

Penguatan Mekanisme Non-Litigasi Hubungan Industrial melalui Pendekatan Handep Hapakat: Analisis Normatif

Fransisco

Fakultas Hukum, Universitas Palangka Raya

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2086](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2086)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Handep Hapakat; Hukum
Ketenagakerjaan; Hubungan
Industrial; Non-Litigasi;
Kearifan Lokal

ABSTRACT

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia selama ini masih didominasi oleh jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, yang sering kali memakan waktu lama, biaya tinggi, dan meninggalkan ketegangan sosial antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks ini, nilai-nilai kearifan lokal seperti falsafah Handep Hapakat dari masyarakat Dayak Kalimantan Tengah menjadi relevan untuk memperkuat mekanisme penyelesaian non-litigasi. Falsafah ini menekankan semangat gotong royong, musyawarah, dan mufakat sebagai dasar penyelesaian sengketa yang mengedepankan keadilan sosial dan pemulihan hubungan. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual untuk mengkaji peluang integrasi nilai-nilai Handep Hapakat dalam sistem penyelesaian hubungan industrial di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai-nilai hukum adat Dayak memiliki kesesuaian dengan asas musyawarah dan prinsip keadilan restoratif dalam hukum ketenagakerjaan nasional. Integrasi nilai Handep Hapakat tidak hanya memperkaya hukum positif, tetapi juga memperkuat upaya pembangunan hukum ketenagakerjaan yang inklusif, partisipatif, dan berkelanjutan sesuai dengan agenda kerja layak dan pertumbuhan ekonomi nasional.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Fransisco

Fakultas Hukum, Universitas Palangka Raya

Jl. Yos Sudarso, Palangka, Kec. Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah 74874

Email: fransisco@law.upr.ac.id

1. PENDAHULUAN

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu elemen penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. Kehadiran mekanisme penyelesaian yang adil, cepat, dan berkelanjutan merupakan prasyarat untuk menjaga stabilitas hubungan kerja dan mewujudkan prinsip kerja layak (decent work) sebagaimana menjadi bagian dari agenda pembangunan nasional. Namun, praktik selama ini menunjukkan bahwa sebagian besar sengketa hubungan industrial masih diselesaikan melalui jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Proses tersebut sering kali memakan waktu lama, berbiaya tinggi, dan berpotensi merenggankan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Akibatnya, penyelesaian hukum yang diharapkan membawa keadilan substantif justru menimbulkan ketegangan sosial dan ketidakpastian hukum bagi para pihak.

Dalam konteks tersebut, pencarian alternatif penyelesaian sengketa yang lebih berakar pada nilai sosial masyarakat Indonesia menjadi penting dan mendesak. Indonesia sebagai negara hukum yang pluralistik memiliki

kekayaan sistem nilai yang hidup dalam masyarakat. Salah satu sumber nilai tersebut adalah hukum adat yang telah lama berfungsi sebagai sarana penyelesaian konflik sosial berbasis keseimbangan dan harmoni. Hukum adat tidak hanya mengatur perilaku masyarakat, tetapi juga mengandung sistem moral, spiritual, dan sosial yang menuntun penyelesaian masalah secara damai dan berkeadilan. Di antara beragam sistem hukum adat di Indonesia, nilai-nilai hukum adat Dayak di Kalimantan Tengah memiliki relevansi yang kuat untuk memperkaya wacana pembaruan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks mekanisme non-litigasi.

Masyarakat Dayak mengenal falsafah hidup Handep Hapakat, yang berarti bekerja sama dan bermusyawarah untuk mencapai mufakat. Falsafah ini bukan sekadar semboyan budaya, melainkan cerminan dari tatanan sosial dan moral masyarakat Dayak yang menekankan solidaritas, kejujuran, dan kesepakatan bersama. Dalam praktiknya, nilai Handep Hapakat digunakan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan sosial, termasuk perselisihan antarkelompok, konflik kepemilikan lahan, hingga permasalahan rumah tangga dan ekonomi. Nilai-nilai tersebut menjiwai sistem kedamaian dan peradilan adat yang masih berjalan di berbagai wilayah Kalimantan Tengah hingga saat ini.

