PENERAPAN TEORI KEADILAN PADA KASUS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Riana Wulandari Ananto
NIDN: 03108109103

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan teori keadilan pada kasus manajemen sumber daya manusia (yang mana seorang pekerja menilai bahwa dirinya diperlakukan dengan tidak adil sehingga mempengaruhi perilaku dalam pekerjaannya). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode normatif. penelitian ini mencakup penelitian inventarisasi hukum positif, asas-asas hukum, sistematika peraturan perundang-undangan, singkronisasi harmonisasi perundang-undangan, sejarah hukum, dan perbandingan hukum. Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini yaitu perlakuan yang adil oleh manajemen perusahaan terhadap karyawan akan menumbuhkan sikap positif dalam perusahaan maupun bekerja. Semakin adil perusahaan memperlakukan karyawan, komitmen dan kinerja karyawan semakin tinggi. Karyawan menghendaki perlakuan adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau dikenal keadilan distributif dan keadilan prosedural. Ketika para karyawan merasa diperlakukan adil, dalam jiwa mereka akan tumbuh dua jenis *outcomes* berupa kepuasaan dan komitmen kerja.
Kata Kunci: Keadilan, Manajemen SDM

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the application of the theory of justice in the case of human resource management (in which a worker judges that he is treated unfairly so that affects behavior in his work). The research method used in this study is the normative method. This research includes a research on positive law inventory, legal principles, systematic regulation of laws, synchronization of harmonization of laws, legal history, and comparative law. The results and discussion in this study are fair treatment by company management of employees will foster a positive attitude in the company and work. The fairer the company treats employees, the higher the commitment and performance of employees. Employees want fair treatment both in terms of distribution and procedure or known as distributive justice and procedural justice. When employees feel treated fairly, in their souls will grow two types of outcomes in the form of satisfaction and work commitment.
Keywords: Justice, SDM Management

PENDAHULUAN
LATAR BELAKANG

Keadilan berasal dari kata adil yang berarti benar atau patut.Keadilan merupakan kebutuhan setiap manusia. Keadilan berisi sebuah tuntutan agar seseorang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya.Filosofi utama dari hakekat hukum adalah keadilan, tanpa keadilan hukum tidak layak disebut hukum. Realitas hukum dalam masyarakat kadang berbeda dengan yang dicita-citakan yang menyebabkan semakin menjauhkan hukum dari hakekatnya.[1]Teori keadilan sangat dibutuhkan dalam mengelola suatu organisasi, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang penting dalam suatu organisasi. Aktivitas penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial sangat penting bagi organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan efektif. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efesiensi dan efektivitas organisasi. Pada kenyataannya saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi serta memiliki kinerja yang baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi mempertahankan yang ada. Manajemen sumber daya manusia harus memprioritaskan aktivitas-aktivitas yang relevan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan sesuai dengan kinerja yang dihendaki organisasi, serta mempertahankan karyawan berkualitas.

Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada perilaku dan sikap kerja karyawannya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku dan sikap kerja positif akan menampakkan produktivitas yang lebih tinggi daripada yang sikap kerjanya negatif. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan memiliki tingkat rendah

[1]Anthon F. Susanto,2010, *Ilmu Hukum Non Sistematik: Fondasi Filsafat Pengembangan Ilmu Hukum Indonesia*,Yogyakarta: Genta Publishing, Hal 138.

dalam masalah absensi dan pengunduran diri.

Mengelola sumber daya manusia dengan adil pada prinsipnya adalah menyeimbangkan hak dan kewajiban manajemen serta karyawan. Manajer, profesional SDM, dan semua karyawan memainkan peranan penting dalam memastikan bahwa SDM dikelola dengan adil.Secara bersama-sama mereka menetapkan kebijakan kerja, prosedur dan tindakan yang dilakukan sehingga keputusan penting dalam masalah karyawan dibuat dengan seadil-adilnya, menghormati hak dan kewajiban karyawan dan pengusaha, serta dengan sebanyak mungkin informasi yang bisa di dapat.

Mengenai rumusan keadilan, ada dua pendapat yang sangat mendasar yang perlu diperhatikan: Pertama, pandangan atau pendapat awam yang pada dasarnya merumuskan bahwa yang dimaksudkan dengan keadilan itu ialah keserasian antara penggunaan hak dan pelaksanaan kewajiban selaras dengan dalil neraca hukum yakni takaran hak dan kewajiban. Kedua, pandangan para ahli hukum seperti Purnadi Purbacaraka dalam bukunya A. Ridwan Halim menyebutkan bahwa pada dasarnya merumuskan bahwa keadilan itu adalah keserasian antara kepastian hukum dan kesebandingan hukum[2]

Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak fair , maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law abiding*) dan fair. Tindakan memenuhi atau mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembentukan hukum jika sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil.

