



UNIVERSITAS
KRISTEN
MARANATHA



KONAS OPTIMALISASI
COMMUNITY WELL-BEING

KUMPULAN KERTAS KERJA PANELIS

Konferensi Nasional

"Optimalisasi Community Well-being
dalam Perspektif Multidisipliner"

Bandung, 4-5 September 2015

Kepada Yth :
Dr. JOHANNES IBRAHIM,
S.H., M.Hum
Fakultas Hukum
Universitas Kristen Maranatha

50
50 Anniversary

KUMPULAN KERTAS KERJA PANELIS

Konferensi Nasional
Optimalisasi *Community Well-Being* dalam Perspektif Multidisipliner

Bandung 4-5 September

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

KUMPULAN KERTAS KERJA PANELIS

**Konferensi Nasional
Optimalisasi *Community Well-Being* dalam Perspektif Multidisipliner**

Editor :
Dr. Rosida Tiurma Manurung, M.Hum

Desain Sampul:
Maraanatha Media Communication

Penerbit :
Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha
Jl. Prof.drg.Suria Sumatri, MPH No.65
Bandung, 40164

Cetakan Pertama, September 2015

Hak cipta dilindungi undang-undang

ISBN : 978-602-73275-0-4

KOMITE

Pelindung
Rektor Universitas Kristen Maranatha

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Kristen Maranatha

Ketua Pelaksana
Dr. Henydy Ginting, Psikolog.

Wakil Ketua
Ka Yan, M.Psi, Psikolog.
Lie Fun Fun, M.Psi, Psikolog.

Sekretaris
Miruliana R., M.Si, Psikolog.

Bendahara
Cindy Maria, M.Psi, Psikolog.
Selly Ferenza, M.Psi, Psikolog.
Triwidowati

Kesekretariatan
Heliary Kuswantomo, M.Si, Psikolog.
Tessalonika, M.Psi, Psikolog.
Lisa Imelia, M.Psi, Psikolog.
Ira Adelina, M.Psi, Psikolog.
Dra. Endeh A., M.Si, Psikolog.

Acara
Kristin Rahmani, M.Si, Psikolog. (Persidangan)
Eveline Sarintohe, M.Si. (Umum)
Ida Ayu N. Kartikawati, M.Psi, Psikolog.
Indah Soza, M.Si, Psikolog.
Ellen Theresia, M.Psi, Psikolog.
Drs. Paulus Hidayat, M.Si, Psikolog.
Dra. Fifie Nurofia, M.M, Psikolog.
Jane Savitri, M.Si, Psikolog.
Ni Luh Ayu V, M.Psi, Psikolog.

Koordinator Makalah dan Proceeding
Dr. Rosida Mamurung, M.Hum.
Dra. Jacqueline Tj. M, M.Si, Psikolog.
Evany Victoriana, M.Psi, Psikolog.

Publikasi dan Dokumentasi
Priska Ananya, M.Psi, Psikolog.
Meilani Rohinsa, M.Psi, Psikolog.
Destalya, S.Psi, M.Pd.

ISBN: 978-602-73275-0-4

Perlengkapan

Rosella Nora L, M.A.
Evi Ema Victoria P, M.A.

Konsumsi

Vida Handayani, M.Psi, Psikolog.
Maria Yuni, M.Psi, Psikolog.
Dra. Sumiarti, Psikolog.
Dra. Magdalena F, M.Psi, Psikolog.
Dra. Juliani Ardhi, M.Psi, Psikolog.

Transportasi dan Akomodasi

Cakrangadinata, M.Psi, Psikolog.
Dra. Sianiwati S. Hidayat, Psikolog.

Keamanan

Fundianto, M.Psi, Psikolog.
Tery Setiawan, M.Si.
Drs. Samusi S, M.Psi, Psikolog.

Humas

Gianti Gunawan, M.Psi, Psikolog.
Efnie Indrianie, M.Psi, Psikolog.
Trisa Genia, M.Psi, Psikolog.
Dra. Kuswardhani, M.Psi, Psikolog.
Dr. Carolina N, Psikolog.
Dra. Irawati, M.Psi, Psikolog.

Scientific Committee

Dr. Yuspendi, M.Psi, Psikolog, M.Pd, Akp. (FP)
Dr. Henndy Ginting, Psikolog. (FP)
Robert O.R, Ph.D. (FP)
Dr. Irene Prameswari, M.Si, Psikolog. (FP)
Dr. Irene Tarakanita, M.Si, Psikolog. (FP)
Dra. Ria Wardhani, M.Si, Psikolog. (FP)
Dr. Lindawaty S. Sewu, S.H, M.Hum, M.Kn. (FH)
Se Tin, SE, M.Si, Ak. (FE)
Dr. Trisnowati, M.Hum. (FS)
Dr. Ir. Mewati Ayub, M.T. (FTI)
drg. Winny Suwindere, M.S. (FKG)
dr. Jo Suherman, M.S, AIP. (FK)
Dr. Krisnanto Kusibantoro, S.T, M.T. (FSRD)
Ir. Aan Darmawan, M.T. (FT)

KATA PENGANTAR

Buku yang hadir dihadapan pembaca ini, dapat menjadi satu dari sekian buku bahwa *community well-being* menjadi kebutuhan dan kekuatan yang harus diwujudkan. Semangat yang “partisipatif” dan “transformatif” untuk menjabarkan konsep, menetapkan ukuran-ukuran dan mengembangkan program-program intervensi untuk mengoptimalkan *community well-being* menjadi sangat penting. Universitas Kristen Maranatha sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi, pada usianya yang ke-50 memberikan kontribusi dalam mengkaji kompleksitas *community well-being* dan mengusulkan rekomendasi khususnya dalam konteks pembangunan Indonesia. Kontribusi tersebut diwujudkan dalam rencana penyelenggaraan Konferensi Nasional yang berjudul “Optimalisasi *Community Well-Being* dalam Perspektif Multidisipliner”. Hasil konferensi ini dipublikasikan dalam bentuk kumpulan kertas kerja panelis ini sehingga dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak terkait dalam upaya optimalisasi *community well-being* ini sehingga dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak terkait dalam upaya optimalisasi *community well-being* di Indonesia.

Semangat “partisipatif” dan “transformatif” seperti ini perlu senantiasa dihidupkan, yaitu kita secara bersama-sama berusaha menciptakan dan mengoptimalkan *community well-being*. Berbagai fenomena dan permasalahan tentang *community well-being* yang merentang mulai dari kualitas kesejahteraan anak, dukungan keluarga terhadap ibu bekerja, hubungan kualitas persahabatan, pentingnya etika, sampai dengan kualitas hidup pada Lamia yang mengalami kehilangan gigi telah dibentangkan. Pada tataran keilmuan, pintalan benang yang senada perlu dirajut ulang agar mampu mendefinisikan ulang tentang *community well-being* yang dicita-citakan.

Bandung, September 2015
Penyuting,

Dr. Rosida Tiurma Manurung, M.Hum.