Secara historis, konsep hukum adat telah memperoleh pengakuan akademik dan normatif sejak diperkenalkan oleh Van Vollenhoven melalui istilah *adatrecht*, yakni hukum asli masyarakat Indonesia yang hidup, berkembang, dan ditaati karena bersumber pada perasaan keadilan rakyat. Hukum adat dalam pandangan Soepomo juga dianggap sebagai hukum yang tidak tertulis, namun hidup dalam kesadaran hukum rakyat dan berorientasi pada keseimbangan sosial. Dalam perspektif modern, hukum adat dapat dikategorikan sebagai bentuk *living law* yang memiliki daya mengikat dan menjadi bagian integral dari sistem hukum nasional sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan ini bahkan ditegaskan dalam Pasal 18B ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa negara mengakui dan menghormati kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak-hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan sesuai perkembangan zaman.

Dalam konteks Kalimantan Tengah, eksistensi hukum adat telah mendapatkan legitimasi hukum positif melalui Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 16 Tahun 2008 tentang Kelembagaan Adat Dayak dan Peraturan Gubernur Nomor 13 Tahun 2009 tentang Tanah Adat dan Hak-Hak Adat atas Tanah. Kedua regulasi tersebut mempertegas kedudukan lembaga kedamaian, mantir adat, dan perangkat adat lainnya sebagai instrumen penyelesaian sengketa yang sah di tengah masyarakat. Dalam praktiknya, penyelesaian secara adat masih digunakan untuk menuntaskan konflik sosial, termasuk sengketa tenaga kerja lokal, pelanggaran kontrak kerja informal, dan tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat sekitar wilayah konsesi. Dengan demikian, hukum adat Dayak telah berfungsi sebagai mekanisme sosial yang efektif dan kontekstual dalam memelihara keadilan sosial di tingkat lokal.

Nilai-nilai yang terkandung dalam Handep Hapakat sesungguhnya sejalan dengan prinsip-prinsip penyelesaian hubungan industrial non-litigasi yang dikenal dalam hukum nasional, seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Falsafah ini menekankan upaya dialog, kesetaraan posisi, serta pemulihan hubungan antar pihak, bukan sekadar pemberian sanksi hukum. Sebagai refleksi dari budaya musyawarah,

Handep Hapakat memiliki karakter keadilan restoratif, menitikberatkan pada penyembuhan relasi sosial dan harmoni komunitas, bukan penghukuman yang memisahkan. Pendekatan ini memiliki nilai tambah strategis.

2. METODE PENELITIAN

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini berfokus pada dua hal pokok. Pertama, bagaimana nilai-nilai falsafah Handep Hapakat sebagai bagian dari hukum adat Dayak Kalimantan Tengah mencerminkan prinsip penyelesaian sengketa berbasis musyawarah dan keadilan restoratif. Kedua, sejauh mana nilai-nilai tersebut dapat diintegrasikan secara normatif ke dalam mekanisme penyelesaian hubungan industrial non-litigasi dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Kedua permasalahan ini menjadi landasan arah analisis dalam penelitian, sehingga keseluruhan kajian difokuskan untuk mengungkap relevansi kearifan lokal dengan pembaruan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan sosial.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan perundang-undangan (*statute approach*). Penelitian hukum normatif berfokus pada norma hukum positif yang berlaku serta prinsip-prinsip yang membentuk kerangka berpikir sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Melalui pendekatan ini, analisis diarahkan untuk menafsirkan ketentuan hukum yang mengatur mekanisme penyelesaian hubungan industrial non-litigasi sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta regulasi turunannya, dengan membandingkannya terhadap nilai-nilai hukum adat Dayak Kalimantan Tengah yang terkandung dalam falsafah Handep Hapakat.