Konsep keadilan memiliki banyak persepsi sehingga dalam pelaksanaannya banyak menghadapi tantangan yang cukup berat.Selain itu, pandangan masyarakat mengenai keadilan secara konstan terus mengalami perubahan sehingga perusahaan harus selalu berusaha menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti menemukan

[2]A. Rid3wan Halim, 2015, P*engantar Ilmu Hukum Dalam Tanya Jawab*,Jakarta: Ghalia Indonesia, Hal 176.

permasalahan yang akan peneliti carikan jawabannya yaitu: Bagaimana penerapan teori keadilan pada kasus manajemen sumber daya manusia (yang mana seorang pekerja menilai bahwa dirinya diperlakukan dengan tidak adil sehingga mempengaruhi perilaku dalam pekerjaannya)?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : untuk menganalisis dan mengetahui penerapan teori keadilan pada kasus manajemen sumber daya manusia (yang mana seorang pekerja menilai bahwa dirinya diperlakukan dengan tidak adil sehingga mempengaruhi perilaku dalam pekerjaannya).

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu hukum, khususnya hukum bisnis yang berkaitan dengan penerapan teori keadilan pada kasus manajemen sumber daya manusia
   b. Memberikan gambaran luas mengenai penerapan teori keadilan pada kasus manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini dihampkan bermanfaat untuk :
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan para mahasiswa/i Fakultas Hukum Universitas TAMA Jagakarsa, Jakarta.
   b. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para pihak, antara lain pihak akademisi, praktisi hukum, aparat penegak hukum, serta masyarakat luas pada umumnya, untuk menjadi bahan referensi pemecahan masalah yang muncul di masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Teori Keadilan

Pengertian teori keadilan dari Plato yang menekankan pada harmoni atau keselarasan.Plato mendefinisikan keadilan sebagai "*the supreme virtue of the good state*", sedang orang yang adil adalah *"the self diciplined man whose passions are controlled by reasson*".Bagi Plato keadilan tidak dihubungkan secara langsung dengan hukum.Baginya keadilan dan tata hukum merupakan substansi umum dari suatu masyarakat yang membuat dan menjaga kesatuannya.

Dalam konsep Plato tentang keadilan dikenal adanya keadilan individual dan keadilan dalam negara.

Untuk menemukan pengertian yang benar mengenai keadilan individual, terlebih dahulu harus ditemukan sifat-sifat dasar dari keadilan itu dalam negara, untuk itu Plato mengatakan[3]: "*let us enquire first what it is the cities, then we will examine it in the single man, looking for the likeness of the larger in the shape of the smaller*". Walaupun Plato mengatakan demikian, bukan berarti bahwa keadilan individual identik dengan keadilan dalam negara.Hanya saja Plato melihat bahwa keadilan timbul karena penyesuaian yang memberi tempat yang selaras kepada bagian-bagian yang membentuk suatu masyarakat.Keadilan terwujud dalam suatu masyarakat bilamana setiap anggota melakukan secara baik menurut kemampuannya fungsi yang sesuai atau yang selaras baginya.

Konsep keadilan dikemukakan oleh Aristoteles. Jika Plato menekankan teorinya pada keharmonisan atau keselarasan, Aristoteles menekankan teorinya pada perimbangan atau proporsi.Menurutnya di dalam negara segala sesuatunya harus diarahkan pada cita-cita yang mulia yaitu kebaikan dan kebaikan itu harus terlihat lewat keadilan dan kebenaran. Penekanan perimbangan atau proporsi pada teori keadilan Aristoteles, dapat dilihat dari apa yang dilakukannya bahwa kesamaan hak itu haruslah sama diantara orang-orang yang sama[4]. Maksudnya pada satu sisi memang benar bila dikatakan bahwa keadilan berarti juga kesamaan hak, namun pada sisi lain harus dipahami pula bahwa keadilan juga berarti ketidaksamaan hak. Jadi teori keadilan Aristoteles berdasar pada prinsip persamaan. Dalam versi modern teori itu dirumuskan dengan ungkapan bahwa keadilan terlaksana bila hal-hal yang sama diperlukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama diperlakukan secara tidak sama.

Aristoteles membedakan keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan komutatif. Keadilan distributif adalah keadilan yang menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi haknya, jadi sifatnya proporsional. Di sini yang dinilai adil adalah apabila setiap orang mendapatkan apa yang menjadi haknya secara proporsional. Jadi keadilan distributif berkenaan dengan penentuan hak dan pembagian hak yang adil dalam hubungan antara masyarakat dengan negara, dalam arti apa yang seharusnya diberikan oleh negara kepada warganya.

Hak yang diberikan dapat berupa benda yang tak bisa dibagi (*undivided goods*) yakni kemanfaatan

[3]The Liang Gie, 2002,*Teori-teori Keadilan*, Yogyakarta: Sumber Sukses, Hal 22.

