 | e-ISSN 2774-5155

Analisis Yuridis Penyelesaian Sengketa Pada Pengadilan Hubungan Industrial Terkait Seseorang Yang Menganggap Dirinya Memiliki Hubungan Kerja Dengan Perusahaan (Studi Kasus Putusan No. 141/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn.Jkt.Pst)

Kukuh Dwi Gilang Sumantri*, Binoto Nadappdap, Wiwik Sri Widiarty
Universitas Kristen Indonesia, Indonesia
Email: kukuhdwigs28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis penyelesaian sengketa hubungan industrial terhadap seseorang yang menganggap dirinya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan, dengan fokus pada studi kasus Putusan No. 141/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst. Permasalahan hubungan kerja sering kali muncul akibat tidak adanya kejelasan status pekerja dan hubungan hukum antara individu dengan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Data diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan harus terpenuhi secara objektif agar seseorang dapat diakui sebagai pekerja. Dalam studi kasus ini, pengadilan menilai adanya hubungan kerja berdasarkan fakta-fakta hukum yang relevan, termasuk bukti pembayaran upah dan perintah kerja, meskipun tidak ada perjanjian kerja tertulis. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat dilakukan melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan, tergantung pada kompleksitas dan kesepakatan para pihak. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang statusnya diperselisihkan serta urgensi penerapan prinsip keadilan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan perjanjian kerja untuk mencegah sengketa di masa depan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya sosialisasi hukum ketenagakerjaan yang lebih intensif kepada para pemangku kepentingan.
.

Kata kunci: hubungan kerja; sengketa hubungan industrial; analisis yuridis

Abstract

This study aims to provide a juridical analysis of dispute resolution in the Industrial Relations Court involving an individual who claims to have an employment relationship with a company, focusing on Case Decision No. 141/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst. Employment disputes frequently arise due to unclear worker status and the legal relationship between individuals and companies. This research applies a normative juridical method using statute and case approaches. Data were obtained through library research, including primary, secondary, and tertiary legal materials. The findings indicate that the elements of an employment relationship, as regulated by law, must be objectively fulfilled for a person to be recognized as a worker. In the case study, the court assessed the existence of an employment relationship based on relevant legal facts, such as wage payments and work directives, despite the absence of a written employment contract. The study also identifies that industrial relations disputes can be resolved through bipartite negotiations, mediation, conciliation, arbitration, or court proceedings, depending on the complexity and mutual agreement of the parties. These findings contribute to the understanding of legal protection for workers with disputed status and highlight the importance of justice in resolving industrial relations disputes. Furthermore, the research emphasizes the need for companies to comply with employment contract regulations to prevent future disputes. The implications of this study call for more intensive dissemination of labor laws to relevant stakeholders.

Keywords: employment relationship; industrial relations dispute; juridical analysis

PENDAHULUAN

Manusia hidup dalam ruang lingkup masyarakat yang saling membutuhkan satu sama lain, karena pada hakikatnya manusia merupakan *makhluk sosial* yang tidak bisa hidup sendiri (Fitriani & Susanti, 2021). Interaksi antarindividu menjadi kebutuhan utama dalam memenuhi segala aspek kehidupan, mulai dari kebutuhan biologis hingga psikologis (Zhou et al., 2021). Masyarakat sendiri dipahami sebagai kelompok individu yang membentuk sistem, baik semi tertutup maupun semi terbuka, yang di dalamnya terjadi berbagai interaksi antaranggota kelompok (Situmorang & Barus, 2023). Interaksi tersebut menciptakan norma dan struktur sosial yang membentuk tata kehidupan bersama (Nasution & Harahap, 2020). Dalam kerangka ini, struktur sosial menjadi instrumen penting dalam membentuk perilaku dan peran sosial individu dalam masyarakat (Yuniarti & Suharti, 2019). Adanya norma yang berkembang dari proses interaksi berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan kehidupan sosial (Mariana & Nugroho, 2022). Studi sosiologi modern bahkan menegaskan bahwa kohesi sosial sangat dipengaruhi oleh pola komunikasi antaranggota masyarakat (Huang et al., 2018). Oleh karena itu, memahami hubungan timbal balik dalam masyarakat merupakan landasan penting dalam menjaga keharmonisan sosial (Lestari et al., 2023).