Pendekatan konseptual digunakan untuk menguraikan dan mengkonstruksi hubungan antara nilai-nilai kearifan lokal dengan asas-asas hukum ketenagakerjaan modern. Pendekatan ini penting karena falsafah Handep Hapakat tidak diatur dalam sistem hukum positif, melainkan hidup sebagai hukum tidak tertulis (*unwritten law*) dalam masyarakat adat. Melalui pendekatan ini, dilakukan penelusuran terhadap nilai-nilai universal dari Handep

Hapakat seperti musyawarah, gotong royong, dan mufakat untuk menemukan relevansinya dengan asas-asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengedepankan keadilan restoratif dan harmonisasi sosial.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan regulasi daerah yang mengatur kelembagaan adat di Kalimantan Tengah, seperti Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2008 tentang Kelembagaan Adat Dayak dan Peraturan Gubernur Nomor 13 Tahun 2009 tentang Tanah Adat dan Hak-Hak Adat atas Tanah. Bahan hukum sekunder mencakup literatur ilmiah seperti buku, jurnal, hasil penelitian, dan dokumen hukum yang membahas hukum adat, hukum ketenagakerjaan, dan teori keadilan restoratif. Di antara sumber tersebut, digunakan beberapa referensi utama seperti karya Dr. Yulia tentang Hukum Adat (2016), tulisan Jannatin Nisa dan Dahlianoor tentang Eksistensi Hukum Adat Dayak di Era Revolusi Industri 4.0 (2022), serta catatan empiris budaya lokal yang ditulis oleh Kardinal Tarung dalam Lima Pena Lima Pesan Semesta (2022).

Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif normatif, yakni dengan menafsirkan dan mengkaji bahan hukum berdasarkan prinsip, asas, dan doktrin hukum untuk menemukan makna normatif dari integrasi nilai Handep Hapakat ke dalam sistem penyelesaian hubungan industrial. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis dengan menjelaskan isi norma hukum positif, menilai kecukupannya terhadap nilai keadilan sosial, serta memberikan argumentasi konseptual tentang perlunya perluasan ruang penerimaan hukum adat dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Dalam tahap interpretasi, penelitian ini juga menggunakan logical reasoning dan comparative argumentation dengan mengacu pada praktik penyelesaian adat yang masih berjalan di tingkat kedamaian dan mantir adat di Kalimantan Tengah, sebagai bentuk representasi empiris dari hukum yang hidup (living law).

Metode ini dipilih karena sesuai dengan karakter penelitian hukum yang bertujuan untuk menilai sejauh mana hukum positif dapat dikembangkan melalui nilai-nilai sosial dan budaya yang tumbuh dalam masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman normatif terhadap hukum ketenagakerjaan, tetapi juga menggali dimensi kultural yang menjadi fondasi keadilan sosial di tingkat lokal. Pendekatan ini diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara hukum formal dan hukum yang hidup di masyarakat, sekaligus memberikan landasan ilmiah bagi pembentukan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkeadilan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Nilai-Nilai Falsafah Handep Hapakat dalam Perspektif Hukum Adat Dayak

Falsafah Handep Hapakat merupakan sistem nilai yang hidup dan menjadi pilar sosial masyarakat Dayak Kalimantan Tengah. Istilah handep dalam bahasa Dayak Ngaju berarti bekerja sama, bahu-membahu, atau gotong royong; sedangkan hapakat berarti mufakat atau kesepakatan bersama. Gabungan kedua konsep tersebut bukan sekadar ungkapan kebersamaan, tetapi merupakan sistem moral dan norma sosial yang berfungsi mengatur hubungan antarindividu dalam komunitas. Dalam praktik kehidupan masyarakat adat, Handep Hapakat menjadi prinsip yang menuntun tindakan kolektif masyarakat untuk mencapai keadilan sosial, menjaga harmoni, dan menyelesaikan konflik tanpa kekerasan.

Dalam konteks hukum adat Dayak, Handep Hapakat dipraktikkan melalui mekanisme musyawarah kampung (lewu hapakat), di mana setiap sengketa atau pelanggaran diselesaikan melalui dialog terbuka di bawah bimbingan Damang (kepala adat) dan Mantir Adat (penasehat adat). Nilai yang dijunjung bukan sekadar “benar atau salah”, tetapi keseimbangan sosial antara pihak-pihak yang berselisih. Proses musyawarah ini memperlihatkan ciri khas hukum adat Indonesia sebagaimana dijelaskan oleh Soepomo, yakni bahwa hukum adat tidak bertujuan menghukum, tetapi memulihkan keseimbangan masyarakat.

