

A. Latar Belakang Permasalahan

Kajian mengenai konstruksi konsep baru kebebasan berserikat melalui serikat pekerja pada hubungan industrial berbasis nilai keadilan menuju kesejahteraan pekerja belum dilakukan oleh para pakar dan ahli hukum ketenagakerjaan. Kajian penelitian ini menjadi penting dalam konteks Indonesia, mengingat kebebasan berserikat melalui serikat pekerja di Indonesia belum mampu menciptakan kesejahteraan pekerja dan hubungan industrial yang harmonis. Beberapa indikator yang menunjukkan tidak harmonisnya hubungan industrial tersebut antara lain ditandai dengan masih banyaknya peristiwa mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja sehingga berakibat pada turunnya produktifitas perusahaan, banyaknya perselisihan hubungan industrial, adanya perusahaan yang melakukan relokasi usahanya ke negara lain, bahkan tidak sedikit perusahaan yang menutup usahanya karena tidak baiknya hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerjanya.

Di Indonesia sudah pernah diterapkan model Hubungan Industrial Pancasila (HIP) pada zaman Orde Baru, namun belum mampu menciptakan *industrial peace* yang sesungguhnya, melainkan hanya bersifat semu. Hal ini disebabkan Pemerintah Orde Baru mampu melakukan pemaksaan pada pekerja untuk tidak mogok kerja dan pengusaha dilarang melakukan penutupan perusahaan, tetapi harmonisasi hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja yang ideal belum terjadi. Idealnya, HIP di Indonesia mampu menciptakan *industrial peace* yang tidak semu, serta bagi pemerintah Indonesia akan mengurangi tingginya angka pengangguran, terciptanya lapangan kerja yang semakin luas, meningkatnya produktivitas perusahaan, meningkatnya kesejahteraan pekerja, meningkatnya investasi di Indonesia dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara Indonesia.

Beberapa fakta fisik yang menunjukan bahwa pelaksanaan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja belum mampu menciptakan hubungan industrial di Indonesia yang harmonis, dapat dibaca dari besarnya jumlah angka pemogokan kerja mulai tahun 2003 sampai dengan tahun 2010, sebagai berikut: tahun 2003 sejumlah 248 pemogokan, tahun 2004 sebanyak 356, tahun 2005 sebanyak 27,

tahun 2006 sebanyak 127, tahun 2007 sebanyak 275, tahun 2008 sebanyak 79 mogok kerja, tahun 2009 sebanyak 207 dan sampai bulan Juli 2010 sebanyak 53 mogok kerja.¹

Fakta hukum menunjukkan bahwa pelaksanaan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja belum mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis di Indonesia, dapat dilihat juga dari dinamika jumlah perselisihan hubungan industrial yang diajukan Banding ke PTUN/PPHI di mulai tahun 2002 sampai tahun 2010, yaitu untuk tahun 2002 sebanyak 29 perkara, tahun 2003 sebanyak 42 perkara, tahun 2004 sebanyak 97 perkara, tahun 2005 sebanyak 157 perkara, tahun 2006 sebanyak 201 perkara, tahun 2007 sebanyak 262 perkara.² Sejak diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) juga tercatat masih besarnya angka perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia, tercatat tahun 2008 sebanyak 322 perkara, tahun 2009 338 perkara dan sampai bulan Juli 2010 sebanyak 160 perkara.³

Fakta sosial pelaksanaan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja belum mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Hal ini dapat dilihat dari sangat tingginya angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tahun 2006 sebanyak 72.264 pekerja yang di PHK, pada tahun 2007 sebanyak 28.317 pekerja yang kena PHK, tahun 2008 sebanyak 30.112, tahun 2009 sebanyak 31.467 dan sampai bulan Juli 2010 sebanyak 4831 pekerja yang kena PHK.⁴

Pengaturan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dalam implementasinya masih menimbulkan dampak pemogokan kerja, munculnya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, banyaknya perkara perselisihan hubungan industrial yang masuk di Pengadilan Hubungan

¹ Laporan Dirjen Pembinaan dan Pengawasan Depnaker 2005-2010, <http://www.nekertrans.go.id>. 12 Pebruari 2011

² Laporan Tahunan Panitera P4 Pusat dari tahun 2002 – 2007, <http://www.nekertrans.go.id>.

³ Sumber : Ditjen PHI & Jamsostek, Depnakertrans, Desember 2007, <http://www.nekertrans.go.id>. 12 Pebruari 2011.