DAFTAR ISI

Halaman Pembuka

Susunan Komite KONAS 2015.....	i
Kata Pengantar Penyunting Makalah.....	iii
Kata Pengantar Ketua Panitia KONAS 2015.....	iv
Kata Pengantar Dekan Fakultas Psikologi UKM.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Dari Toleransi Menjadi Sinergi.....	1
Gambaran Tingkat Kesehatan Rongga Mulut.....	3
Habitus Dalam Teritori Ruang Hunian Indonesia.....	10
Integrasi Desa/Kelurahan/RW Sebagai Aktif Dan Program Pemberdayaan Masyarakat Dalam Program Kota Sehat.....	19
Kajian Pembatalan Undang-Undang No. 7 Tahun 2004 Tentang Sumber Daya Air Dalam Kerangka Kepastian Hukum dan Politik.....	30
Komputasi Manusia dan Community Well-Being.....	37
Konsepsi "Law As A Tool Of Social Engineering" Sebagai Upaya Manajemen Hukum Dalam Menciptakan Kepastian Hukum.....	44
Model Kesejahteraan Psikologis Ibu Penghuni 'Sarang Kosong'.....	59
Penggunaan Televisi Sebagai Media Pendidikan Bahasa Inggris.....	72
Penyediaan Perumahan Berbasis pada Kesadaran melalui Pemanfaatan Teknologi Puskim.....	83
Peran Bahasa Dalam Media.....	88
Seni dan Lingkungan.....	95
<i>Social Media and Community Well-Being.....</i>	<i>100</i>
<i>Spiritual Well-Being</i> dari Toleransi Menjadi Sinergi dalam Kehidupan Beragama.....	108
Upaya Peningkatan Keselamatan Pertransportasi.....	118

Konsepsi "Law As A Tool Of Social Engineering" Sebagai Upaya Manajemen Hukum Dalam Menciptakan Kepastian Hukum

Johannes Ibrahim Kosasih

Yohanes Hermanto Sirait^{*)}

Fakultas Hukum Universitas Kristen Maranatha

johannesibrahim@rocketmail.com

Abstrak

Konsepsi yang dikemukakan oleh Roscoe Pound (1870-1964) sebagai seorang pakar berkebangsaan Amerika dari Aliran Sociological Jurisprudence menguraikan mengenai pengaruh hukum terhadap masyarakat dengan pendekatan dari hukum ke masyarakat. Konsepnya adalah "*Law as a tool of social engineering*". Konsep ini adalah hukum harus dipandang sebagai suatu lembaga kemasyarakatan yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sosial, dan adalah tugas ilmu hukum untuk mengembangkan suatu kerangka yang dapat memenuhi kebutuhan sosial secara maksimal. Pemenuhan kebutuhan sosial dalam suatu masyarakat tidaklah lepas dari peran hukum dalam mengarahkan secara futuristik masyarakat di masa mendatang. Perubahan-perubahan dalam masyarakat dan kelembagaan yang ada merupakan pertautan dalam berbagai disiplin ilmu-ilmu sosial yaitu peran manajemen dan ilmu hukum.

Manajemen merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk menyatukan orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif, sedangkan hukum didefinisikan aturan-aturan perilaku yang dapat diberlakukan/diterapkan untuk mengatur hubungan-hubungan antar manusia dan antara manusia dan masyarakatnya. Persoalan manajemen dan ilmu hukum adalah "Masyarakat" yang perlu adanya keteraturan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mengatur ketertiban di masyarakat, pilar-pilar penegakan hukum yaitu keteribinan, keadilan dan kepastian hukum yang dapat terlaksana dengan peran serta manajemen dalam menggulirkan konsep "*Law as a tool of social engineering*".

I. Pendahuluan

Konsepsi yang dikemukakan oleh Roscoe Pound melalui "*Law as a tool of social engineering*", merupakan bahan kajian dari peran hukum di dalam masyarakat. Konsep Roscoe Pound di Indonesia dikembangkan oleh Mochtar Kusumaatmadja. Pemikiran dan Mochtar Kusumaatmadja oleh sejumlah ahli-ahli hukum Indonesia disebut sebagai mazhab tersendiri yaitu Mazhab Filsafat Hukum Unpad.

^{*)} Johannes Ibrahim Kosasih adalah Dosen pada Fakultas Hukum Universitas Kristen Maranatha, jabatan akademik Lektor Kepala IV B, saat ini menjabat sebagai Pembantu Rektor I Bidang Akademik dan Sumber Daya dan Pengembangan Ilmari.

Yohanes Hermanto Sirait adalah Dosen pada Fakultas Hukum Universitas Kristen Maranatha.

Adapun pemikirannya adalah hukum tidak diartikan sebagai "alat" tetapi sebagai "sarana" pembaharuan masyarakat. Pokok-pokok pikiran yang melandasi konsep tersebut adalah:

- a. "Bawa ketertiban dan keteraturan dalam usaha pembangunan dan pembaharuan memang diinginkan, bahkan mutlak perlu; dan
- b. Bawa hukum dalam arti kaidah diharapkan dapat mengarahkan kegiatan manusia ke arah yang dikehendaki oleh pembangunan dan pembaharuan itu. Untuk itu diperlukan sarana berupa peraturan hukum yang tertulis (baik perundang-undangan maupun

jurisprudensi), dan hukum yang tertulis itu harus sesuai dengan hukum yang hidup dalam masyarakat".¹

Pembaharuan dalam setiap aspek kehidupan merupakan bagian dari tujuan hukum agar dapat menciptakan keadilan, kepastian hukum dan keadilan. Penerapan kaidah-kaidah hukum di masyarakat tidak terlepas sejauhmana kesadaran masyarakat dalam mentahtinya. Memang tidak terlepas dari budaya hukum masyarakat. Mentaati setiap aturan hukum yang ada merupakan suatu keharusan dan bukan paksaan.

Dalam memberdayakan peran hukum dan efektivitasnya di masyarakat, ilmu manajemen telah diakomodasikan dalam beberapa substansi berbagai regulasi, baik disadari atau tidak. Hukum tidak dapat terlepas dari peran ilmu manajemen, tidak terlepas pula dari sejauh mana data statistik di masyarakat dapat mencerminkan ketatanurut atas suatu aturan hukum. Uraian di bawah ini mencoba memberikan sumbangsih pemikiran dalam konteks keberadaan ilmu hukum dalam melaksanakan pemberdayaan, memcooba merekayasa masyarakat dengan menarik teori dari Roscoe Pound dengan konsepnya "*Law as a tool of social engineering*".

II. Konsepsi "*Law as a tool of social engineering*" dari Roscoe Pound

Konsep ini merupakan gagasan untuk menjelaskan konsep hukum sebagai alat untuk mengubah masyarakat (*Law as a tool of social engineering*). Dalam berbagai karyanya Pound berusaha untuk memudahkan dan menguatkan fungsi "Social Engineering atau Rekayasa Sosial" ini dengan merumuskan dan menggolongkan berbagai kepentingan-kepentingan sosial yang menyebabkan hukum berkembang. Kepentingan tersebut merupakan jantung dari *Sociological Jurisprudence*, yang tidak dapat dilaksanakan begitu saja. Kepentingan merupakan substansi yang prima dan berhubungan erat sekali dengan aspek sosiologis. Lebih konkret Pound mendefinisikan "kepentingan"² sebagai berikut:

"Interest as: A demand or desire which human beings, either individually or through groups or associations of in relations seek to satisfy"

Kerangka dasar yang dipergunakan oleh Roscoe Pound adalah memperhatikan kepentingan-kepentingan sosial yang lebih luas yang merupakan inti *Sociological Jurisprudence*, yaitu keinginan atau permintaan dimana manusia ingin memenuhiya, baik secara pribadi, hubungan antar pribadi maupun kelompok. Atas dasar ini Roscoe Pound membedakan berbagai kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu: kepentingan pribadi, kepentingan umum dan kepentingan sosial atau masyarakat³.