[4]J.H. Rapar, 2019, *Filsafat Politik Plato*, Jakarta: Rajawali Press, Hal 82.

bersama misalnya perlindungan, fasilitas publik baik yang bersifat administratif maupun fisik dan berbagai hak lain, di mana warga negara atau warga masyarakat dapat menikmati tanpa harus menggangu hak orang lain dalam proses penikmatan tersebut. Selain itu juga benda yang habis dibagi (*divided goods*) yaitu hak-hak atau benda-benda yang dapat ditentukan dan dapat diberikan demi pemenuhan kebutuhan individu pada warga dan keluarganya, sepanjang negara mampu untuk memberikan apa yang dibutuhkan para warganya secara adil, atau dengan kata lain dimana terdapat keadilan distributif, maka keadaan tersebut akan mendekati dengan apa yang disebut keadaan dimana tercapainya keadilan sosial bagi masyarakat.

Sebaliknya keadilan komutatif menyangkut mengenai masalah penentuan hak yang adil diantara beberapa manusia pribadi yang setara, baik diantara manusia pribadi fisik maupun antara pribadi non fisik. Dalam hubungan ini maka suatu perserikatan atau perkumpulan lain sepanjang tidak dalam arti hubungan antara lembaga tersebut dengan para anggotanya, akan tetapi hubungan antara perserikatan dengan perserikatan atau hubungan antara perserikatan dengan manusia fisik lainnya, maka penentuan hak yang adil dalam hubungan ini masuk dalam pengertian keadilan komutatif.[5]

Obyek dari hak pihak lain dalam keadilan komutatif adalah apa yang menjadi hak milik seseorang dari awalnya dan harus kembali kepadanya dalam proses keadilan komutatif. Obyek hak milik ini bermacam-macam mulai dari kepentingan fisik dan moral, hubungan dan kualitas dari berbagai hal, baik yang bersifat kekeluargaan maupun yang bersifat ekonomis, hasil kerja fisik dan intelektual, sampai kepada hal-hal yang semula belum dipunyai atau dimiliki akan tetapi kemudian diperoleh melalui cara-cara yang sah. Ini semua memberikan kewajiban kepada pihak lain untuk menghormatinya dan pemberian sanksi berupa ganti rugi bila hak tersebut dikurangi, dirusak atau dibuat tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Dari sekian banyak pengertian dan teori-teori yang dikemukakan para ahli, pada umumnya menyangkut mengenai hak dan kebebasan, peluang dan kekuasaan pendapat dan kemakmuran. Berbagai definisi keadilan yang menunjuk pada hal di atas antara lain dapat dilihat dari pengertian keadilan sebagai:[6]

[5]*Ibid.,*Hal 102.
[6]*The Encyclopedia Americana*, 1972, Volume 16, New York: Americana Corporation, Hal263.

1. "*the constant and perpetual disposition to render every man his due";*
2. *"the end of civil society;*
3. *"the right to obtain a hearing and decision by a court which is free of prejudice and improper influence";*
4. *"all recognized equitable rights as well as technical legal right";*
5. *"the dictate of right according to the consent of mankind generally";*
6. *"conformity with the principle of integrity, rectitude and just dealing";*

Pengertian yang sama dikemukakan oleh Rudolph Heimanson yang mendefinisikan keadilan sebagai: *redressing a wrong, finding a balance between legitimate but conflicting interest*"[7]. Definisi ini menggambarkan bahwa nilai keadilan melekat pada tujuan hukum. Ide keadilan dicerminkan oleh keputusan yang menentang dilakukannya hukuman yang kejam, melarang penghukuman untuk kedua kalinya terhadap kesalahan yang sama. Menolak diterapkannya peraturan hukum yang menjatuhkan pidana terhadap tindakan yang dilakukan sebelum ada peraturan yang mengaturnya, menolak pembentukan undang-undang yang menghapus hak-hak dan harta benda seseorang. Teori lain yang menyatakan bahwa keadilan melekat pada tujuan hukum dikemukakan oleh Tourtoulon,[8] yang dengan tegas menyatakan "*lex injusta non est lex*" yaitu hukum yang tidak adil bukanlah hukum. sebaliknya ide keadilan itu menuntut pemberian kepada setiap orang hak perlindungan dan pembelaan diri.[9]

Teori lain yang berbicara tentang keadilan adalah teori yang dikemukakan oleh John Rawls. [10] Dalam teorinya dikemukakan bahwa ada tiga hal yang merupakan solusi bagi problema keadilan. Pertama prinsip kebebasan yang sama bagi setiap orang (*principle of greatest equal liberty*), tentang hal ini dirumuskan oleh John Rawls sebagai berikut: *Each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with a semilar liberty of thers*. Rumusan ini mengacu pada rumusan Aristoteles tentang kesamaan, oleh karenanya juga

[7]Rudolf Heimanson, 1967,*Dictionary of Political Science and Law*, Massachuttess: Dobbs Fery Oceana Publication, Hal 96.