⁴ Sumber : Ditjen PHI & Jamsostek, Depnakertrans, Desember 2007, <http://www.nekertrans.go.id>. 12 Pebruari 2011.

Industrial, dan besarnya angka PHK di Indonesia. Hal itu karena pelaksanaan konsep kebebasan berserikat bagi serikat pekerja dalam UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut, yang didasarkan pada kosmologi Barat, yang dijiwai oleh nilai-nilai kapitalisme Barat, misalnya Pasal 5 ayat 2 yang mengatur pembentukan serikat pekerja. Regulasi ini menyulitkan pengusaha kecil dan menengah yang tidak bermodal besar untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Urgensi organisasi serikat pekerja yang memperjuangkan kepentingan pekerja dan kesejahteraan pekerja pada perusahaan yang kecil dan menengah cenderung bersifat kontra produktif terhadap ketenangan usaha atau tidak mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Pengaturan tentang larangan campur tangan pengusaha dalam pembentukan serikat pekerja (Pasal 9 UU Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh) juga dapat dikatakan menutup kemitraan pengusaha dengan serikat pekerja dalam menyusun bersama-sama pembentukan serikat pekerja. Pengaturan tentang larangan untuk menjadi pengurus serikat pekerja bagi pekerja yang menduduki jabatan struktural di perusahaan (Pasal 15 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh), mempersulit adanya penciptaan hubungan industrial yang harmonis.

Fenomena sosial pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja juga belum mampu menciptakan kesejahteraan pekerja. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya pekerja yang mencari tambahan penghasilan dengan bekerja di luar jam kerja, misalnya membuka toko di rumahnya untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Ketentuan Upah Minimum di Kabupaten/Kota juga baru memberikan upah dengan kriteria pekerja lajang, (Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), untuk itu dapat dikatakan bahwa upah minimum di Kabupaten/Kota belum memberikan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Untuk memperjuangkan kenaikan upah setiap tahunnya para pekerja memperjuangkannya pada saat pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang dibuat antara pengusaha dengan ketua serikat pekerja di perusahaan. Kendatipun kebebasan berserikat melalui serikat

pekerja dapat meningkatkan kenaikan upah, persoalan selanjutnya kenaikan upah yang disetujui pengusaha tidak meningkatkan upah riil pekerja karena kenaikan upah seringkali hanya menyesuaikan kenaikan inflasi akibat kenaikan harga-harga barang dan jasa.

Terkait dengan hubungan antara hukum ideal yang mampu menyejahterakan warganya dengan masyarakatnya, Satjipto Rahardjo⁵ menyatakan bahwa hukum suatu bangsa mempunyai dan bertolak dari premis dasar, yaitu pandangan tentang manusia dan masyarakatnya, yang disebut dengan kosmologi hukum dari bangsa yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa hukum modern yang dipakai di dunia juga memiliki kosmologinya sendiri, maka dari sudut pandang tersebut hukum modern sebenarnya tidak netral. Hukum modern yang selama berabad-abad dikembangkan di Barat atau Eropa memiliki kosmologi yang diselaraskan dengan kondisi sosial politik masyarakat Barat atau Eropa yang bersifat individualistik dan kapitalis.

B. Permasalahan

Berdasarkan judul disertasi “**Rekonstruksi Konsep Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja Pada Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan Menuju Kesejahteraan Pekerja**”, permasalahan utama dalam penelitian ini yang akan diangkat adalah pelaksanaan konsep kebebasan berserikat dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja yang diakhiri dengan upaya untuk menciptakan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja pada hubungan industrial di Indonesia, yang mampu menciptakan *industrial peace* perlu digali nilai-nilai luhur bangsa Indonesia yang ada di dalam Pancasila khususnya nilai keadilan. Atas dasar pemikiran yang dikemukakan di atas, permasalahan pokok yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengapa pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja sebagaimana diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis (*industrial peace*) dan menciptakan kesejahteraan pekerja?

2. Bagaimana dampak pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja pada hubungan industrial yang bersifat kapitalistik terhadap kesejahteraan pekerja ?
3. Bagaimana konstruksi baru konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja berbasis nilai keadilan yang mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis (*industrial peace*) dan menciptakan kesejahteraan pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian disertasi ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengungkap alasan-alasan berupa bukti-bukti yang menyebabkan pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja sebagaimana diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang belum mampu menciptakan hubungan industrial harmonis (*industrial peace*) dan belum menciptakan kesejahteraan pekerja.
2. Untuk menemukan fakta berupa bukti-bukti dampak pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja pada hubungan industrial yang bersifat kapitalistik terhadap kesejahteraan pekerja.
3. Untuk membentuk konsep baru kebebasan berserikat melalui serikat pekerja berbasis nilai keadilan yang mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara negara, pengusaha dan pekerja serta mampu menciptakan kesejahteraan pekerja.