- a. Kepentingan umum (public interest):
 - (1). Kepentingan negara sebagai badan hukum;
 - (2). Kepentingan negara sebagai penjaga atau pengawas dari kepentingan masyarakat.
- b. Kepentingan masyarakat (social interest):
 - (1). Kepentingan akan kedamaian dan ketertiban;
 - (2). Perlindungan lembaga-lembaga sosial;
 - (3). Pencegahan kemerrosan akhlak;
 - (4). Pencegahan pelanggaran hak;
 - (5). Kesejahteraan sosial.

¹Mochtar Kusumastuti. Hukum, Masyarakat dan Pembinaan Hukum. Bandung : Binacipta, 1995, hlm.13.

²Hutagalung Thoga. *Hukum dan Keadilan Dalam Pemahaman Filosofis Pancasilais dan Undang-Undang Dasar 1945*. Dissertasi. Bandung: Universitas Padjadjaran, hlm.182.

³Darmodiharto Darji dan Sidharta, *Polisi-Polisi Filosofis Hukum*. Jakarta: Gramedia, 1999, hlm. 129-130.

c. Kepentingan pribadi (*private interest*):

- (1). Kepentingan individu;
- (2). Kepentingan keluarga;
- (3). Kepentingan hak milik."

Pound mengajukan lima model hukum yang terkait dengan pelaksanaan fungsi hukum tersebut, yang disebut "*Instrumentalities Techniques*"⁴ adalah:

- (1). *The grievance remedial instrument;*
- (2). *The penal instrument;*
- (3). *The administrative regulatory instrument;*
- (4). *The government benefit conferral instrument; dan*
- (5). *The private arrangement facilitating instrument.*"

Selanjutnya, dari klasifikasi tersebut dapat ditarik dua hal⁵, yaitu:

Fistama, Pound mengikuti garis pemikiran yang berasal dari Von Jhering dan Jeremy Bentham, yaitu berupa pendekatan terhadap hukum sebagai jalan ke arah tujuan sosial dan sebagai alat dalam perkembangan sosial. Memang, penggolongan kepentingan tersebut sebenarnya melanjutkan apa yang telah dilakukan oleh von Jhering. Karena itu dilihat dari hal tersebut, Pound sebenarnya dapat pula digolongkan sebagai pengaruh Utilarisme sebagai penerus Jhering dan Bentham.

Kedua, klasifikasi tersebut membantu menjelaskan premis-premis hukum, sehingga membuat pembentuk undang-undang, hakim, pengacara dan pengajar hukum menyadari akan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang terkait dalam tiap-tiap persoalan khusus. Dengan kata lain, klasifikasi itu membantu menghubungkan antara prinsip (hukum) dan praktiknya.

Pada tahun 1919, Pound memberikan suatu ringkasan dari dasar-dasar hukum suatu masyarakat yang beradab untuk keperluan sistematik hukum⁶ : salah

1. "Dalam satu masyarakat beradab tiap orang dapat mengharapkan bahwa orang lain tidak akan menyerang dia.
2. Dalam satu masyarakat beradab tiap orang boleh mengharapkan bahwa ia dapat mengasai untuk tujuan-tujuan yang berfaedah apa yang mereka temukan dan mempergunakan untuk keperluannya sendiri, apa yang mereka ciptakan, dengan karya mereka sendiri dan apa yang mereka peroleh, dalam ketertiban masyarakat dan ekonomi yang pada waktunya memungkinkan kekuasaan.
3. Dalam satu masyarakat yang beradab tiap orang dapat mengharapkan bahwa orang-orang dengan siapa mereka berurusan tentang hubungan-hubungan umum dalam masyarakat akan bertindak dengan sikap baik dan
 - a. Dapat diharapkan bahwa mereka akan memenuhi janji-janji yang mereka sanggupkan atau harapan-harapan yang mereka timbulkan disebabkan oleh tindakan mereka,
 - b. Akan menyelenggarakan perusahaan-perusahaan mereka sesuai dengan harapan-harapan yang diletakkan oleh perusahaan kesulitan masyarakat,
 - c. Akan mengganti dengan barang-barang itu sendiri atau dengan barang-barang yang sama barang-barang yang diperolehnya oleh karena kekhilafan atau yang sama sekali tak mereka harapkan, atau barang-barang yang mereka terima atas kerugian orang lain sedang barang tersebut adalah bukan hak mereka atau barang tersebut didapatkan berhubungan dengan keadaan yang sama sekali tak dimaksudkan.
4. Bahwa satu masyarakat yang beradab tiap orang boleh mengharapkan bahwa mereka yang harus melakukan satu tindakan akan bertindak sedemikian rupa hingga mereka tak boleh menyebabkan hal-hal yang tak diharapkan atau akan menyebabkan satu kecelakaan pada orang lain. Dalam satu masyarakat yang beradab tiap orang boleh mengharapkan

⁴ Huta galung Thoga. *Opi.Cir*, hlm.183.

⁵ Ibid, hlm.130.

⁶ Soetikano. *Filosof Hukum Bagian II*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1986, hlm. 30-31.

- c. Kepentingan pribadi (*private interest*):
 - (1). Kepentingan individu;
 - (2). Kepentingan keluarga;
 - (3). Kepentingan hak milik."

Pound mengajukan lima model hukum yang terkait dengan pelaksanaan fungsi hukum tersebut, yang disebut "*Instrumentalities Techniques*"⁴ adalah:

- (1). *The grievous remedial instrument*;
- (2). *The penal instrument*;
- (3). *The administrative regulatory instrument*;
- (4). *The government benefit conferral instrument*; dan
- (5). *The private arrangement facilitating instrument*.

Selanjutnya, dari klasifikasi tersebut dapat ditarik dua hal⁵, yaitu:

Pertama, Pound mengikuti garis pemikiran yang berasal dari Von Jhering dan Jeremy Bentham, yaitu berupa pendekatan terhadap hukum sebagai jalan ke arah tujuan sosial dan sebagai alat dalam perkembangan sosial. Memang, penggolongan kepentingan tersebut sebenarnya melanjutkan apa yang telah dilakukan oleh von Jhering. Karena itu dilihat dari hal tersebut, Pound sebenarnya dapat pula digolongkan sebagai pengam Utlitarisme sebagai penerus Jhering dan Bentham.

Kedua, klasifikasi tersebut membantu menjelaskan premis-premis hukum, sehingga membuat pembentuk undang-undang, hakim, pengacara dan pengajar hukum menyadari akan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang terkait dalam tiap-tiap perselisihan khusus. Dengan kata lain, klasifikasi itu membantu menghubungkan antara prinsip (hukum) dan praktiknya.