[8]Radbruch & Dabin, 1986,*The Legal Philosophi*, New YorkHarvard University Press, New York, hal.432.

[9] Paul Siegart, 1950, *The Lawfull Right of Mankind an Introduction to the International Legal Code of Human Right*, New York: Oxfort University Press, Hal 22.

[10]Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, 2006, *Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara,(A Theory of Justice*), Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Hal 502.

kesamaan dalam memperoleh hak dan penggunaannya berdasarkan hukum alam. Rumusan ini inhern dengan pengertian equal yakni sama atau sederajat diantara sesama manusia. Usaha memperbandingkan ini juga secara tidak langsung merupakan pengakuan atau konfirmasi bahwa manusia selalu hidup bersama yang menurut Aristoteles disebut sebagai makhluk sosial, sehingga penentuan hak atau keadilan yang diterapkan adalah keadilan yang memperhatikan lingkungan sosial atau dengan kata lain harus merupakan keadilan sosial.

Prinsip ini mencakup kebebasan berperanserta dalam kehidupan politik, kebebasan berserikat dan berbicara termasuk kebebasan pers dan kebebasan beragama. Kedua prinsip perbedaan (*the difference principle*), yang dirumuskannya sebagai berikut: *Social and economic inequalities are to be arranged so that they are bot (a) reasonably expected to be to everyone's advantage, and (b) attached to positions and office open to all*[11].Rumusan ini merupakan modifikasi atau imbangan terhadap rumusan pertama yang menghendaki persamaan terhadap semua orang, modifikasi ini berlaku apabila memberi manfaat kepada setiap orang. Selain itu rumusan ini juga nampak ditujukan untuk masyarakat modern yang sudah memiliki tatanan yang lengkap, meskipun maksudnya adalah untuk memberi pemerataan dalam kesempatan kerja atau memberi peranan yang sama dan merata, akan tetapi bagaimana pun juga sudah terlihat perhatiannya yang sungguh-sungguh, untuk tidak melupakan dan meninggalkan orang lain yang sulit untuk memperoleh kedudukan dan kesempatan dalam kegiatan ekonomi. Jadi perbedaan sosial ekonomi, harus diatur agar memberi manfaat bagi warga yang kurang beruntung. Ketiga prinsip persamaan yang adil untuk memperoleh kesempatan bagi setiap orang (*the principle of fair equality of opportunity*), yaitu ketidaksamaan ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar memberi kesempatan bagi setiap orang untuk menikmatiknya.

Prisip persamaan ini lebih lanjut dikemukakan oleh W. Friedmann[12] sebagai berikut:

"In a formal and general sense equality, is a postulate of justice. Aristoteles "distributive justive" demands the equal treatment of those equal before the law. This like any general formula of justice is however, applicable to any form of government

[11]*Ibid*, hlm.303.

[12]W. Friedmann,1971, *The State and The Rule of Law in Mix Economy*, London: Steven & Son, 1971, Hal 385.

or society; for it leaves it to a particular legal order to determine who are equal berfore the law…Equality in rights, as postulated by the extention of individual rights, ini principle, to all citizens distinct from a priveleged minoritiy". Pada pokoknya pandangan yang dikemukakan Friedman tersebut mengandung dua pengertian.

Pertama, persamaan dipandang sebagai unsur keadilan, di dalamnya terkandung nilai-nilai universal dan keadilan tersebut pada satu sisi dapat diartikan sama dengan hukum, hal ini dapat dilihat dari istilah "*justice*" yang berarti hukum, akan tetapi pada sisi lain, keadilan juga merupakan tujuan hukum. Dalam mencapai tujuan tersebut, keadilan dipandang sebagai sikap tidak memihak (*impartiality*).Sikap inilah yang mengandung gagasan mengenai persamaan (*equality*) yaitu persamaan perlakukan yang adil terhadap semua orang.

Kedua, persamaan merupakan hak, persamaan sebagai hak dapat dilihat dari ketentuan *The Universal Declaration Human Rights 1948*, maupun dalam *International Covenant on Economic, Socialo and Cultural Rights 1966* dan *International Covenant on Civil and Political Rights 1966*. Di dalam ketiga dokumen hak asasi manusia tersebut, dimuat ketentuan yang diawali dengan kata-kata: setiap orang … dst. Demikian pula halnya di dalam Pasal 27 UUD 1945.Pasal ini pada dasarnya menempatkan persamaan dan kebebasan yang meliputi kepentingan dan tujuan dari hak itu ditetapkan dalam suatu hubungan. Mengenai hubungan persamaan dengan kebebasan ini, Friedman pada pokoknya memandang bahwa kebebasan merupakan suatu alat yang membuka jalan seluas-luasnya bagi pengembangan personalitas, sedang persamaan dimaksudkan untuk memberi kesempatan yang sama terhadap setiap orang dalam mengembangkan personalitasnya. Dalam kaitannya dengan pengaturan hak asasi dan kebebasan warga, teori ini merupakan teori yang cukup relevan untuk diterapkan, oleh karena itu, pembentukan hukum melaui undang-undang yang bersifat membatasi kebebasan warga perlu mempertimbangkan teori ini, agar pengaturan melalui undang-undang tersebut mencerminkan rasa keadilan bagi warga.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo, menyatakan bahwa *"Personnel management is the planning, organizing, directing, and*

controlling of the procurement, devopment, compensation, integration, maintanenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished". Maksudnya manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, perorganisassian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian imbal jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan-tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat.[13]