Salah satu bentuk nyata penerapan Handep Hapakat adalah kewajiban bagi pihak yang bersalah untuk melakukan tindakan sosial dan simbolik yang memulihkan kehormatan pihak lain, seperti patahu (permintaan maaf di depan umum), makan bersama sebagai tanda perdamaian, atau potong babi sebagai simbol penghapusan kesalahan. Tindakan-tindakan tersebut tidak hanya bersifat seremonial, melainkan mengandung makna yuridis dan moral yang kuat. Ia menunjukkan bahwa masyarakat Dayak menempatkan keadilan dalam kerangka relasional, bukan individual.

Kardinal Tarung menjelaskan bahwa nilai-nilai dasar masyarakat Dayak berakar pada tujuh falsafah utama, yaitu Hasinta (kasih sayang), Handep (gotong royong), Hapakat (mufakat), Hakadohop (tolong-menolong), Hakapingat (saling mengingatkan), Hakarendeng (menyadarkan rohani), dan Hakasurung (memberi dorongan positif). Falsafah-falsafah ini membentuk sistem moral yang integral antara nilai sosial, spiritual, dan hukum, di

mana setiap pelanggaran dianggap bukan hanya gangguan terhadap individu, tetapi juga terhadap tanaman moral masyarakat.

Dalam pandangan Dr. Yulia, hukum adat Indonesia pada umumnya memiliki corak religius-magis, komunal, dan demokratis. Artinya, setiap keputusan adat didasarkan pada musyawarah, rasa kebersamaan, dan keyakinan bahwa setiap tindakan harus menjaga harmoni dengan alam, sesama manusia, dan kekuatan spiritual. Falsafah Handep Hapakat sepenuhnya mencerminkan corak tersebut. Ia menegaskan bahwa hukum adat Dayak

merupakan hukum moral yang mengakar pada solidaritas sosial dan nilai keseimbangan, yang dalam terminologi Van Vollenhoven disebut sebagai *living law*, hukum yang hidup dan ditaati karena bersumber dari rasa keadilan masyarakat.

Dengan demikian, nilai-nilai Handep Hapakat tidak hanya berfungsi sebagai pedoman etika sosial dalam komunitas adat Dayak, tetapi juga sebagai sumber prinsip hukum yang hidup (*the living law*). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa hukum adat memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan sosial dan mampu menembus batas-batas sektoral hukum negara. Dalam konteks hubungan kerja modern, prinsip-prinsip Handep Hapakat yang mengedepankan kesepakatan, kerja sama, dan tanggung jawab sosial dapat menjadi dasar moral untuk membangun hubungan industrial yang harmonis, partisipatif, dan berkelanjutan.

2. Relevansi dan Potensi Integrasi dalam Mekanisme Non-Litigasi Hubungan Industrial di Indonesia

Sistem penyelesaian hubungan industrial di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004, mengedepankan penyelesaian sengketa melalui mekanisme non-litigasi yang meliputi bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebelum perkara dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam idealitasnya, mekanisme ini sejalan dengan asas musyawarah dan mufakat sebagaimana diatur dalam Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, penyelesaian non-litigasi sering kali hanya bersifat formalitas administratif. Proses mediasi berjalan kaku, cenderung legalistik, dan kehilangan esensi dialog sosial yang seharusnya menjadi roh hubungan industrial.

Di sinilah falsafah Handep Hapakat memiliki relevansi strategis. Prinsip gotong royong dan mufakat dalam falsafah ini dapat diinternalisasi ke dalam setiap tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediasi dan konsiliasi tidak lagi dipandang sebagai prosedur hukum belaka, melainkan sebagai proses pemulihan hubungan kerja (*restorative industrial relations*). Mediator atau konsiliator diharapkan berperan tidak hanya sebagai penegak norma, tetapi juga sebagai fasilitator harmoni sosial yang memahami konteks budaya, psikologi, dan nilai kemanusiaan para pihak.