Pada tahun 1919, Pound memberikan suatu ringkasan dari dasar-dasar hukum suatu masyarakat yang beradab untuk keperluan sistematik hukum⁶ adalah:

1. "Dalam suatu masyarakat beradab tiap orang dapat mengharapkan bahwa orang lain tidak akan menyerang dia.
2. Dalam suatu masyarakat beradab tiap orang boleh mengharapkan bahwa ia dapat mengasai untuk tujuan-tujuan yang bersaudara apa yang mereka temui dan mempergunakan untuk keperluannya sendiri, apa yang mereka ciptakan, dengan karya mereka sendiri dan apa yang mereka peroleh, dalam ketertiban masyarakat dan ekonomi yang pada waktu itu memegang kekuasaan.
3. Dalam suatu masyarakat yang beradab tiap orang dapat mengharapkan bahwa orang-orang dengan siapa mereka berurusan tentang hubungan-hubungan umum dalam masyarakat akan bertindak dengan baik dan
 - a. Dapat diharapkan bahwa mereka akan memenuhi janji-janji yang mereka sanggupkan atau harapan-harapan yang mereka timbulkan disebabkan oleh tindakan mereka.
 - b. Akan menyelenggarakan perusahaan-perusahaan mereka sesuai dengan harapan-harapan yang ditetapkan oleh perusahaan kesulitan masyarakat.
 - c. Akan mengganti dengan barang-barang itu sendiri atau dengan barang-barang yang sama barang-barang yang diperolehnya oleh karena kehilafan atau yang sama sekali tak mereka harapkan, atau barang-barang yang mereka terima atas kerugian orang lain sedang barang tersebut adalah bukan hak mereka atau barang tersebut didapatkan berhubungan dengan keadaan yang sama sekali tak dimaksudkan.
4. Bahwa suatu masyarakat yang beradab tiap orang boleh mengharapkan bahwa mereka yang harus melakukan satu tindakan akan bertindak sedemikian rupa hingga mereka tak boleh menyebabkan hal-hal yang tak diharapkan atau akan menyebabkan satu kecelakaan pada orang lain. Dalam suatu masyarakat yang beradab tiap orang boleh mengharapkan

⁴ Huta galung Thoga, *Op.Cit.*, him.183.

⁵ Ibid, him.130.

⁶ Soetikno, *Filsafat Hukum Bagian II*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1986, him. 30-31.

bahwa mereka yang mempunyai "benda-benda" yang mungkin dapat "lepas" dari pengawasannya atau yang dapat "melarikan" diri dan dapat menyebabkan bencana kepada orang lain, akan menjaga supaya benda tersebut, tetap berada di bawah pengawasan mereka."

Menurut Sujipto Rahardjo⁷, langkah-langkah yang diambil dalam *Social Engineering* atau lengkapnya *Social Engineering by Law* bersifat sistematis, dimulai dari identifikasi masalah sampai jalan pemecahannya, yaitu:

1. Mengenal problem yang dihadapi sebaik-baiknya. Termasuk di dalamnya mengenali dengan seksama masyarakat yang hendak menjadi sasaran dari penggarapan tersebut.
2. Memahami nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Hal ini penting kalau *social engineering* itu hendak diterapkan pada masyarakat dengan sektor-sektor kehidupan majemuk, seperti: tradisional, modern, dan perencanaan. Pada tahap ini ditentukan nilai-nilai dari sektor mana yang dipilih.
3. Membuat hipotesis-hipotesis dan memilih mana yang paling layak untuk bisa dilaksanakan.
4. Mengikuti jalannya penerapan hukum dan mengukur efek-efeknya.

III. Korelasi Hukum dan Ilmu Manajemen

Penggunaan ilmu dan etimologi manajemen telah terakomodasi dalam beberapa perundang-undangan di Indonesia, khususnya dalam bidang bisnis. Ilmu manajemen dirumuskan dalam berbagai kebijakan pemerintah agar pelaku usaha dapat mengikuti arah kebijakan makro ataupun mikro agar dapat sejalan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Penulis mengambil beberapa contoh penggunaan ilmu manajemen dalam mengatur kebijakan perbankan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor: 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan juncto Undang-Undang Nomor: 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor: 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, dalam Bab V Tentang Pembinaan dan Pengawasan, dalam Pasal 29 berbunyi:

Pasal 29:

- (1) "Pembinaan dan pengawasan bank dilakukan oleh Bank Indonesia.
- (2) Bank wajib memelihara tingkat kesehatan bank sesuai dengan ketentuan kecukupan modal, kualitas aset, kualitas manajemen, likuiditas, rentabilitas, solvabilitas, dan aspek lain yang berhubungan dengan usaha bank, dan wajib melakukan kegiatan usaha sesuai dengan prinsip kehati-hatian.
- (3) Dalam memberikan kredit atau pembiayaan berdasarkan Prinsip Syariah dan melakukan kegiatan usaha lainnya, bank wajib memenuhi cara-cara yang tidak merugikan bank dan kepentingan nasabah yang mempercayakan dananya kepada bank.
- (4) Untuk kepentingan nasabah, bank wajib menyediakan informasi mengenai kemungkinan timbulnya risiko kerugian sehubungan dengan transaksi nasabah yang dilakukan melalui bank.
- (5) Keterbukaan yang wajib dipenuhi oleh bank sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan oleh Bank Indonesia."

⁷ Sujipto Rahardjo, *Rewi Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.. 208.

Pasal 29 ayat (2) merupakan manajemen pengelolaan bank yang dikenal dengan CAMEL, terdiri atas: Permodalan (*Capital*), Kualitas Aset (*Asset Quality*), Manajemen (*Management*), Profitabilitas (*Earnings*), dan Likuiditas (*Liquidity*).

CAMEL adalah aspek yang paling banyak berpengaruh terhadap kondisi keuangan bank, yang mempengaruhi pula tingkat kesehatan bank. CAMEL merupakan tolok yang menjadi obyek pemeriksaan bank yang dilakukan oleh pengawas bank (dalam hal ini Bank Indonesia, saat ini kedudukannya digantikan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan)

CAMEL terdiri atas lima kriteria yaitu modal, aktiva, manajemen, pendapatan dan likuiditas. Penyempurnaan penilaian kesehatan bank dilatarbelakangi oleh Perubahan kompleksitas usaha dan profil risiko, penerapan pengawasan secara konsolidasi, serta perubahan pendekatan penilaian kondisi Bank yang diterapkan secara internasional mempengaruhi pendekatan penilaian Tingkat Kesehatan Bank. Secara substantif memang ada beberapa perubahan faktor-faktor penilaian, namun dari sisi prinsip dan proses perhitungan tingkat kesehatan, PBI nomor 13/1/PBI/2011 tersebut tidak jauh berbeda dengan PBI Nomor 6/10/PBI/2004.

Jelas bahwa kebijakan Bank Indonesia mengakomodasi ketentuan ini perlu adanya suatu penegakan hukum bagaimana bank-bank yang berada di bawah kendali Bank Indonesia dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan bagian dari manajemen keuangan yang diajukan dalam regulasi perbankan.

Kebijakan mengenai pemberdayaan tenaga kerja dapat dilihat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga-kerjaan, Pasal 4 berbunyi:

Pembangunan ketenaga-kerjaan bertujuan:

- a. "membangun dan mewujudkan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya".

Manajemen sumber daya manusia menjadi penekanan agar dapat menghapuskan praktik-praktik eksplorasi tenaga manusia pada masa yang lalu tidak terjadi lagi. Sehingga terdapat perubahan bahwa terminologi tidak menggunakan lagi istilah "perburuan". Contoh lainnya dapat dikemukakan dalam Undang-Undang Nomor: 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta yang mengintroduksikan kedudukan dari sebuah Lembaga Manajemen Kolektif di Indonesia.

Terminologi Lembaga Manajemen Kolektif sudah seringkali dimunculkan baik oleh masyarakat awam ataupun oleh masyarakat yang sehari-hari bersentuhan dengan karya-karya seni yang memiliki hak cipta.

Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor: 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta menjelaskan definisi dari Lembaga Manajemen Kolektif sebagai berikut:

"Lembaga Manajemen Kolektif adalah institusi yang berbentuk badan hukum nirlaba yang diberi kuasa oleh Pencipta, Pemegang Hak Cipta, dan/atau pemilik Hak Terkait guna mengelola hak ekonominya dalam bentuk menghimpen dan mendistribusikan royalti."

Pengaturan mengenai Lembaga Manajemen Kolektif ke dalam Undang-Undang ini dimaksudkan untuk memperjelas status hukum Lembaga Manajemen Kolektif, tentunya bagi banyak kalangan memang merupakan sebuah langkah untuk memberikan perlindungan hukum bagi pemegang hak cipta yang selama ini sering terabaikan

Pelaksanaan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh Lembaga Manajemen Kolektif tercantum dalam Bab XIII, tercantum dalam Pasal 87 mengatur bagaimana hubungan antara Pencipta/Pemegang Hak Cipta atau Pemilik Hak Terkait, Lembaga Manajemen Kolektif, dan Pengguna. Ketentuan selengkapnya berbunyi:

Pasal 87

- (1) "Untuk mendapatkan hak ekonomi setiap Pencipta, Pemegang Hak Cipta, pemilik Hak Terkait menjadi anggota Lembaga Manajemen Kolektif agar dapat menerima imbalan yang wajar dari pengguna yang memanfaatkan Hak Cipta dan Hak Terkait dalam bentuk layanan publik yang bersifat komersial.
- (2) Pengguna Hak Cipta dan Hak Terkait yang memanfaatkan Hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) membayar Royalti kepada Pencipta, Pemegang Hak Cipta, atau pemilik Hak Terkait, melalui Lembaga Manajemen Kolektif.
- (3) Pengguna sebagaimana dimaksud pada ayat (1) membuat perjanjian dengan Lembaga Manajemen Kolektif yang berisi kewajiban untuk membayar Royalti atas Hak Cipta dan Hak Terkait yang digunakan.
- (4) Tidak dianggap sebagai pelanggaran Undang-Undang ini, pemanfaatan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait secara komersial oleh pengguna sepanjang pengguna telah melakukan dan memenuhi kewajiban sesuai perjanjian dengan Lembaga Manajemen Kolektif."

Pasal 88 diatur mengenai bagaimana sebuah Lembaga Manajemen Kolektif harus memiliki ijin dari Menteri untuk dapat beroperasi. Ketentuan selengkapnya berbunyi:

Pasal 88:

- (1) "Lembaga Manajemen Kolektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1) wajib mengajukan Permohonan izin operasional kepada Menteri.
- (2) Izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. "berbentuk badan hukum Indonesia yang bersifat nirlaba;
 - b. kuasa dari Pencipta, Pemegang Hak Cipta, atau pemilik Hak Terkait untuk menarik, menghimpun, dan mendistribusikan Royalti;
 - c. pemberi kuasa sebagai anggota paling sedikit 200 (dua ratus) orang Pencipta untuk Lembaga Manajemen Kolektif bidang lagu dan/atau musik yang mewakili kepentingan pencipta dan paling sedikit 50 (lima puluh) orang untuk Lembaga Manajemen Kolektif yang mewakili pemilik Hak Terkait dan/atau objek Hak Cipta lainnya;
 - d. bertujuan untuk menarik, menghimpun, dan mendistribusikan Royalti; dan
 - e. mampu menarik, menghimpun, dan mendistribusikan Royalti kepada Pencipta, Pemegang Hak Cipta, atau pemilik Hak Terkait."
- (3) Lembaga Manajemen Kolektif yang tidak memiliki izin operasional dari Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang menarik, menghimpun, dan mendistribusikan Royalti".

Pasal 89:

- (1) Untuk pengelolaan Royalti Hak Cipta bidang lagu dan/atau musik dibentuk 2 (dua) Lembaga Manajemen Kolektif nasional yang masing-masing merepresentasikan keterwakilan sebagai berikut:
 - a). kepentingan Pencipta; dan
 - b). kepentingan pemilik Hak Terkait.
- (2) Kedua Lembaga Manajemen Kolektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki kewenangan untuk menarik, menghimpun, dan mendistribusikan Royalti dari Pengguna yang bersifat komersial.

- (3) Untuk melakukan penghimpunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kedua Lembaga Manajemen Kolektif wajib melakukan koordinasi dan menetapkan besaran Royalti yang menjadi hak masing-masing Lembaga Manajemen Kolektif dimaksud sesuai dengan ketelitian dalam praktik berdasarkan keadilan.
- (4) Ketentuan mengenai pedoman penetapan besaran Royalti ditetapkan oleh Lembaga Manajemen Kolektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan disahkan oleh Menteri.

IV. Pendekatan Yuridis Sosiologis dengan Tujuan Efesiensi dan Efektivitas Hukum di Masyarakat

Pada tahun 1892, Dionisio Anzilotti pertama kali memperkenalkan istilah sosiologi hukum, kemudian dilanjutkan oleh Eugen Ehrlich pada tahun 1913 dan tidak ketinggalan Roscoe Pound dan Leon Petrazycki juga ikut memperkenalkan sosiologi hukum pada tahun 1970. Namun diantara tokoh-tokoh tersebut, pada tahun 1916-1920, Nikolai Sergeyevitch Timasheff adalah orang yang pertama kali membuat rancangan tulisan berjudul *Introduction to the Sociology of Law* meskipun tulisan tersebut dinyatakan hilang saat Timasheff melarikan diri dari Rusia pada tahun 1921. Di tahun berikutnya Timasheff mempublikasikan sebuah tulisan yang berjudul "*Law as a Social Psychological Phenomenon*" yang mana dalam tulisan ini sosiologi hukum diorientasikan dalam psikologi masyarakat dan bukan psikologi individu semata.⁸ Secara spesifik tulisan Timasheff membagi sosiologi hukum dalam 2 poin utama yaitu: (1) bahwa hukum dapat dan harus dipelajari oleh sosiolog dan (2) bahwa hukum merupakan kombinasi dari sosial, budaya dan perilaku.⁹

Di Indonesia, sosiologi hukum ikut berkembang dengan tokoh utamanya adalah Soerjono Soekanto. Soerjono mendefinisikan sosiologi hukum sebagai suatu cabang ilmu yang secara analitis dan empiris mempelajari hubungan timbal balik atau interaksi antara hukum dengan gejala-gejala sosial lainnya.

Pendekatan yuridis sosiologis merupakan suatu pendekatan yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*).¹⁰ Berdasarkan pengertian tersebut, sebuah hukum atau aturan dapat dikatakan efektif apabila hukum tersebut mampu menemukan fakta-fakta atau kebenaran tentang kebenaran materil atau kebenaran yang sebenar-benarnya. Dari fakta yang sudah digali tersebut kemudian hukum harus juga mampu mengidentifikasi setiap permasalahan yang ada baik permasalahan dalam tubuh pembuat hukum, penegak hukum, masyarakat dan hukum itu sendiri.

Pendekatan yuridis sosiologis diharapkan mampu mewujudkan efisiensi dan efektivitas hukum. Namun sebelum kita lebih jauh membahas mengenai efisiensi dan efektivitas hukum, akan lebih baik jika kita mengetahui yang dimaksud dengan efisiensi dan efektivitas itu sendiri. Efisiensi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya); kedayagunaan; ketepatgunaan; kesangkilan; atau kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya). Secara sederhana efisiensi merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan.