D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian dalam rangka penyusunan disertasi ini dapat dicapai, maka diharapkan kegiatan penelitian ini akan mempunyai kontribusi secara teoretis maupun praktis.

1. Secara Teoretis

Temuan dalam penelitian ini dapat memberi manfaat secara teoritis sebagai berikut :

⁵ Satjipto Rahardjo, *Harian Kompas*, Senin 8 November 1993, hlm. 4.

- a. Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan yang berbasis pada nilai keadilan sosial sehingga pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja mampu mewujudkan keharmonisan dalam hubungan industrial antara pengusaha, pekerja dan negara.
- b. Menambah wawasan baru mengenai pelaksanaan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja berbasis nilai keadilan yang mampu menciptakan hubungan industrial harmonis dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

2. Secara Praktis

- a. Manfaat pada penelitian ini diharapkan memberi sumbangan pikiran untuk penyempurnaan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, khususnya dalam upaya memberi masukan kepada pembuat peraturan perundang-undangan, tentang hukum yang berkaitan dengan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja menuju terciptanya hubungan industrial harmonis dan menciptakan kesejahteraan pekerja.
- b. Membantu para pengambil kebijaksanaan dalam membuat aturan hukum yang sesuai dengan rasa keadilan masyarakat khususnya aturan hukum tentang kebebasan berserikat melalui serikat pekerja dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Dengan demikian aturan hukum yang dibuat akan lebih ditaati oleh masyarakat.
- c. Memberikan masukan bagi para pembuat kebijakan tentang pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang berbasis kosmologi Bangsa Indonesia khususnya nilai keadilan sosial.

E. Kerangka Pemikiran

Kebebasan berserikat melalui serikat pekerja sebagai masalah yang dipersoalkan dalam menciptakan hubungan industrial yang damai (*industrial peace*) dan untuk menciptakan kesejahteraan pekerja adalah problem rendahnya perlindungan terhadap pekerja oleh pengusaha maupun pemerintah. Untuk

mengungkap masalah tersebut, beberapa teori diajukan sebagai pisau analisis, yaitu teori mikro dan teori makro.⁶ Teori mikro yang dipakai sebagai pisau analisis adalah Teori Hukum Progresif Satjipto Rahardjo, Teori Interaksionalis Simbolik Blumer, dan Teori Black Box Kebijakan Publik David Easton, sedangkan teori makro yaitu Prismatic Fred W. Riggs, Teori Sibernetika Talcott Parsons, Teori konflik Ralf Dahrendorf dan Teori Kebijakan Publik Wayne Parsons, Konsep Negara Integralistik Soepomo, dan teori Bekerjanya Hukum oleh William J. Chambliss dan Robert B. Seidman. Teori Hukum progresif yang dipandang sebagai teori yang sedang mencari jati diri, bertolak dari realitas empirik tentang bekerjanya hukum di dalam masyarakat berupa ketidakpuasan dan keprihatinan terhadap kinerja serta kualitas penegakkan hukum dalam *setting* Indonesia pada abad ke -21.⁷

Konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja melibatkan 4 unsur pendukung yaitu pekerja, LSM ketenagakerjaan, pengusaha dan pemerintah. Keempat aspek ini paling terkait dalam melaksanakan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja. Dari keempat unsur tersebut pekerja, pengusaha dan pemerintah merupakan unsur yang dianggap memiliki posisi strategis sebagai faktor kunci yang menghubungkan atau memiliki korelasi antara pengusaha dan pekerja yang rentan dengan konflik.

Sebagai konsep yang dimanfaatkan dalam menganalisis kepentingan hukum berperspektif keadilan, maka dipergunakan hukum progresif, mengingat bahwa dinamika hukum tidak kunjung berhenti, oleh karena hukum terus menerus berada pada status membangun diri, dengan demikian terjadinya perubahan sosial dengan didukung oleh *social engineering by law* yang terencana akan mewujudkan apa yang menjadi tujuan hukum progresif yaitu untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan umat manusia. Untuk itu, kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja yang mampu menciptakan hubungan industrial damai, dan untuk menciptakan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya perlu

⁶ Suteki, dalam disertasinya menyatakan bahwa teori mikro dibedakan dengan teori makro. Teori mikro menekankan pada aspek manusia dibandingkan aspek-aspek lain yang justru ditekankan oleh teori makro, misalnya tentang aspek struktural (kelembagaan) dan fungsional (efektivitas).

didasarkan pada pola pikir hukum yang progresif yang sangat berbeda dengan paradigma hukum positivistik.