Menurut hasil penelitian Jannatin Nisa dan Dahlianoor, praktik penyelesaian adat di Kalimantan Tengah menunjukkan efektivitas tinggi karena mengedepankan keterbukaan, partisipasi, dan empati. Dalam forum adat, setiap pihak diberi ruang untuk mengungkapkan pandangan dan perasaannya secara bebas tanpa rasa takut atau inferioritas. Keputusan adat diambil melalui mufakat yang didasarkan pada prinsip keadilan substantif, bukan formalitas prosedural. Pola semacam ini sangat relevan untuk memperkaya model penyelesaian hubungan industrial non-litigasi di Indonesia yang selama ini masih berorientasi pada hukum positif semata.

Integrasi nilai Handep Hapakat juga memiliki dasar teoritis yang kuat dalam doktrin hukum nasional. Hazairin melalui teori *Receptie a Contrario* menolak pandangan kolonial bahwa hukum adat hanya berlaku jika diterima oleh hukum Barat. Sebaliknya, hukum nasional harus berakar pada nilai-nilai hukum adat selama tidak bertentangan dengan Pancasila dan konstitusi. Dengan demikian, mengadopsi falsafah Handep Hapakat dalam sistem hukum ketenagakerjaan berarti mengembalikan hukum nasional kepada akar budayanya sendiri.

Selanjutnya, gagasan Handep Hapakat sejalan dengan pemikiran Satjipto Rahardjo tentang hukum progresif. Satjipto berpendapat bahwa hukum harus berorientasi pada manusia (*law for human*), bukan sebaliknya. Hukum tidak boleh kaku, melainkan harus lentur, adaptif, dan mampu menggali nilai-nilai moral yang hidup di masyarakat. Penerapan nilai Handep Hapakat dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial adalah wujud dari hukum progresif, sebuah hukum yang berpihak pada keadilan substantif dan kemanusiaan, bukan pada formalitas prosedural semata.

Pendekatan ini juga dapat dijelaskan melalui teori sistem hukum Lawrence M. Friedman, yang membagi sistem hukum menjadi tiga elemen: struktur, substansi, dan kultur hukum. Dalam konteks ini, struktur hukum ketenagakerjaan telah tersedia melalui peraturan perundang-undangan; substansi hukumnya adalah norma penyelesaian sengketa; sedangkan kultur hukumnya yaitu nilai, sikap, dan perilaku para pelaku hubungan

industrial belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai sosial bangsa Indonesia. Integrasi Handep Hapakat justru mengisi dimensi “kultur hukum” agar sistem hukum ketenagakerjaan tidak kehilangan ruh kemanusiaan dan kebersamaan.

Lebih jauh, nilai Handep Hapakat memiliki relevansi langsung dengan agenda pembangunan nasional. Prinsip gotong royong dan musyawarah mufakat mendukung tiga pilar utama Decent Work (kerja layak) yang dicanangkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), yaitu: (1) promosi dialog sosial, (2) jaminan hak-hak pekerja, dan (3) perluasan kesempatan kerja produktif. Ketiganya hanya dapat diwujudkan apabila penyelesaian sengketa hubungan kerja tidak bersifat konfrontatif, melainkan kolaboratif. Dalam konteks ini, Handep Hapakat berfungsi sebagai nilai sosial yang menghubungkan hukum ketenagakerjaan nasional dengan cita-cita pembangunan yang inklusif dan berkeadilan sosial.

Dengan demikian, integrasi nilai Handep Hapakat dalam mekanisme non-litigasi hubungan industrial bukan sekadar upaya kultural, tetapi langkah strategis dalam rekonstruksi hukum nasional. Nilai-nilai kearifan lokal menjadi fondasi moral bagi hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada keadilan sosial dan kesejahteraan

bersama. Integrasi ini menunjukkan bahwa pembangunan hukum tidak harus dimaknai sebagai westernisasi, melainkan sebagai proses indigenisasi hukum, yaitu penguatan sistem hukum nasional melalui nilai-nilai budaya bangsa sendiri.

4. SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa falsafah Handep Hapakat merupakan manifestasi konkret dari hukum adat Dayak yang hidup dan terus berkembang di Kalimantan Tengah. Nilai-nilai yang terkandung di dalamnya seperti gotong royong, musyawarah, mufakat, dan tanggung jawab sosial merefleksikan semangat keadilan kolektif yang selaras dengan prinsip keadilan sosial dalam Pancasila. Dalam kerangka hukum adat, Handep Hapakat tidak hanya berfungsi sebagai pedoman etika sosial, tetapi juga memiliki makna yuridis sebagai dasar penyelesaian sengketa berbasis keseimbangan dan harmoni sosial.

Secara normatif, Handep Hapakat dapat diintegrasikan ke dalam sistem penyelesaian hubungan industrial non-litigasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Nilai-nilai kearifan lokal ini mampu memperkaya mekanisme mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dengan pendekatan yang lebih humanis dan partisipatif. Integrasi ini sejalan dengan prinsip hukum progresif yang menempatkan manusia dan kemanusiaan sebagai tujuan hukum, bukan sekadar formalitas prosedural.

Dari perspektif teoritis, penggabungan falsafah Handep Hapakat ke dalam sistem hukum ketenagakerjaan mencerminkan penerapan teori *Receptie a Contrario* Hazairin bahwa hukum nasional seharusnya bertumpu pada nilai-nilai hukum adat sejauh tidak bertentangan dengan Pancasila. Pendekatan ini memperkuat argumentasi bahwa hukum adat bukanlah sistem tradisional yang tertinggal, melainkan sumber nilai moral dan hukum yang dapat memperkaya pembangunan hukum nasional. Hukum adat menjadi landasan moral bagi keadilan substantif, sebagaimana ditegaskan oleh Satjipto Rahardjo bahwa hukum harus memanusiakan manusia (*law for human*).

Dalam konteks pembangunan nasional, penerapan nilai Handep Hapakat dalam penyelesaian hubungan industrial non-litigasi memiliki relevansi yang tinggi dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), khususnya dalam mendukung decent work (kerja layak), pertumbuhan inklusif, dan harmoni sosial. Prinsip-prinsip gotong royong dan mufakat yang terkandung di dalamnya dapat menjadi pilar etika bagi pembangunan ekonomi yang tidak hanya mengejar efisiensi dan pertumbuhan, tetapi juga keseimbangan, solidaritas, dan keadilan sosial.

Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa hukum adat Dayak, melalui nilai Handep Hapakat, memiliki potensi besar untuk memperkuat karakter keindonesiaan hukum ketenagakerjaan. Integrasi nilai-nilai tersebut akan menghasilkan sistem penyelesaian hubungan industrial yang lebih inklusif, partisipatif, dan berkeadilan sosial sejalan dengan cita hukum nasional dan tujuan pembangunan hukum yang berkelanjutan.