⁸ Nicholas S. Timasheff. *An Introduction to The Sociology of Law*. Third Edition. New Jersey: Transaction Publisher. 2009, hlm. 24. Buku dengan judul yang sama pertama kali diterbitkan pada tahun 1939 oleh Komite Penelitian Ilmu Sosial Universitas Harvard.

⁹ Ibid.

¹⁰ Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. 1982, hlm. 10.

Perlu diketahui, secara kebahasaan, kata efektivitas tidak ditemukan dalam bahasa Inggris (*British*). Bahkan Mahkamah Internasional merujuk kata efektivitas pada bahasa perancis *effectivité*.¹¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Jadi, efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau serantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya.¹²

Dalam beberapa kasus ketika kita berbicara tentang efektivitas, tidak jarang kita memaksakan pada pemikiran yang pragmatis dan faktual dengan hanya melihat pada suatu hasil semata. Padahal ide dari suatu efektifitas itu bersifat konkret dan holistik dimana perlu pengkajian mendalam menggunakan teori hukum, filosofi hukum, epistemologi dan teori pengetahuan. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Soerjono Sockarno mengenai efektivitas hukum. Efektivitas hukum di masyarakat menurut Soerjono Sockarno ditentukan oleh 5 faktor yaitu:¹³

1. Faktor hukum;
2. Faktor penegak hukum;
3. Faktor sarana atau fasilitas pendukung penegakan hukum;
4. Faktor masyarakat;
5. Faktor kebudayaan.

Kelima faktor di atas berkaitan dan berhubungan satu sama lain karena menjadi elemen penting dalam penegakan hukum. Oleh sebab itu, apabila kelima faktor tersebut dapat dikelola secara baik maka makna dari efektivitas sebagai proses pencapaian suatu tujuan dapat diwujudkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas hukum terwujud melalui manajemen hukum manakala Negara mampu mengelola (*manage*) kelima faktor diatas.

V. Manajemen Hukum Dalam Rangka Mewujudkan Efisiensi dan Efektivitas Hukum

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya:

Manajemen dibutuhkan setidaknya untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Ekonom terkemuka George R Terry mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengelolaan pegawai (*staffing*), pengarahan dan pengimplementasian (*directing/leading*) dan pengawasan dan pengendalian (*controlling*) dengan menggunakan sumber daya yang ada.¹⁴

¹¹ Jean d'Aspremont, "Effectivity" in International Law: Self-Empowerment Against Epistemological Claustrophobia - Lihat: <http://www.asil.org/blogs/942%20%9Ceffectivity%E2%80%9D-international-law-self-empowerment-against-epistemological-claustrophobia#sthash.4nX2yFbd.dpuf> Diakses pada tanggal 17 Agustus 2013, pukul 16.17 WIB.

¹² Sondang P. Sugiantoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, hlm. 24.

¹³ Soerjono Sockarno, *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hlm.8.

¹⁴ Institute of International Management Science, *Principle and Practice of Management*, New Delhi: Excel Books Private Limited, 2011, hlm. 2.

Mochtar Kusumaatmadja merdefinisikan hukum sebagai keseluruhan kaidah serta semua asas yang mengatur pergaulan hidup dalam masyarakat dan bertujuan untuk memelihara ketertiban serta meliputi berbagai lembaga dan proses guna mewujudkan berlakunya kaidah sebagai suatu kenyataan dalam masyarakat.

Jika dilihat dalam serentetan definisi, maka memang antara psikologi, manajemen, dan hukum tidak memiliki keterkaitan sama sekali. Hanya saja satu hal pasti yang mengaitkan diantara ketiga ilmu sosial tadi adalah Manusia. Perbedaan diantara ketiganya adalah ruang lingkup manusia yang dipelajarinya. Ruang lingkup manusia yang dipelajari oleh Hukum ada pada tataran Negara, ruang lingkup manusia yang dipelajari oleh Manajemen ada pada tataran organisasi.

Pada Hukum, kita diajari bagaimana kita mengendalikan perilaku seseorang atau sekelompok orang dengan cara memberikan peraturan-peraturan yang sah secara hukum di suatu negara. Dalam mengendalikan perilaku seseorang dalam berbangsa dan bernegara ini kita juga diajari berbagai macam kendala yang muncul berupa pertentangan-pertentangan atau pelanggaran-pelanggaran hukum.

Pada Manajemen, kita akan diajari bagaimana kita mengendalikan perilaku seseorang atau sekelompok orang sehingga organisasi bisa mencapai tujuan yang diharapkannya secara efektif dan efisien. Banyak sekali yang harus dijadikan bahan pertimbangan dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi bila kita mengacu pada manajemen secara umum, maka didalamnya faktor manusia memiliki pengaruh yang sangat penting dalam perkembangan suatu organisasi. Apalagi pada saat manajemen sudah terpengaruh oleh "Organization Behaviour" dan "Organization Communication".

Dari pengertian manajemen dan hukum diatas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen hukum adalah serangkaian kegiatan mengelola dan mengatur guna mencapai tujuan hukum melalui perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan pegawai, pengetahuan dan pengawasan demi mewujudkan masyarakat yang tertib dan damai.

Di sub bab sebelumnya sudah diuraikan mengenai 5 yang menentukan efektivitas hukum, dalam tulisan ini, penulis akan membahas satu persatu dari lima faktor tersebut dengan melakukan pengkajian terkait manajemen untuk masing-masing faktor. Pertama, faktor *Hukum*. Hukum adalah satu dari beberapa norma yang hidup dalam masyarakat. Norma-norma inilah yang menjadi pegangan atau pedoman bagi masyarakat untuk dapat hidup rukun, tertib dan teratur. Masing-masing norma memiliki ciri yang berbeda satu sama lain namun tidak dapat dipisahkan karena saling berkaitan satu sama lain. Diantara norma-norma yang ada, norma hukum merupakan norma yang dibuat secara sengaja dan sadar oleh lembaga yang ada dalam masyarakat. Hal inilah yang membedakan norma hukum dengan norma lainnya oleh karena hukum dikatakan sebagai norma yang lahir dari kehendak manusia.¹⁵

Hukum selalu diidentikan dengan peraturan perundang-undangan, bersifat memaksa dan memiliki sanksi. Sehingga manajemen hukum berarti juga manajemen terhadap peraturan perundang-undangan, manajemen sifat memaksa dan majemen sanksi. Manajemen peraturan perundang-undangan secara sederhana dilihat dalam proses pembuatan perundang-undangan.

Proses pembentukan Undang-undang (UU) diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan ("UU 12/2011"). Selain itu, proses pembentukan UU juga diatur dalam UU No. 27 Tahun 2009 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan perwakilan Daerah, dan

¹⁵ Satriyo Rahardjo. Opcit, blm. 15.
52

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah ("UU 27/2009"). Berdasarkan Pasal 10 ayat (1) UU 12/2011, materi muatan yang harus diatur melalui undang-undang adalah:

- a. "pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. perintah suatu Undang-Undang untuk diatur dengan Undang-Undang;
- c. pengesahan perjanjian internasional tertentu;
- d. tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi; dan/atau
- e. pemenuhan kebutuhan hukum dalam masyarakat."