Dalam konteks kehidupan bermasyarakat, hukum memiliki kedudukan yang sangat penting. Sebagaimana dikatakan Marcus Tullius Cicero, *ubi societas ibi ius* (di mana ada masyarakat, di situ ada hukum), yang mengindikasikan bahwa hukum melekat erat dengan keberadaan masyarakat (García, 2019). Hukum lahir dari kebiasaan masyarakat, kemudian dikembangkan menjadi aturan tertulis yang mengikat (Saragih & Siregar, 2021). Dalam praktiknya, hukum menjadi instrumen yang menjembatani kepentingan individu dengan kepentingan kolektif, sehingga menciptakan harmoni sosial (Zurn & List, 2020). Tidak hanya mengatur masyarakat, hukum juga mengikat penguasa agar tercipta ketertiban, keamanan, dan keadilan dalam kehidupan sosial (Wijayanti & Prasetyo, 2022). Prinsip supremasi hukum (*rule of law*) menjadi fondasi utama bagi demokrasi dan keadilan (Strohmeyer, 2017). Peran hukum dalam menjamin hak dan kewajiban warga negara pun menjadi indikator penting dalam menilai kualitas pemerintahan (Habermas, 2018). Dalam negara modern, hukum tidak hanya bersifat represif tetapi juga progresif, karena mampu mengarahkan perubahan sosial secara konstruktif (Syafruddin, 2020). Oleh karena itu, relasi antara masyarakat dan hukum bersifat dinamis dan saling membentuk satu sama lain (Rizaldi et al., 2023).

Negara sebagai entitas politik hadir untuk mengatur kehidupan masyarakat secara lebih sistematis. Jean-Jacques Rousseau menyatakan bahwa negara merupakan bentuk kehidupan berkelompok yang menjadikan manusia lebih manusiawi. Negara diperlukan agar manusia dapat hidup dalam suatu tatanan yang terorganisir, di mana hak dan kewajiban antarwarga negara diatur dengan adil melalui sistem hukum yang mengikat. Oleh karena itu, hukum menjadi fondasi utama dalam kehidupan bernegara.

Konsep negara hukum muncul sebagai jawaban terhadap kebutuhan akan tatanan

yang adil dan teratur. Plato dan Aristoteles menyatakan bahwa negara hukum adalah negara yang berdiri di atas hukum, bukan atas kekuasaan semata. Keadilan dijadikan landasan utama dalam kehidupan bernegara, dan hukum tidak hanya menjadi alat kekuasaan, tetapi juga menjadi pelindung hak-hak rakyat. Dalam pandangan Aristoteles, yang seharusnya memerintah dalam negara adalah hukum yang adil, bukan kehendak pribadi penguasa.

Dalam konteks Indonesia, gagasan negara hukum secara eksplisit ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI 1945 yang berbunyi "Negara Indonesia adalah negara hukum". Hal ini diperkuat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menyatakan tujuan negara antara lain adalah untuk menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan demikian, seluruh penyelenggaraan negara wajib tunduk pada hukum, bukan pada kekuasaan semata. Hukum menjadi alat untuk menjamin keadilan, kemerdekaan, dan ketertiban masyarakat.

Negara hukum Indonesia tidak hanya menganut prinsip legalistik formal, tetapi juga berdimensi filosofis karena berlandaskan Pancasila. Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum mengandung nilai-nilai luhur seperti Ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, demokrasi, dan keadilan sosial. Nilai-nilai tersebut dioperasionalkan dalam peraturan perundang-undangan dan menjadi pedoman dalam pembentukan hukum nasional. Dengan demikian, hukum di Indonesia tidak hanya rasional, tetapi juga bermoral dan berkeadaban.

Sumber hukum di Indonesia terdiri atas dua jenis, yaitu sumber hukum materiil dan formil. Sumber hukum materiil mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi isi hukum seperti ekonomi, sosiologi, agama, sejarah, dan filsafat. Sedangkan sumber hukum formil meliputi peraturan perundang-undangan, kebiasaan, yurisprudensi, traktat, dan doktrin. Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 mengatur tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia, termasuk prinsip fictie hukum, yaitu setiap peraturan yang telah diundangkan dianggap telah diketahui dan mengikat semua warga negara. Sumber hukum lainnya seperti hukum kebiasaan dan yurisprudensi juga berperan penting dalam praktik hukum, karena mencerminkan realitas dan perkembangan masyarakat secara dinamis.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat maraknya perselisihan hubungan industrial akibat ketidakjelasan status pekerja dan hubungan hukum antara individu dengan perusahaan. Kasus Putusan No. 141/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst menjadi contoh nyata yang memerlukan analisis mendalam untuk menjamin perlindungan hukum bagi pekerja yang statusnya diperselisihkan. Penelitian ini juga sejalan dengan prinsip negara hukum Indonesia yang menjunjung tinggi keadilan sosial, sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945.

Kebaruan penelitian ini terlihat dari pendekatannya yang komprehensif. Pertama, penelitian ini mengkaji secara mendalam Putusan No. 141/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst sebagai studi kasus spesifik. Kedua, penelitian ini menggabungkan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus untuk menilai penerapan hukum dalam praktik. Ketiga, penelitian ini memberikan implikasi kebijakan yang dapat menjadi

masukan bagi perbaikan sistem penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah tiga hal. Pertama, menganalisis unsur-unsur hubungan kerja secara yuridis dalam konteks perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial. Kedua, menilai efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa, baik di dalam maupun luar pengadilan. Ketiga, memberikan kontribusi pemikiran untuk perlindungan hukum pekerja yang statusnya diperselisihkan.