Menurut Handoko mengungkapkan bahwa: manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujud tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan definisi para ahli diatas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur dan mempelajari bagaimana caranya merencanakan, mengorganisasikan, mengarahankan dan mengawasi individu dalam melakukan kegiatan organisasi, sehingga dapat memperoleh sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan individu, organisasi serta masyarat secara efektif dan efesien.[14]

Tujuan dan Fungsi Manajemen

Tujuan dan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut wether dan dan Davis. "*The purpose of human resource manajemen is to improve the productive contribution of people so the organitation in ethically responsible way".* Tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah diungkapakan menurut pendapat ahli diatas adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif dari seseorang kepada organisasinya dengan cara yang etis dan bertanggung jawaban sosial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum normatif. Sebagai penelitian hukum Normatif, penelitian ini mencakup penelitian inventarisasi hukum positif, asas-asas hukum, sistematika peraturan perundang-undangan, singkronisasi harmonisasi perundang-undangan, sejarah hukum, dan perbandingan hukum. Oleh karena itu titik berat akan lebih banyak menelaah dan mengkaji data sekunder yang diperoeh dari

[13] Flippo, E. B, 1980*, Personnel Management*, Mc Graw-Hill, Inc, Singapore. Hal 1.

[14] Handoko Hani, 2011, *Manajemen Personalia & Sumber daya manusia,* Yogyakarta: BPPE , Hal 3.

penelitian dan teori-teori para ahli sehingga tidak diperlukan penyususnan atau perumusan hipotesis.[15]

Bentuk Penelitian

Penelitian Menurut bentuknya ada tiga yaitu:

a. Penelitian *diagnostik,* merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan mengenai sebab-sebab terjadinya suatu gejala.
b. Penelitian *preskriptif,* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah tertantu
c. Penelitian *evaluatif,* merupakan penelitian yang dilakukan apabila ingin menilai progam-progam yang dijalankan.[16]

Bentuk penelitian yang ada dalam penelitian ini yaitu bentuk penelitian *preskriptif,* yang mana peneliti akan mempelajari konsep hukum serta ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia terkait penerapan teori keadilan pada kasus manajemen sumber daya manusia.

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, pendekatan tersebut akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya oleh penulis. Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach),* pendekatan kasus *(case approach),* pendekatan histori *(historical approach),* pendekatan komparatif *(comparative approach)* dan Pendekatan konseptual *(conceptual approach).*[17]

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach),* dan Pendekatan konseptual *(conceptual approach).* Pendekatan perundang-undangan yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah menelaah undang-undang yang menyangkut mengenai penerapan teori keadilan pada kasus manajemen sumber daya manusia.[18]

Jenis dan Sumber Data

Penelitian hukum ini merupakan penelitian yang menggunakan jenis data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan

[15]Amirudin & Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm 120-132

[16]Setiyono, 2010, "*Pemahaman Terhadapmetodelogi Penelitian Hukum",* Surakarta*:* Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, hlm 19.

[17]Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum,* Jakarta: Kencana, hlm 19

[18]Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum,*Jakarta: Prenadamedia Group, hlm 136

pustaka.[19]Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu sebagai berikut:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, yakni bersifat mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.[20] Adapun yang menjadi bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah:

(1) Peraturan Pemerintah (PP) No 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
(2) UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagaan Kerjaan
(3) KepMen Tenaga Kerja 49 tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur dan Sakala Upah.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen-dokumen resmi, yang meliputi buku-buku, kamus-kamus hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan yang relevan dengan penelitian[21]

Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang dgunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Studi pustaka merupakan teknik untuk mengumpulkan bahan hukum dengan cara menelaah peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, makalah-makalah hukum, jurnal-jurnal hukum, dan majalah.[22] Teknik pengumpulan sumber penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yaitu pengumpulan data sekunder dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen, artikel, dan internet.

Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisa bahan hukum yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deduksi. Metode deduksi berpangkal dari pengajuan premis mayor, kemudian diajukan premis minor. Dari kedua premis ini kemudian ditarik suatu kesimpulan atau *conclusion.*[23]Bisa disimpulkan metode deduksi diartikan sebagai metode untuk menganalisis bahan hukum yang menyajikan hal-hal yang dirumuskan secara umum kemudian menarik kesimpulan yang sesuai dengan kasus factual yang sedang diteliti.