Butir a, b, c dan d merupakan materi muatan yang jelas dan terukur namun poin e memuat materi yang luas dan sulit untuk diukur oleh karena kebutuhan adalah sesuatu yang sifatnya relatif. Abraham Maslow dengan teorinya yang terkenal *"the theory of human motivation"* mengemukakan tingkatan/hirarki dalam piramida kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisik (*Psychological needs*), keamanan (*safety needs*), cinta (*Love needs/Belonging-needs*), harga diri (*esteem needs*) dan aktualisasi diri (*Self actualization needs*).¹⁸ Jika ditinjau lebih lanjut, poin e mengenai kebutuhan hukum dalam masyarakat dapat dihubungkan dengan piramida kebutuhan Maslow.

Piramida kebutuhan bersifat mengikat, maksudnya kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus relatif terpuaskan sebelum seseorang menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi terpenuhi. Jadi kebutuhan fisik harus terpuaskan lebih dahulu sebelum muncul kebutuhan keamanan kemudian dilanjutkan kebutuhan kasih sayang, begitu seterusnya sampai dengan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan hukum menyentuh setiap kebutuhan dalam hirarki kebutuhan Maslow. Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 A ayat (1) UUD 1945, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan beberapa peraturan perundang-undangan yang ada menjelaskan kebutuhan fisik. Pasal 27 Ayat (1) dan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 mempertegas keberadaan kebutuhan keamanan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya dan berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di depan hukum. Pasal 28 B ayat (1) mengakomodasi kebutuhan akan cinta yang dirumuskan dalam bentuk hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Pasal 28 UUD 1945 mewujudkan kebutuhan penghargaan dengan memberikan kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang. Terakhir, hak aktualisasi diri dirumuskan dalam beberapa peraturan yang ada seperti Pasal 28 H ayat (1) sampai dengan ayat (4). UU Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta khususnya mengenai hak ekslusif dari seorang pencipta. Sebagai catatan meskipun teori kebutuhan Maslow membuat urutan terkait kebutuhan namun dalam konteks kebutuhan hukum bukan berarti semua kebutuhan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan diterapkan secara berjenjang dari yang terendah ke tertinggi melainkan dapat dilakukan secara bersamaan atau simultan.

Sebagaimana sudah disampaikan sebelumnya manajemen hukum terdiri dari manajemen peraturan perundang-undangan, manajemen sifat memaksa dan manajemen

¹⁸ Henry J Venter, "Maslow's Self-Transcendence: How It Can Enrich Organization Culture and Leadership", *International Journal of Business, Humanities and Technology* Vol. 2 No. 7; December 2012, hlm. 70.

sanksi. Di atas kita sudah mengkaji mengenai manajemen peraturan perundang-undangan, selanjutnya penulis juga akan mengkaji manajemen sifat memaksa dari hukum (*obligation*).

Ketentuan-ketentuan memaksa (*obligation*) hukum memberikan kewenangan bagi pemerintah untuk menjatuhkan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Bentuk campur tangan pemerintah itu antara lain adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana. Bahkan negara mempunyai kekuasaan untuk menggunakan kekerasan fisik secara legal agar tercapai ketertiban dalam masyarakat dan mencegah timbulnya anarki. Frasa kekuasaan untuk menggunakan kekerasan fisik bisa dimaknai salah meskipun dilakukan secara legal bahkan kekuasaan untuk menggunakan kekerasan non fisik bisa berakibat fatal misalnya sifat memaksa dari UU yang harus diterapkan di seluruh wilayah Indonesia. Sebagai contoh adalah yang masih menjadi perdebatan saat ini apakah UU Pornografi dan porno aksi bisa dipaksakan di wilayah-wilayah yang tergolong kurang maju dan masih berbudaya pakaian "kurang jahitan".

Sanksi merupakan unsur yang paling berpengaruh dalam penegakan hukum, semakin tinggi sanksinya semakin besar ketakutan masyarakat untuk melakukan pelanggaran atau tindak pidana. Menurut "Black's Law Dictionary Seventh Edition", sanksi (*sanction*) adalah:

"A penalty or coercive measure that results from failure to comply with a law, rule, or order (a sanction for discovery abuse)".

Di Indonesia, secara umum, dikenal sekurang-kurangnya tiga jenis sanksi hukum yaitu:

1. sanksi hukum pidana;
2. sanksi hukum perdata;
3. sanksi administrasi/administratif.

Dalam hukum pidana, sanksi hukum disebut hukuman. Menurut R. Soesilo, hukuman adalah:

"Sanksi perbuatan tidak enak (sengsara) yang diajukan oleh hakim dengan vonis kepada orang yang telah melanggar undang-undang hukum pidana".

Dalam hukum perdata, bentuk sanksi hukumannya dapat berupa:

1. kewajiban untuk memenuhi prestasi (kewajiban);
2. hilangnya suatu keadaan hukum, yang dilikuti dengan terciptanya suatu keadaan hukum baru.

Sedangkan untuk sanksi administrasi/administratif, adalah sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran administrasi atau ketentuan undang-undang yang bersifat administratif. Pada umumnya sanksi administrasi/administratif berupa:

1. denda (misalnya yang diatur dalam PP No. 28 Tahun 2008);
2. pembekuan hingga pencabutan sertifikat dan/atau izin (misalnya yang diatur dalam Permenhub No. K.M 26 Tahun 2009);
3. penghentian sementara pelayanan administrasi hingga pengurangan jatah produksi (misalnya yang diatur dalam Permenhut No. P.39/MENHUT-II/2008 Tahun 2008);
4. tindakan administratif (misalnya yang diatur dalam Keputusan KPPU No. 252/KPPU/KEP/VII/2008 Tahun 2008).

Berdasarkan sebuah penelusuran, hukuman-hukuman yang ada di Indonesia itu di antaranya ada 16 (enam belas), yakni: hukuman mati, hukuman penjara, hukuman kurungan, hukuman denda, hukuman tutupan, kewajiban untuk memenuhi prestasi (kewajibahan), hilangnya suatu keadaan hukum yang diikuti dengan terciptanya suatu keadaan hukum baru, pencabutan beberapa hak yang tertentu, perampasan barang yang tertentu, pengumuman keputusan hakim, denda (sanksi administratif), pembekuan hingga pencabutan sertifikat dan/atau izin, penghentian sementara pelayanan administrasi hingga pengurangan jatah produksi, tindakan administratif, hukuman cambuk, dan *Gijzeling*.¹⁷

Manajemen sanksi harus meliputi manajemen terhadap setiap sanksi untuk setiap perkara baik pidana, perdamaian maupun administratif. Manajemen sanksi berada dalam tataran penentuan sanksi yang tepat untuk setiap perkara. Sanksi yang baik adalah sanksi yang tepat sasaran dan sanksi tersebut juga harus diberikan oleh pihak atau lembaga yang tepat.

Kedua, faktor penegak hukum. Manajemen penegak hukum artinya mengatur, mengelola dan mengarahkan penegak hukum kepada tujuan pembentukannya. Aparatur penegak hukum mencakup pengertian mengenai institusi penegak hukum dan aparatur (orangnya) penegak hukum. Dalam konteks manajemen dengan menganalogikan negara sebagai sebagai pengelola maka negara harus mampu mengelola sumber daya penegak hukum yang ada.

Dalam arti sempit, manajemen sumber daya manusia (SDM) penegak hukum meliputi manajemen setiap sumber daya dimulai dari 4 pilar penegak hukum yaitu hakim, jaksa, polisi dan advokat serta unsur-unsur lain seperti Kementerian Hukum dan HAM termasuk organ di bawahnya. Dalam proses manajemen penegak hukum tersebut, terdapat beberapa elemen penting yang perlu juga dikelola, yaitu: (i) perangkat sarana dan prasarana pendukung dan mekanisme kerja kelembagaannya; (ii) budaya kerja yang terkait dengan penegak hukum (iii) perangkat peraturan yang mendukung baik kinerja kelembagaannya maupun yang mengatur materi hukum yang dijadikan pedoman kerja dan (iv) terkait dengan kesejahteraan penegak hukum.