Manfaat penelitian ini mencakup tiga aspek. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan dengan analisis kasus terkini dan pendekatan yuridis normatif. Secara praktis, penelitian ini memberikan panduan bagi pekerja, pengusaha, dan praktisi hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Secara kebijakan, penelitian ini memberikan masukan bagi pembuat regulasi untuk memperbaiki mekanisme penyelesaian sengketa agar lebih adil dan efektif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan literatur dan memberikan solusi praktis bagi permasalahan hubungan industrial di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan spesifikasi metode penelitian hukum normatif, atau dikenal juga dengan *normative legal research* atau *doctrinal research*. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang bersifat kepustakaan dan bertumpu pada studi dokumen, seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, kontrak, teori hukum, dan pendapat para ahli hukum. Disebut sebagai studi dokumen karena fokus penelitiannya terletak pada bahan hukum sekunder yang terdapat di perpustakaan atau sumber tertulis lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan norma hukum sebagai solusi atas permasalahan hukum yang dikaji.

Peneliti menggunakan dua pendekatan dalam penelitian ini, yaitu *statute approach* (pendekatan perundang-undangan) dan *case approach* (pendekatan kasus). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah seluruh regulasi yang relevan terhadap isu hukum dalam penelitian, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pendekatan kasus dilakukan dengan mengkaji putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 141/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst, untuk melihat penerapan norma hukum dalam praktik dan dampaknya terhadap penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder dan terbagi menjadi tiga: bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar 1945 beserta perubahannya, peraturan perundang-undangan, hukum adat, yurisprudensi, traktat, serta ketentuan hukum warisan zaman kolonial. Bahan hukum sekunder mencakup literatur yang menjelaskan bahan hukum primer, seperti buku teks, jurnal hukum, dan pendapat pakar hukum. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus, ensiklopedia, dan sumber lain yang membantu memahami bahan hukum primer

dan sekunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka (library research), yaitu pengumpulan informasi dari berbagai sumber tertulis yang telah dipublikasikan secara resmi, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, kontrak, buku ilmiah, jurnal penelitian, dan tinjauan hukum di media cetak. Studi pustaka digunakan karena penelitian hukum normatif tidak mengandalkan observasi lapangan, melainkan penelaahan mendalam atas dokumen hukum dan sumber ilmiah lainnya yang relevan dengan isu penelitian.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan mengaitkan data dengan teori dan konsep yang relevan untuk menjawab rumusan masalah dan memahami akibat hukum dari perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Analisis kualitatif tidak menggunakan angka, tetapi menjelaskan temuan secara deskriptif dan interpretatif. Lokasi penelitian ditentukan sebagai bagian dari perencanaan penelitian kualitatif untuk memperjelas objek dan ruang lingkup kajian, sehingga penulis dapat fokus pada analisis hukum yang mendalam dan sistematis berdasarkan sumber-sumber hukum yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 141/PDT.SUS- PHI/2023/PN.JKT.PST

Penyelesaian Perselisihan Antara Perusahaan Dengan Pekerja/ Buruh

Dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara Perusahaan dengan Pekerja/ atau buruh dapat diselesaikan dengan 2 (dua) cara yaitu penyelesaian diluar pengadilan dan penyelesaian melalui pengadilan.

Penyelesaian Di Luar Pengadilan

Penyelesaian Perselisihan yang timbul antara Perusahaan dengan pekerja/ buruh di luar pengadilan dapat meliputi beberapa cara berikut ini:

Bipartit

Ketentuan penyelesaian secara bipartit ini berpedoman kepada norma. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh secara musyawarah untuk mufakat. Istilah bipartit tidak ditemukan dalam rumusan undang-undang tersebut, namun dari kata-kata ”antara pengusaha dan pekerja/ buruh”, dapat diartikan adanya dua pihak, istilah tersebut berasal dari kata ”biratie” yang ada dalam peratuan terdahulu. Penyelesaian secara bipartit ini dalam kepustakaan tentang *Alternative Disputes Resolution* (ADR) dikenal penyelesaian secara negoisasi yang berasal dari bahasa inggris ”negotiaton” yang berarti perundingan atau musyawarah. Secara umum negosiasi berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif. Negosiasi dapat diwujudkan dalam bentuk komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun berbeda.

Dalam melakukan negosiasi diperlukan adanya strategis agar tujuannya berhasil

dengan baik yaitu dengan cara sebagai berikut.

Bersaing (*Competition*), para pihak melihat konflik yang terjadi sebagai menang kalah (*win-lose*), dimana pihak lawan harus kalah dan digunakan apabila: pihak tersebut memerlukan tindakan ataupun keputusan segera; apabila para pihak mengharapkan dan senang menggunakan kekuasaan dan kekuatan; apabila para pihak mengerti dan menerima hubungan kekuasaan di antara mereka.

Berkompromi (*Compromising*), para pihak percaya bahwa setiap orang akan mendapat hak yang sama untuk mengekspresikan pendapat. Startegi ini sering digunakan untuk menemukan solusi, seperti menggunakan voting sebagai cara untuk menghindari, konflik yang sedang berlangsung. Strategi ini dipergunakan apabila kedua belah pihak kemungkinan mendapat keuntungan dalam kompromi tersebut, apabila solusi ideal tidak diperlukan, apabila kedua belah pihak memiliki kekuatan yang sama.