Paradigma hukum progresif melihat faktor utama dalam hukum adalah manusia itu sendiri. Sebaliknya paradigma hukum positivistik meyakini kebenaran hukum di atas manusia. Manusia boleh dimarjinalkan asal hukum tetap tegak atau tegakkan hukum walau langit akan runtuh. Sebaliknya paradigma hukum progresif berfikir bahwa justru hukum bolehlah dimarjinalkan untuk mendukung eksistensialitas kemanusiaan, kebenaran dan keadilan. Sebagaimana menurut Satjipto Raharjo berpikir secara progresif, berarti harus berani keluar dari *mainstream* pemikiran absolutisme hukum, kemudian menempatkan hukum dalam posisi yang relative. Dalam hal ini, hukum harus diletakkan dalam keseluruhan persoalan kemanusiaan. Bekerja berdasarkan pola pikir yang determinan hukum memang perlu, namun itu bukanlah suatu yang mutlak dilakukan manakala para ahli hukum berhadapan dengan suatu masalah yang jika menggunakan logika hukum modern akan menciderai posisi kemanusiaan dan kebenaran.

Menurut Satjipto Rahardjo, sejak hukum modern semakin bertumpu pada dimensi bentuk yang menjadikannya formal dan prosedural, maka sejak itu pula muncul perbedaan antara keadilan formal atau keadilan menurut hukum disatu pihak dan keadilan sejati atau keadilan substansial di pihak lain⁸. Dengan adanya dua macam dimensi keadilan tersebut, maka dalam praktiknya hukum itu ternyata

⁷ *Lock Cit*, hlm 24.

⁸ Praktik hukum kita sekarang pada dasarnya masih didasarkan pada positivisme abad kesembilan belas, sedang filsafat yang ada di belakang adalah liberalisme atau pikiran hukum liberal. Filsafat hukum liberal bertumpu kepada perlindungan kebebasan dan kemerdekaan manusia. Sekalian konstruksi, asas, doktrin, disiapkan untuk menjaga, mengamankan dan melestarikan paradigma nilai tersebut. Persamaan di hadapan hukum menjadi pilar utama. Dalam perumusan secara positif maka tidak boleh ada peraturan yang memuat diskriminasi. Hanya sampai disitulah *liberalisme* menghantarkan masyarakat memasuki dunia hukum. Proses-proses hukum selanjutnya harus patuh menjunjung persamaan dan non-diskriminasi. Ini menjadi tugas penting dari hukum, tetapi lebih dari itu juga merupakan tugas satu-satunya. Dengan demikian filsafat hukum liberal menganggap bahwa tugasnya sudah selesai apabila sudah berhasil untuk mempertahankan dan menjaga paradigma nilai liberal tersebut. Apabila keadilan menjadi taruhan dalam hukum, maka filsafat hukum liberal beranggapan, bahwa dengan cara demikian itu keadilan sudah diberikan. Lihat, Satjipto Rahardjo, "*Rekonstruksi Pemikiran Hukum di Era Reformasi*"; dalam Makalah Seminar Nasional '*Menggugat Pemikiran Hukum Positivistik di Era Reformasi*' PD1H-Undip-Angkatan V, Semarang, Sabtu, 22 Juli 2000, hlm. 21-23.

dapat digunakan untuk menyimpangi keadilan substansial. Penggunaan hukum yang demikian itu tidak berarti melakukan pelanggaran hukum, melainkan semata-mata menunjukkan bahwa hukum itu dapat digunakan untuk tujuan lain selain mencapai keadilan.

Dijelaskan Satjipto Rahardjo progresivisme bertolak dari pandangan kemanusiaan, bahwa manusia dasarnya adalah baik, memiliki kasih sayang serta kepedulian terhadap sesama sebagai modal penting bagi membangun kehidupan ber hukum dalam masyarakat. Namun, apabila kehidupan hukum menjadi buruk seperti selama ini terjadi di negara Indonesia, yang menjadi sasaran adalah para aparat penegak hukumnya, yakni polisi, jaksa, hakim dan advokat. Meskipun, apabila kita berpikir jernih dan berkesinambungan, tidak sepenuhnya mereka dipersalahkan dan didudukkan sebagai satu-satunya terdakwa atas rusaknya wibawa hukum di Indonesia.