[19] Soerjono Soekanto, 2013, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat,* Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm 15.
[20]Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.,* hlm 136
[20] Soerjono Soekanto, *Op.Cit.,* hlm 181
[21]*Ibid*
[22]Peter Mahmud Marzuki, *Op.cit* hlm 237-240
[23]Peter Mahmud Marzuki, *Op.cit*, hlm 89

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teori keadilan adalah teori yang dikemukakan oleh John Rawls.[24] Dalam teorinya dikemukakan bahwa ada tiga hal yang merupakan solusi bagi problema keadilan. Pertama prinsip kebebasan yang sama bagi setiap orang (*principle of greatest equal liberty*), tentang hal ini dirumuskan oleh John Rawls sebagai berikut: *Each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with a semilar liberty of thers*. Rumusan ini mengacu pada rumusan Aristoteles tentang kesamaan, oleh karenanya juga kesamaan dalam memperoleh hak dan penggunaannya berdasarkan hukum alam. Rumusan ini inhern dengan pengertian equal yakni sama atau sederajat diantara sesama manusia. Usaha memperbandingkan ini juga secara tidak langsung merupakan pengakuan atau konfirmasi bahwa manusia selalu hidup bersama yang menurut Aristoteles disebut sebagai makhluk sosial, sehingga penentuan hak atau keadilan yang diterapkan adalah keadilan yang memperhatikan lingkungan sosial atau dengan kata lain harus merupakan keadilan sosial.

Prinsip ini mencakup kebebasan berperanserta dalam kehidupan politik, kebebasan berserikat dan berbicara termasuk kebebasan pers dan kebebasan beragama. Kedua prinsip perbedaan (*the difference principle*), yang dirumuskannya sebagai berikut: *Social and economic inequalities are to be arranged so that they are bot (a) reasonably expected to be to everyone's advantage, and (b) attached to positions and office open to all*[25].Rumusan ini merupakan modifikasi atau imbangan terhadap rumusan pertama yang menghendaki persamaan terhadap semua orang, modifikasi ini berlaku apabila memberi manfaat kepada setiap orang. Selain itu rumusan ini juga nampak ditujukan untuk masyarakat modern yang sudah memiliki tatanan yang lengkap, meskipun maksudnya adalah untuk memberi pemerataan dalam kesempatan kerja atau memberi peranan yang sama dan merata, akan tetapi bagaimana pun juga sudah terlihat perhatiannya yang sungguh-sungguh, untuk tidak melupakan dan meninggalkan orang lain yang sulit untuk memperoleh kedudukan dan kesempatan dalam kegiatan ekonomi. Jadi perbedaan

[24]Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, 2006, *Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara,(A Theory of Justice*), Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Hal 502.

[25]*Ibid*, hlm.303.

sosial ekonomi, harus diatur agar memberi manfaat bagi warga yang kurang beruntung. Ketiga prinsip persamaan yang adil untuk memperoleh kesempatan bagi setiap orang (*the principle of fair equality of opportunity*), yaitu ketidaksamaan ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar memberi kesempatan bagi setiap orang untuk menikmatiknya.

Penerapan teori keadilan pada kasus manajemen sumber daya manusia (yang mana seorang pekerja menilai bahwa dirinya diperlakukan dengan tidak adil sehingga mempengaruhi perilaku dalam pekerjaannya). Berikut adalah contoh kasus dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat dikaitkan dengan teori keadilan. Pada studi kasus ini, penulis akan menganalisa secara spesifik salah satu aktivitas MSDM yaitu, kasus Pemberhentian kerja. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengartikan bahwa Pemberhentian atau Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.

Kasus Pemberhentian Kerja PT SPC

Puluhan karyawan PT Sarolangun Prima Coll (SPC) di Kampung Pulau Pinang, Kecamatan Sarkam, Sarolangun, mengaku pasrah pada nasib mereka. Pasalnya, perusahaan pertambangan batubara tempat mereka bekerja sedang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawannya. Data yang diperoleh infojambi.com menyebutkan, sebanyak 36 orang karyawan yang bekerja di PT SPC terkena PHK. Humas PT SPC, membenarkan soal pengurangan karyawan di perusahaan mereka, karena perusahaan menghentikan aktifitas produksi, dan hanya melakukan eksplorasi saja. PHK dilakukan perusahaan sesuai prosedur. Karyawan dianjurkan membuat surat pengunduran diri, dan perusahaan akan memberi uang pesangon sesuai masa kerja dan mengeluarkan surat pengalaman bekerja terhadap semua karyawan yang di PHK. Biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk pesangon karyawan yang di PHK mencapai ratusan juta rupiah. Saat ini jumlah karyawan yang masih berstatus pekerja di PT SPC tinggal enam orang.