Pemecahan masalah (*Problem solving*), strategi ini memberikan dasar pertimbangan akan dapat dihasilkan keuntungan jika diselesaikan dengan cara terbuka. Keterbukaan, kejujuran komunikasi adalah karakteristik dari strategi ini, para pihak berusaha mencapai konsensus untuk memecahkan masalah dan ini membutuhkan banyak waktu. Strategi ini efektif digunakan bila para pihak mempunyai tujuan yang sama, bila konflik menghasilkan kesalahpahaman atau kurang komunikasi, bila pihak-pihak menyadari pentingnya masalah tersebut dipecahkan.

Dari ketentuan tersebut diatas berarti prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit adalah bersifat imperatif, artinya para pihak yang berselisih harus menempuh prosedur biparitit terlebih dahulu baru bisa memilih mekanisme lain seperti mediasi, konsiliasi, abitrase ataupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan secara bipartit pada pokoknya adalah untuk mencari jalan keluar atas perselisihan secara bipartit pada pokoknya adalah untuk mencari jalan keluar atas perselisihan hubungan industrial dengan cara musyawarah untuk mencapai kata mufakat. Secara internal, artinya tidak melibatkan pihak lain diluar pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Penyeselesaian secara bipartit ini harus diselesaikan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tangga dimulainya perundingan, dan jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka penyeselesaian dengan bipartit dianggap gagal. Bahwa gagalnya penyelesaian secara bipartit ini, maka salah satu pihak harus mencatatkan perselisihan ini, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti bahwa upaya bipartit telah dilaksanakan dengan melampirkan risalah perundingan bipartit. Sebaiknya bila perundingan secara bipartit tersebut mencapai kesepakatan maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama (PB) yang mempunyai kekuatan hukum mengikat di Pengadilan Hubungan Indsutrial (PHI) setempat untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Akta tersebut bermanfaat bagi salah satu pihak sebagai dasar untuk mengajukan eksekusi ke PHI apabila pihak lain mengingkari kesepakatan tersebut. Permohonan eksekusi ini harus diajukan ke PHI pada Pengadilan Negeri (PN) diwilayah

PB didaftarkan. Apabila ternyata permohonan eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum PHI pada PN tempat PB didaftarkan, maka permohonan eksekusi dapan diajukan ke PHI pada PN di wilayah domisili pemohon, yang kemudian permohonan tersebut akan diteruskan kepada PHI pada PN yang berwenang melakukan eksekusi tersebut.

Apabila penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit tidak berhasil, jalan yang ditempuh adalah instansi yang bertanggung jawab mencatat perselisihan para pihak dengan memedomani risalah perundingan. Instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih cara penyelesaian dengan cara konsiliasi atau abirtrase. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan sebagai media penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutuhan Hubungan Kerja (PHK) atau perselisihan antar serikat pekerja/ buruh, sementara itu, penyelesaian arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antarserikat pekerja/buruh.

Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi ataupun arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bersangkutan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediasi dengan cara menggunakan jasa mediator (Utama & Asikin, 2022).

Mediasi

Apabila penyelesaian secara bipartit gagal dan konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh kedua belah pihak, yang harus dilakukan berikutnya adalah penyelesaian secara mediasi yang sifatnya adalah wajib (*mandatori)*). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator, sedangkan sediasi diartikan sebagai proses untuk menyelesaikan sengketa dengan bantuan pihak yang netral. Mediasi nerupakan proses negoisasi penyelesaian masalah di mana satu pihak luar, tidak berpihak, netral tidak bekerja bersama para pihak yang bersengketa, untuk membantu mereka guna mencapai suatu kesepakatan hasil negoisasi yang memuaskan. Penyelesaian secara mediasi ini dimaksudkan untuk menyelesaikan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah seseorang yang berada setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi ini tidak terdapat unsur paksaan antar para pihak dan mediator, karena pada dasarnya para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi, oleh karena itu mediator sifatnya hanya membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Mediator bertugas menciptakan kondisi yang dapat menjamin terciptanya kompromi di pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (*win-win*). Seorang mediator harus memenuhi syarat:

- Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- Warga Negara Indonesia;
- Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;

- Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaa;
- Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1); dan
- Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Mekanisme penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut.

- Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator sudah mengadakan penelitian duduk perkara dan segera mengadakan sidang.
- Saksi atau saksi ahli dapat dipanggil oleh mediator untuk didengar keterangannya dalam sidang mediasi.
- Apabila diperoleh suatu kesepakatan hasil mediasi. Maka dibuatlah Perjanjian Bersama (PB) yang harus ditandatangani oleh para pihak dan juga oleh mediator dan PB tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri (PN) di wilayah hukum pihak-pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- Dalam tidak tercapainya kesepakatan dalam mediasi, maka hal-hal yang harus dilakukan selanjutnya adalah: mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- Para pihak sudah harus memberi jawaban secara tertulis kepada mediator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) haru kerja setelah menerimanya, apakah menyetujui atau menolak anjuran tersebut, dan pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tersebut.
- Apabila para pihak menyetujui anjuran dimaksud, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) haru kerja sejak disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat PB untuk didaftarkan di PHI pada PN diwilayah hukum pihak-pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

  Medasi yang diatur dalam UU Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) hampir sama dengan yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hanya dalam UU Nomor 30 Tahun 1999, bila mediator yang ditunjuk para pihak tidak membawa hasil, para pihak dapat menghubungi sebuah Lembaga Arbitrase atau Lembaga Penyelesaian Sengketa untuk menunjuk seseorang mediator. Apabila mediasi berhasil maka dibuatkan kesepakatan tertulis dan didaftarkan di Pengadilan Negeri, tetapi apabila mediasi ini tidak berhasil mencapai kesepakatan, maka atas persetujuan para pihak secara tertulis mengajukan perselisihan melalui Lembaga Arbitrase.

Konsiliasi

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi adalah pilihan alternatif yang bersifat pilihan yang dilakukan secara sukarela (*voluuntary*) dan bukan yang bersifat wajiib (*mandatorry*) sebagaimana penyelesaian secara bipartit dan mediasi. Yang dimaksud dengan konsiliasi

hubungan insdustrial adalah cara menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sementara itu, konsiliator adalah seorang atau lebih yang memnuhi syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk penyelesaian perselisihan dimaksud. Kedudukan konsiliator dalam penyelisihan perselisihan ini adalah pihak ketiga yang bukan pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Beda halnya dengan mediator yang berasal dari pegawai yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Ruang lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh mediator termasuk perselisihan hak, sedangkan konsiliator hanya berwenang menangani perselisihan kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Konsiliator harus terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi seorang konsiliator telah diatur dengan tegas dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 dan juga diharuskan melakukan pendaftaran agar mendapat legitimasi dari menteri atau pejabat yang berwenang. Untuk mengetahui nama-nama konsiliator, maka dibuatlah daftar nama-namanya yang dipasang pada tempat pengumuman di kantor instansi pemerintah setempat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Melalui pengumuman seperti itu para pihak dapat memilih dan menyepakati nama konsiliator tertentu yang dipercaya untuk menyelesaikan perselisihan para pihak dengan konsiliasi. Para pihak dapat mengajukan permohonan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi adalah dengan mengadakan perundingan yang tujuannya adalah memperoleh kesepakatan dengan cara musyawarah dan mufakat. Bila tercapai kesepakatan, maka hasilnya dituangkan dalam bentuk Perjaniian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh konsiliator. PB selanjutnya didaftarkan pada PHI dii PN yang bersangkutan, untuk memperoleh Akta Bukti Pendaftaran. Akta inilah sebagai dasar dari salah satu pihak untuk mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI jika salah satu pihak ingkar atas PB tersebut. Jika ternyata dari hasil konsiliasi tidak diperoleh kesepakatan, tahap berikutnya adalah sebagai berikut.

Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang pertama anjuran tersebut harus sudah disampaikan kepada para pihak. Selanjutnya para pihak sudah harus memberikan jawaban tertulis dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran itu, apakah menerima atau menolak anjuran tersebut, dan apabila para pihak tidak memberi pendapatnya, maka dianggap telah menolak anjuran tertulis tersebut.

Apabila para pihak menyetujui anjuran dimaksud, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak persetujan, konsilator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) yang harus didaftarkan di PHI pada PN di wilayah pihak-pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis dari konsiliator, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI pada PN setempat. Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Arbitrase

Sebagaimana penyelesaian melalusi konsiliasi, arbitrase merupakan salah satu alternatif yang bersifat sukarela (*voluntary*) atau bukan merupakan hal yang wajib (*mandatory*) sifatnya. Penyelesaian melalui arbitrase ini dimungkinkan apabila telah disepakati oleh kedua belah pihak yang dituangkan dalam suatu perjanjian tertulis (Perjanjian Arbitrase). Perjanjian ini dibuat dalam rangkap 3 (tiga), di mana pihak-pihak mendapatkan 1 (satu) rangkap yang mempunyai kekuatan hukum sama. Atas dasar perjanjian tersebut para pihak dapat memilih atau menunjuk arbiter tunggal atau majelis dari daftar yang ditetapkan oleh menteri, dan wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah Indonesia. Bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase hanyalah meliputi: perselisihan kepentingan dan penyelesaian antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter harus memnuhi syarat sebagai diatur dalam Pasal 31 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004.

Seluruh proses penyelesaian melalui arbitrase harus dilakukan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan dapat diperpanjangan untuk 14 (empat belas) hari kerja. Isi lengkap dari surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat tentang nama lengkap, alamat dan kedudukan para pihak pokok-pokok permasalahan yang menjadi perselisihan, jumlah arbiter, pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan putusan arbitrase dan tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak.