REKOMENDASI

1. Rekonstruksi Regulasi Ketenagakerjaan Berbasis Kearifan Lokal;
Pemerintah perlu mengakomodasi nilai-nilai lokal seperti Handep Hapakat dalam kebijakan penyelesaian hubungan industrial dengan menegaskan prinsip musyawarah berbasis keadilan sosial sebagai dasar mediasi dan konsiliasi khususnya di Kalimantan Tengah.
2. Penguatan Peran Mediator dan Konsiliator Berbasis Budaya Hukum Lokal;
Mediator hubungan industrial di tingkat kabupaten/kota perlu diberikan pelatihan tentang pendekatan budaya hukum lokal, agar mampu menerapkan nilai gotong royong, empati, dan mufakat dalam praktik penyelesaian perselisihan. Dalam konteks Kalimantan Tengah, mediator dapat melibatkan unsur lembaga adat atau tokoh masyarakat sebagai pihak ketiga yang menjembatani proses dialog sosial.
3. Penerapan Model Hybrid: Mediasi Formal dan Musyawarah Adat;
Pemerintah daerah bersama lembaga hubungan industrial dapat membentuk model hybrid yang memadukan mediasi formal dengan mekanisme musyawarah adat. Skema ini dapat diberlakukan melalui nota kesepahaman antara Dinas Ketenagakerjaan dengan kelembagaan adat (Damang atau Mantir Adat), sebagai sarana pemulihan hubungan industrial berbasis keadilan restoratif.
4. Integrasi Kearifan Lokal dalam Kurikulum Pendidikan Hukum dan Pelatihan Industrial;
Fakultas Hukum dan lembaga pelatihan hukum ketenagakerjaan perlu mengintegrasikan pembelajaran tentang hukum adat dan kearifan lokal dalam kurikulum, terutama nilai-nilai seperti Handep Hapakat, Belom Bahadat, dan Huma Betang. Upaya ini bertujuan menanamkan kesadaran bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya berdiri di atas norma tertulis, tetapi juga di atas nilai sosial yang hidup di masyarakat.
5. Pembangunan Hukum Ketenagakerjaan yang Humanis dan Kontekstual;
Pemerintah dan akademisi perlu mendorong model pembangunan hukum yang bersifat bottom-up, di mana nilai-nilai sosial dan kultural dijadikan fondasi dalam perumusan kebijakan hukum. Dengan

demikian, hukum ketenagakerjaan Indonesia akan menjadi sistem hukum yang tidak hanya memberikan kepastian, tetapi juga menghadirkan keadilan substantif yang sesuai dengan jati diri bangsa.

Penegasan Akhir

Penerapan falsafah Handep Hapakat dalam mekanisme non-litigasi hubungan industrial bukan sekadar upaya akademik atau romantisasi budaya lokal, tetapi merupakan bagian dari rekonstruksi hukum ketenagakerjaan menuju sistem hukum yang inklusif dan berkeadilan sosial. Dalam konteks negara hukum Pancasila, pengakuan terhadap hukum adat berarti pengakuan terhadap jati diri bangsa. Karena itu, pembaruan hukum ketenagakerjaan berbasis kearifan lokal bukanlah langkah mundur, melainkan kemajuan menuju hukum nasional yang berakar, hidup, dan berpihak pada manusia.

REFERENSI

- Firmanto, Taufik, Sufiarina Sufiarina, Frans Reumi, and Indah Nur Shanty Saleh. *Metodologi Penelitian Hukum: Panduan Komprehensif Penulisan Ilmiah Bidang Hukum*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Hazairin. *Demokrasi Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara, 1990.
- Kardinal Tarung. *Lima Pena Lima Pesan Semesta*. Palangka Raya: Rumah Ide Indonesia, 2022.
- Lawrence M. Friedman, *The Legal System: A Social Science Perspective* (New York: Russell Sage Foundation, 1980).
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2009.
- Soepomo. *Bab-Bab tentang Hukum Adat*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2020.
- Van Vollenhoven. *Orientasi dalam Hukum Adat Indonesia*. Jakarta: Jambatan, 2013.
- Yulia. *Hukum Adat. Lhokseumawe: Unimal Press, 2016.*
- Jannatin Nisa dan Dahlianoor. *Eksistensi Hukum Adat Dayak Kalimantan Tengah di Era Revolusi Industri 4.0*. Palangka Raya: Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, 2022.
- Kurniati, Yeti, Dhanang Widijawan, Agus Awaludin, Prasetya Randiana, Giovani Anggasta Pratiwi Lambouw, and Aep Suhendi. "Metode Dan Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Untuk Meningkatkan Efektivitas Sistem Hukum Ketenagakerjaan." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 4 (2025).
- Pelu, Ibnu Elmi AS, and Jefry Tarantang. "Interkoneksi Nilai-Nilai Huma Betang Kalimantan Tengah dengan Pancasila." *Jurnal Studi Agama dan Masyarakat* (2018) Yulia. *Hukum Adat. Lhokseumawe: Unimal Press, 2016.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 16 Tahun 2008 tentang Kelembagaan Adat Dayak di Kalimantan Tengah.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 13 Tahun 2009 tentang Tanah Adat dan Hak-Hak Adat atas Tanah.