Analisis

Kasus diatas merupakan kasus dalam manajemen sumber daya manusia yaitu aktivitas pemberhentian kerja. Pemberhentian kerja adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan organisasi perusahaan. Pada kasus diatas, dapat dipahami bahwa pemutusan hubungan

kerja yang dilakukan perusahaan adalah karena adanya faktor yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, sehingga perusahaan tidak mampu lagi membayar upah karyawannya. Penerapan teori keadilan yang dapat diambil dari kasus ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak semena-mena melakukan pemberhentian. perusahaan memiliki alasan yang jelas dan diperbolehkan oleh undang-undang dalam melakukan pemberhentian kerja, yaitu karena terhentinya produksi sehingga menimbulkan perusahaan menanggung biaya operasional yang besar.
2. Pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan undang-undang.
3. Pemutusan hubungan kerja diawali dengan pemberitahuan, yaitu karyawan dianjurkan untuk membuat surat pengunduran diri.
4. Perusahaan memberikan uang pesangon sesuai dengan masa kerja dan mengeluarkan surat pengalama bekerja kepada seluruh karyawan
5. Uang pesangon yang dikeluarkan perusahaan terhitung banyak, mencapai ratusan juta rupiah.

Dapat disimpulkan, pada aktivitas pemberhentian kerja diatas perusahaan sudah memenuhi syarat teori keadilan, melihat perusahaan sudah melakukan kewajibannya sesuai dengan prosedur dan peraturan yang mengikat mengenai pemutusan hubungan kerja dan karyawan juga mendapatkan hak yang selayaknya dalam proses pemberhentian kerja tersebut.

Kasus Pemberhentian Kerja PT Multimas Nabati Asahan (MNA)

Ratusan karyawan PT Multimas Nabati Asahan (MNA) Kuala Tanjung tergabung dalam organisasi Serikat Karyawan (Sekar) Wilmar berunjuk rasa menuntut manajemen mencabut pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pengurus karyawan perusahaan itu, Selasa (18/10). Sebab, PHK yang dilakukan perusahaan tersebut sepihak dan hanya karena masalah sepele yakni memprotes serta rasa ketidakpuasan atas pelayana kantin di perusahaan itu. Aksi damai dengan berseragam warna biru itu langsung menutup akses pintu pintu gerbang menuju pabrik kelapa sawit (PKS) perusahaan itu.

Aksi damai itu dijaga puluhan anggota kepolisian dari Polsek Lima Puluh dan Indrapura. Seluruh kegiatan kendaraan pengangkut TBS dan Crude Palm Oil (CPO) dari dan menuju

pabrik otomatis terhalang sebab dihadang pengunjuk rasa. Orator aksi Dari salah satu pekerja yang diPHK dengan mengunakan alat pengeras suara bermohon kepada pihak manajemen perusahaan agar aspirasi mereka diterima. Sebab, tindakan PHK yang dilakukan PT Multimas dinilai sangat diskriminatif dan tak manusiawi, sebab tidak malalui musyawarah seperti yang diamanatkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2003 tentang PHK terhadap Karyawan Perusahaan.

Menurut salah satu pekerja yang diPHK menyebutkan kebijakan memPHK dirinya tak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta dirasakan sangat tidak masuk akal dan cendrung dipaksakan serta PHK sepihak. Menurut didampingi Sekretarisnya, Manalsal Pakpahan, mengatakan perusahaan sebenarnya sudah lama berusaha memberhentikan mereka, karena perusahaan mengetahui kelompok Sekar Wilmar akan menuntut hak-hak normatif karyawan yang selama ini dinilai tak sesuai UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagaan Kerjaan. Dan perkerja membeberkan kebobrokan manajemen PT Multimas yakni tentang kesejahteraan dan fasilitas karyawan seperti perumahan yang belum mereka miliki. Kemudian, fasilitas kantin tempat makan yang dinilai tidak sehat. Mereka juga menuntut agar perusahaan menghitung masa kerja dalam penyusunan struktur dan skala upah yang berdasarkan UU 13 Tahun 2003 dan KepMen Tenaga Kerja 49 tahun 2004. Perusahaan juga diminta melakukan pemenuhan besaran 75% upah pokok dari jumlah upah kerja dan tunjangan tetap dalam system pengupahan sesuai Peraturan Pemerintah (PP) No 8 tahun 1981. Setelah berorasi selama hampir empat jam, pihak menajemen ahirnya menerima dan mengijinkan tiga orang utusan mewakili karyawan yang menggelar aksi, Pertemuan itu dihadiri Kepala Dinas Tenaga Kerja Batubara, Sakti Siregar. Dari pertemuan itu pihak PT MNA tetap pada pendiriannya.