Penyelesaian sengketa melalui arbitrase pada umumnya telah diatur dalam UU Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku dalam sengketa bisnis, karena itu Arbitrase yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa dibidang hubungan industrial sesuai dengan asas hukum ”*lex specialis derogat lex generali*”. Bila dibandingkan arbitrase yang diatur dalam UU Nomor 30 Tahun 1999 dapat kita temui perbedaan dan persamaan dari keduanya sebagai berikut.

Perbedaan antara Arbitrase dalam UU No. 30 tahun 1999 dengan arbitrase dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 adalah bahwa arbitrase dalam UU No.mor 2 Tahun 2004 khusus menangani perselisihan hubungan industrial terbatas pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sedangkan Arbitrase menurut UU Nomor 30 Tahun 1999 mengatur tentang Penyelesaian Sengketa (Perdata) melalui arbitrase secara umum.

Sedangkan persamaanya adalah kedua undang-undang tersebut menegaskan bahwa arbitrase mengatur persyaratan yang sama yakni agar terlebih dahulu ada kesepakatan tertulis oleh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan dengan arbitrase.

Kesepakatan tertulis yang dimaksud sangat penting karena hal ini menyangkut kewenangan lembaga peradilan, karena dengan adanya kesepakatan itu konsekuensinya adalah bahwa lembaga peradilan tidak lagi berwenang untuk memeriksa dan mengadili sengketa para pihak tersebut dan pada dasarnya putusan arbitrase bersifat "*final and binding*".

Bahwa dalam hal tidak diperoleh kesepakatan menunjuk arbiter tunggal maupun majelis, maka Ketua Pengadilan dapat menetapkan arbiter dari daftar yang tersedia atas permohonan dari salah satu pihak. Untuk menerima arbiter yang diangkat tersebut maka dibuatlah suatu perjanjian yang isinya memuat pernyataan arbiter untuk tidak melampaui kewenangan dalam menyelesaikan perkara yang ditanganinya serta pernyataan tidak mempunyai hubungan keluarga dengan kedua belah pihak yang berselisih.

Putusan arbitrase dibuat dengan irah-irah "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa" dan bersifat "*final and binding*" dan didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter yang bersangkutan. Terhadap putusan arbitrase yang sifatnya terakhir dan mengikat itu masih dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA) selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak putusan ditetapkan dengan alasan bahwa arbitrase itu mengandung unsur:

- Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- Setelah putusan diambil ditentukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- Putusan melampaui kekuasaaan arbiter hubungan industrial, atau
- Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Melalui Pengadilan

Perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang juga dapat diselesaikan di pengadilan yaitu PHI. Lahirnya PHI yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah menggantikan cara penyelesaian perselisihan perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Sawasta. Keberatan PHI dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 dipandang mampu mengakomodir perkembangan di bidang ketenagakerjaan khususnya perselisihan antara buruh dengan pengusaha. Bahwa sebelumnya UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, digunakan sebagai landasan hukum untuk menyelesaikan perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif dengan tidak mengenal penyelesaian perselisihan perorangan maupun perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Hak-hak pekerja/buruh perorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perkara perselisihan hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi

putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

PHI disebut Pengadilan khusus adalah karena memiliki karakteristik khusus yang salah satunya adalah majelis hakim yang mengadili perkara ini terdiri dari hakim karier dan hakim ad-hoc, sehingga susunan majelis hakim PHI terdiri atas seorang hakim karier bertindak sebagai ketua majelis dan didampingi oleh 2 (dua) orang hakim ad-hoc yang merupakan representasi atau perwakilan dari pekerja/buruh dan perwakilan pengusaha.

Analisis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Jkt.Pst

Kronologi Awal Perkara

Bahwa dalam hal ini Tergugat adalah PT. Sentosa Prima Mandiri yang merupakan pemberi kerja/perusahaan, sedangkan Penggugat adalah seseorang yang merasa bahwa ia adalah pekerja pada PT. Sentosa Prima Mandiri , sehingga memiliki hubungan kerja dengan Tergugat.

Menurut Penggugat, Penggugat telah bekerja di PT. Sentosa Prima Mandiri sejak tanggal 05 Januari 2013 s/d 05 September 2022 (9 tahun 8 bulan) sebagai security/satpam, selama Penggugat bekerja oleh Tergugat, Tergugat tidak mau menerbitka Surat Perjanjian Kerja Tertulis untuk Penggugat.

Dengan tidak diterbitkannya Surat Perjanjian Kerja Tertulis dari Tergugat sejak awal Penggugat bekerja tersebut, maka sesuai hukunya status Penggugat adalah Karyawan Tetap, dengan *Job desk* sebagai Security/Satpam.

Bahwa sistem waktu bekerja yang diberlakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah 24 Jam pada 2 tahun pertama bekerja tanpa diberikan upah lembur, dimulai sejak pukul 007.00, s/d,- 07.00 WIB, dikarenakan pada saat itu kondisi perusahaan hanya memiliki 3 (tiga) orang Security/Satpam yakni, Sdr, Tisan, Karyo dan Anton.