Merujuk pada ilmu manajemen yang dipelajari oleh para ekonom. Terdapat hal-hal yang bisa diadopsi dalam hal manajemen hukum di Indonesia. Manajemen SDM (penegak hukum) meliputi lingkup bidang manajemen, psikologi, sosiologi dan ekonomi. Manajemen SDM dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, motivasi kerja dan remunerasi.¹⁸ Rekrutmen yang bersih dan bebas dari suap berpotensi menghasilkan penegak hukum yang lebih kompeten. Jadi manajemen hukum yang baik adalah manajemen yang menyentuh setiap aspek SDM (kepegawaian).

Ketiga, faktor sarana dan fasilitas pendukung penegakan hukum. Faktor sarana dan fasilitas memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam proses penegakan hukum. Terbukti dalam beberapa kasus, penegak hukum kesulitan dalam memproses suatu perkara dikarenakan keterbatasan sarana dan prasana yang tersedia. Sebagai contoh dalam kasus yang melibatkan kejahatan dengan teknologi tinggi seperti *cyber crime*. Di satu sisi para hacker biasanya dilengkapi dengan komputer atau teknologi tinggi lainnya namun di lain, unsur penegak hukum di Indonesia tidak sedikit yang kurang paham mengenai teknologi dan bahkan teknologi yang ada terbilang cukup tertinggal.

¹⁷ Isahan dari Tri Jata Ayu Pramesti atas pertanyaan mengenai Hukuman-Hukuman yang Dikenal di Indonesia sebagaimana dilihat dalam *Hukumonline.com*, diakses pada tanggal 8 Agustus 2013, pukul 14.11 WIB.

¹⁸ Nyanch Aeroeme. "Application of the Maslow's hierarchy of need theory: impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance". *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 2 Issue 3 | March. 2013, hlm. 49.

Keempat, faktor masyarakat. Faktor ini berkaitan dengan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Manajemen masyarakat dilakukan dengan melihat masyarakat sebagai suatu organisasi. Dalam bidang keilmuan hal ini dikeral dengan manajemen hubungan masyarakat. Pada dasarnya, Manajemen hubungan masyarakat merupakan komunikasi dua arah antara organisasi dengan publik (masyarakat) secara timbal balik dalam rangka mendukung fungsi dan tujuan manajemen dengan meningkatkan pembinaan kerja sama serta pemenuhan kepentingan bersama.¹⁹

Kelima, faktor kebudayaan. Kata budaya berasal dari kata *buddhoyah* sebagai bentuk jamak dari *buddhi* (Sanskerta) yang berarti 'akal'.²⁰ Menurut Tylor sebagaimana dikutip oleh Nyoman Kutha Ratna, kebudayaan adalah keseluruhan aktivitas manusia, termasuk pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, dan kebiasaan - kebiasaan lain.²¹ Kebudayaan merupakan hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. Manajemen kebudayaan menunjuk pada manajemen budaya hukum yang seharusnya senada dengan apa yang disampaikan oleh Lawrence Friedman bahwa dalam proses bekerjanya hukum di masyarakat dipengaruhi pula oleh faktor budaya hukum.

Dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar Hukum dan Pengadilan, Subekti mengatakan bahwa hukum mengabdi pada tujuan Negara yang dalam pokoknya ialah mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan pada rakyatnya. Hukum melayani tujuan tersebut dengan menyelenggarakan keadilan dan ketertiban yang adalah syarat-syarat pokok untuk mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan. Tujuan hukum menurut Subekti ini tidak jauh berbeda dengan apa yang sudah disampaikan oleh Jeremy Bentham sebelumnya yaitu hukum bertujuan untuk memberikan kebahagiaan sebanyak-banyaknya untuk orang sebanyak-banyaknya. Berdasarkan dua pendapat tersebut, manajemen hukum dalam rangka mewujudkan efisiensi dan efektivitas hukum adalah dimaksud²² an untuk mencapai tujuan nizara yaitu negara kesejahteraan dan kebahagiaan.

VII. Penutup

Adagium yang sangat dikenal dari Marcus Tullius Cicero menyatakan "Ubi Societas Ibi Lex" (dimana ada masyarakat di sana ada hukum). Tidak ada suatu masyarakat yang tidak mengenal hukum walaupun dalam masyarakat yang paling sederhana sekali pun. Berbagai teori hukum yang dikembangkan oleh para pakar pada esensinya untuk menciptakan keadilan, ketertiban dan kepastian hukum, demikian pula dengan berbagai regulasi yang diterapkan ditujukan dapat tercipta efektivitasnya. Pengaturan tentang perilaku manusia dalam berbagai regulasi tidak terlepas dari mendorong manusia mentaatinya. Manajemen selalu dipandang terlepas dari ilmu hukum bahkan tidak ada keterkaitannya sama sekali. Akan tetapi bila mengkaji hakikat manajemen, akan mempelajari bagaimana mengendalikan perilaku seseorang atau sekelompok orang sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkannya secara efektif dan efisien. Manajemen hukum dapat disimpulkan sebagai serangkaian kegiatan mengelola dan mengatur guna mencapai tujuan hukum melalui perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan pegawai, pengarahan dan pengawasan demi mewujudkan masyarakat yang tertib dan damai. Terdapat lima faktor dalam upaya mewujudkan efektivitas hukum yaitu: Faktor hukum,

¹⁹ Rosady Ruslan, *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2005, hlm. 119

²⁰ Koentjaraningrat, *Pengantar Antropologi*, Jakarta: Alfabeta Baru, 1974, hlm. 80.

²¹ Ratna, Nyoman Kutha, *Sastrawan dan Cultural Studies: Representasi Filosof dan Fiksi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, hlm. 5.

Faktor penegakan hukum, Faktor sarana atau fasilitas pendukung penegakan hukum, Faktor masyarakat, dan Faktor kebudayaan.

Kelima faktor di atas berkaitan dan berhubungan satu sama lain karena menjadi esensi penting dalam penegakan hukum. Oleh sebab itu, apabila kelima faktor tersebut dapat dikelola secara baik maka makna dari efektivitas sebagai proses pencapaian suatu tujuan dapat diwujudkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas hukum terwujud melalui manajemen hukum manakala Negara mampu mengelola (*manage*) kelima faktor diatas.

Banyak sekali yang harus dijadikan bahan pertimbangan dalam pencapaian tujuan termasuk tujuan yang ada dalam hukum melalui substansi perundang-undangan. Substansi perundang-undangan, misalnya mengenai ketenaga-kerjaan yang mengacu pada manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari tugas ilmu hukum agar dapat memberdayakan sumber daya manusia dalam lingkungan kerja, yang mencakup *Organization Behaviour* dan *"Organization Communication"*.

Berbagai pengaturan dalam norma hukum tampak bahwa peran manajemen untuk memberikan suatu efektivitas yang tertuju pada kepastian hukum, agar hukum ditaati dan diterima oleh masyarakat. Selama manusia hidup bermasyarakat dan perilaku manusia yang merupakan benang merah, hukum senantiasa menjangkau sendi-sendi kehidupan manusia dan keilmuan.