Manejer PT MNA, kepada wartawan mengatakan pihaknya tidak akan mencabut surat keputusan PHK terhadap pekerja tersebut, karena sudah sesuai peratuaran perusahaan yakni melalui surat peringatan (SP) sebanyak tiga kali. “Tindakan perusahaan terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan sudah tepat sesuai prosedur serta tidak sewenang-wenang,” katanya. (bistok siagian)

Analisis

Pada kasus diatas, dapat dilihat bahwa terjadi pelanggaran oleh perusahaan apabila dikaitkan dengan teori keadilan. Disini para karyawan yang diberhentikan secara sepihak dan

tidak mendapatkan hak yang layak sebagai karyawan. Pelanggaran perusahaan terhadap teori keadilan yang dapat dilihat dari kasus ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberhentian kerja secara sepihak oleh perusahaan
2. Alasan pemberhentian kerja adalah permasalahan sepele dan dinilai diskriminatif serta tidak manusiawi
3. Pemberhentian kerja tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta dirasakan sangat tidak masuk akal dan cendrung dipaksakan serta PHK sepihak
4. Hak fasilitas karyawan tidak dipenuhi oleh perusahaan

Hal yang menjadikan demo pekerja pada kasus diatas bukan adalah faktor dari pihak perusahaan yang tidak mau mendengarkan keluhan dari pihak pekerja. pihak perusahaan dinilai tidak mempedulikan nasib pekerjanya Seharusnya pihak perusahaan mengadakan konsultasi dengan pihak pekerja sehingga para pekerja tidak akan mengeluh apa lagi mengadakan aksi demo. Lalu pihak perusahaan harus memenuhi semua kewajibannya kepada pekerja begitu juga sebaliknya, sehingga hak dan kewajiban dapat terpenuhi dan sejalan dengan teori keadilan.

PENUTUP

Kesimpulan

Perlakuan yang adil oleh manajemen perusahaan terhadap karyawan akan menumbuhkan sikap positif dalam perusahaan maupun bekerja. Semakin adil perusahaan memperlakukan karyawan, komitmen dan kinerja karyawan semakin tinggi. Karyawan menghendaki perlakuan adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau dikenal keadilan distributif dan keadilan prosedural. Ketika para karyawan merasa diperlakukan adil, dalam jiwa mereka akan tumbuh dua jenis outcomes berupa kepuasaan dan komitmen kerja. Apabila para karyawan menilai perlakuan yang mereka terima adil, maka hal ini akan berpengaruh pada dua jenis hasil, yaitu kepuasan karyawan dan komitmen karyawan. Semakin tinggi mereka mempersepsikan keadilan suatu kebijakan atau praktik manajemen, maka ini akan berdampak pada peningkatan kepuasan dan komitmen karyawan. Perusahaan atau organisasi yang baik akan mengeluarkan kebijakan yang mendorong karyawan berkomitmen dan merasa dalam lingkungan yang diperlakukan secara adil oleh manajemen perusahaan atau organisasi tersebut.

Saran

Dalam penerapan etika bisnis unit MDSM khususnya hal pemberhentian karyawan, seharusnya perusahaan bertindak sangat hati-hati dan diperlakukan pertimbangan yang sangat matang karena pengaruhnya cukup besar bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan akan berpengaruh sekali terhadap masalah dana konsekuensi lainnya serta harus disesuaikan dengan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan. Sedangkan dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan itu sendiri. Dengan diberhentikan dari pekerjaannya maka berarti karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang behenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dianggap cukup.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

Amirudin & Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Friedmann, W, 1971, *The State and The Rule of Law in Mix Economy*, London: Steven & Son.

Halim, A. Rid3wan 2015, P*engantar Ilmu Hukum Dalam Tanya Jawab*,Jakarta: Ghalia Indonesia.

Heimanson, Rudolf, 1967,*Dictionary of Political Science and Law*, Massachuttess: Dobbs Fery Oceana Publication

J.H. Rapar, 2019, *Filsafat Politik Plato*, Jakarta: Rajawali Press.

Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum,*Jakarta: Prenadamedia Group.

Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum,* Jakarta: Kencana.

Rawls, John, 2006, *Teori Keadilan Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara,(A Theory of Justice*), Terjemahan Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Setiyono, 2010, "*Pemahaman Terhadapmetodelogi Penelitian Hukum",* Surakarta*:* Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Susanto, Anthon F, 2010, *Ilmu Hukum Non Sistematik: Fondasi Filsafat Pengembangan Ilmu Hukum Indonesia*,Yogyakarta: Genta Publishing.

Soerjono Soekanto, 2013, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat,* Jakarta: Rajagrafindo Persada

Jurnal:

Radbruch & Dabin, 1986,*The Legal Philosophi*, New York: New YorkHarvard University Press,.

Siegart, Paul, 1950 *The Lawfull Right of Mankind an Introduction to the International Legal Code of Human Right*, New York: Oxfort University Press.

The Encyclopedia Americana, 1972, Volume 16, New York: *Americana* Corporation.

The Liang Gie, 2002, *Teori-teori Keadilan*, Yogyakarta: Sumber Sukses.

Undang-Undang dan Peraturan lainnya:

Peraturan Pemerintah (PP) No 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagaan Kerjaan

KepMen Tenaga Kerja 49 tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur dan Sakala Upah.