Atas pekerjaan yang Penggugat kerjakan Penggugat mendapatkan upah setiap bulannya secara tunai sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) dan juga mendapatkan uang makan setiap minggunya sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupai). Upah terakhir yang didapatkan Penggugat pada bulan September 2022 adalah sebesar Rp. 2.400.000,- (dua juta empat ratus ribu) namun selama bekerja Penggugat tidak pernah mendapatkan slip gaji.

Pada tanggal 05 September 2022 Wawan Heryanto yang menurut penggugat adalah HRD PT. Sentosa Prima Mandiri memanggil Penggugat dan memberitahukan bahwa Penggugat mulai besok sudah tidak boleh bekerja lagi.

Namun menurut Tergugat bahwa Sdr. Wawan Heryanto adalah pensiunan kepolisian yang menggantikan posisi almarhum RW setempat dalam kerjasamanya dengan PT. Sentosa Prima Mandiri terkait keamanan lingkungan, kebersihan dan penyelesaian perkara kecelakaan lalu lintas.

Bahwa Tergugat selaku pengusaha menghormati almarhum Ketua RW setempat sebagai orang yang dituakan dan menyerahkan kepada Ketua RW setempat untuk keamanan lingkungan Perusahaan, kebersihan dan terjadilah mitra jasa pelayanan

keamanan dengan kesepakatan penjagaan lingkungan di luar kantor PT. Sentosa Prima Mandiri, dan juga membantu membuka atau menutup gerbang kantor (jika ada kendaraan yang masuk ataupun keluar)

Dalam sepengetahuan Tergugat sejak dulu Ketua RW menjadikan RT sekitar maupun jajaran di bawahnya yang diperbantukan dalam menjaga keamanan lingkungan, kebersihan kantor Tergugat, namun untuk bentuk kerjasamanya tidak diketahui secara rinci oleh Tergugat, yang Tergugat ketahui di depan kantor Tergugat ada warung yang merupakan salah satu tempat kumpul-kumpulnya warga sekitar.

Bahwa pada sebuah waktu yang dimana ketika Ketua RW tersebut meninggal digantikan oleh Sdr. Wawan Heryanto dan sejak saat itu mengenai keamanan di luar kantor Tergugat berada dalam tanggung jawab Sdr. Wawan Heryanto. Oleh sebab itu Tergugat tidak memiliki hubungan kerja dengan pihak keamanan karena itu semua ditangani oleh Sdr. Wawan Heryanto selaku penyedia layanan keamanan. Sehingga yang memiliki hubungan pekerjaan yaitu antara Tergugat dengan Sdr. Wawan yang dimana Tergugat dengan Sdr. Wawan mempunyai sebuah kontrak kerja yang didalamnya terdapat kesepakatan pembayaran upah kepada Sdr. Wawan Heranyto. Atas sebuah kesepakatan tersebut Tergugat tidak ikut campur dalam urusan keamanan karena semua itu ditangani oleh koordinator jasa keamanan yaitu Sdr. Wawan Heryanto.

Bahwa antara Penggugat dan Tergugat tidak memiliki hubungan kerja yang dimana tentu saja tidak ada sebuah surat perjanjian kerja sehingga tidak ada upah kerja dan juga asuransi pekerja, yang dimana dalam hal ini asas kepastian hukum sudah jelas dan nyata bahwa hubungan kerja telah diatur dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dipertegas pula pada Pasal 1 angka 1 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi: ”Hubungan kerja adalah hubungan antara Pekerja/ buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Bahwa pada suatu waktu Tergugat menerima sebuah surat somasi yang dimana surat somasi dikirm oleh kuasa dari penggugat yang dimana isi surat tersebut meminta uang pesangon kepada Tergugat dengan alasan adanya keterangan kerja berkop surat dan stempel dari perusahaan Tergugat, sedangkan Tergugat tidak pernah membuat dan menandatangani surat keterangan kerja tersebut, saat Tergugat lihat siapa yang menandatangani surat tersebut terlihat jelas yang menandatangani adalah Sdr. Wawan Heryanto, oleh sebab itu Tergugat langsung memanggil Sdr. Wawan Heryanto untuk klarifikasi atas surat keterangan kerja tersebut. Atas kejadian tersebut Sdr. Wawan Heryanto memberitahu apa yang terjadi, yang dimana Penggugat merupakan salah satu anak asuhan bagian keamanan yang tidak disiplin sehingga Sdr. Wawan Heryanto memberhentikannya, beberapa bulan setelahnya Penggugat meminta surat keterangan kerja kepada Sdr. Wawan Heryanto untuk melamar kerja di tempat yang lain, atas rasa kemanusiaan Sdr. Wawan Heryanto membuat surat tersebut sendiri dengan menggunakan kop surat dan cap stempel perusahaan menggunakan cap stempel surat jalan serta menandatangani surat tersebut beratasnamakan sebagai HRD PT. Sentosa Prima Mandiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuarikan tersebut diatas maka penulis menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

Pekerja/buruh adalah orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan yang memiliki sebuah perjanjian kerjasama dengan pemberi kerja/perusahaan. Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu perjanjian baik lisan maupun tertulis dimana pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak pengusaha dan pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dibawah pimpinan pengusaha.

Perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh dapat diselesaikan melalui dua cara yaitu di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Menyelesaikan di luar pengadilan dapat mencakup beberapa cara yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Jika penyelesaian diluar pengadilan tidak berhasil maka perselisihan dapat diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial.

Dalam perihal penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial hakim akan memeriksa secara judex factiie yang dimana Pengadilan Hubungan Industrial memeriksa fakta melalui surat serta jawaban dan juga bukti dari Penggugat dan Tergugat.

Dalam lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal upaya hukum banding, tetapi langsung upaya hukum kasasi seperti yang diatur dalam Pasal 110-112 UU 2 Tahun 2024 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam perihal upaya hukum kasasi Hakim Agung Mahkamah Agung akan memeriksa Permohonan kasasi dengan memeriksa judex juris, yang dimana pada tingkat kasasi Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara berdasarkan hukum, apakah dalam putusan pada Pengadilan Negeri atau Pengadilan Tinggi salah menerapkan hukum atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

Fitriani, N., & Susanti, E. (2021). Hubungan interaksi sosial dengan pembentukan karakter siswa di sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, *26*(1), 45–52. https://doi.org/10.21831/jpk.v26i1.37098

García, F. J. (2019). Law and society: Understanding the foundations of modern legal systems. *International Journal of Law and Society*, *6*(2), 41–51. https://doi.org/10.11648/j.ijls.20190602.11

Habermas, J. (2018). *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy*. Polity Press.

Huang, J., Wang, Y., & Chen, Y. (2018). Social interaction and social cohesion in the digital society: A sociological perspective. *Computers in Human Behavior*, *89*, 220–228. https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.08.011

Lestari, R., Haryanto, B., & Indrawan, D. (2023). Peran interaksi sosial dalam pembentukan solidaritas di masyarakat urban. *Jurnal Sosioteknologi*, *22*(2), 153–

162. https://doi.org/10.5614/sostek.v22i2.1578
Mariana, D., & Nugroho, A. (2022). Peran norma sosial dalam mengarahkan perilaku remaja di era digital. *Jurnal Komunikasi dan Masyarakat*, *10*(3), 211–220. https://doi.org/10.36782/jkm.v10i3.1457
Nasution, A., & Harahap, R. (2020). Struktur sosial dan interaksi dalam masyarakat multikultural. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, *14*(1), 85–98. https://doi.org/10.15408/jsr.v14i1.13897
Rizaldi, A., Maulana, R., & Kurniawan, T. (2023). Hukum sebagai instrumen perubahan sosial dalam masyarakat digital. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, *53*(1), 123–134. https://doi.org/10.21143/jhp.vol53.no1.5123
Saragih, R. H., & Siregar, A. P. (2021). Evolusi norma sosial menjadi hukum positif dalam masyarakat adat. *Jurnal Ilmu Hukum Indonesia*, *9*(2), 89–98. https://doi.org/10.24843/JIHI.2021.v09.i02.p02
Situmorang, M. A., & Barus, E. (2023). Analisis pembentukan sistem sosial dalam masyarakat desa-kota. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, *14*(2), 101–109. https://doi.org/10.14710/jish.v14i2.19238
Strohmeyer, H. (2017). The rule of law in post-conflict societies. *The Hague Journal on the Rule of Law*, *9*(1), 3–20. https://doi.org/10.1017/S1876404517000026
Syafruddin, A. (2020). Peran hukum progresif dalam membangun masyarakat adil dan sejahtera. *Jurnal Hukum Progresif*, *14*(1), 77–85. https://doi.org/10.14710/hp.14.1.2020.77-85
Utama, I. M. Y. P., & Asikin, Z. (2022). Penyelesaian Sengketa Pembiayaan Akad Musyarakah Di Pt. Bpr Syariah Dinar Ashri. *Jurnal Education And Development*, *10*(2), 729–737.
Wijayanti, R., & Prasetyo, Y. (2022). Supremasi hukum dalam sistem demokrasi Indonesia: Perspektif teoritis dan praktik. *Jurnal Konstitusi*, *19*(4), 611–628. https://doi.org/10.31078/jk1948
Yuniarti, W., & Suharti, I. (2019). Pengaruh struktur sosial terhadap pola relasi masyarakat pedesaan. *Jurnal Sosiologi DILEMA*, *34*(1), 32–39. https://doi.org/10.22146/dilema.45621
Zhou, X., Wu, X., & Zhang, H. (2021). Social connectedness and subjective well-being: The role of interpersonal interactions. *Personality and Individual Differences*, *169*, 110066. https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110066
Zurn, C., & List, C. (2020). Democratic legitimacy and the rule of law: The future of constitutionalism. *Philosophy & Public Affairs*, *48*(3), 289–312. https://doi.org/10.1111/papa.12156

© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)