Mencermati hukum dalam ruang interaksi sosial dapat dipandang sebagai fenomena sosial berupa perilaku yang mempola yang bersifat simbolik, perilaku yang penuh dengan makna-makna tertentu. Untuk memberikan eksplanasi tentang makna perilaku mempola dengan baik pada tataran *law making institutions*, *law sanctioning institutions*, maupun pada tataran *role occupants*, dipakai teori mikro lainnya, yaitu teori Interaksionalis simbolik Blumer. Teori interaksionis simbolik yang digunakan untuk menganalisis perilaku pejabat pembuat keputusan (*policy or decision maker*) pada tataran *law making* dan *law sanctioning institutions*, akan dipadu dengan konsep Wayne Parsons⁹ dapat dikategorikan dalam model beberapa pendekatan. Yaitu model pendekatan kekuasaan institusional, rasionalitas, pilihan publik dan alternatifnya, serta informasi psikologis.

Pembahasan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja tidak dapat terpisah dengan analisis tentang *policy* atau lebih tepatnya *policy science*. Berdasarkan ilmu kebijakan inilah kemudian lahir teori kebijakan publik dalam sistem negara kesejahteraan yang merupakan landasan berpijak kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja di Indonesia. Saat sekarang selalu dihadirkan

⁹ Wayne Parsons, : *Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan* (dialihbahasakan oleh Tri Wibowo Budi Santoso), Kencana, Jakarta, 2005, hlm, 250

diberbagai konteks kepentingan membangun negara kesejahteraan dengan pemberdayaan atau *empowerment* yang kemudian dipakai sebagai istilah adalah pemberdayaan masyarakat. Teori *Black Box* kebijakan publik karya David Easton sangat sesuai dan relevan untuk menjelaskan kaitan antara berbagai unsur atau lingkungan (*environment*) yang mempengaruhi pembuatan kebijakan bernama hukum (dalam wujud peraturan perundang-undangan) tersebut. Teori ini didukung dengan teori-teori kebijakan publik lainnya, misalnya Teori tentang Analisis Dampak Kebijakan Publik yang dikemukakan oleh Rossi & Freedman.

Teori makro juga digunakan dalam disertasi ini, teori bekerjanya hukum dalam masyarakat yang dikemukakan oleh William J. Chambliss dan Robert B. Seidman dan Teori Hukum Prismatic karya Fred W. Riggs, yakni pada tataran *law making institution* (lembaga legeslatip), *sanctioning institutions/ law guardian institutions* (Mahkamah Konstitusi), dan *Role Occupant* (masyarakat hukum, masyarakat buruh, *stakeholders*, dll). Hal ini disebabkan aspek-aspek bekerjanya hukum dalam masyarakat sesuai dengan komponen kebebasan berserikat melalui serikat pekerja, yang mencakup proses pembuatan dan pelaksanaan hukum yang dapat menunjukkan sifat dan kearah mana hukum akan dibangun dan ditegakkan¹⁰.

Permasalahan pertama, yaitu mengapa pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja sebagaimana diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis (*industrial peace*) dan menciptakan kesejahteraan pekerja, dianalisis dengan menggunakan (1) Teori Hukum Progresif Satjipto Rahardjo, Teori Interaksionis Simbolik Blumer, Teori *Black box* kebijakan publik David Easton, dan Teori Bekerjanya Hukum untuk menganalisis politik hukum kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja. (2) Teori *Konflik* dan Teori *Sibernetika* Talcott Parsons untuk menganalisis tarik ulur antara kepentingan pengusaha, pekerja dan pengusaha yang analisisnya didahului dengan konsep *critical legal study* sebagai *entry point*. (3) konsep negara kesejahteraan

¹⁰ Moh Mahfud, *Politik Hukum di Indonesia*, Pustaka LP3ES, Jakarta, Tahun 1998, hlm 9.

dan tanggung jawab negara (4) Teori Keadilan serta (5) Konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja dan konsep Hubungan Industrial Pancasila di tengah globalisasi.

Permasalahan kedua, tentang bagaimanakah dampak pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja dalam hubungan industrial yang bersifat kapitalistik, dianalisis dengan menggunakan (1). Teori Analisis Dampak Kebijakan Rossi Dan Freeman, (2) Teori Negara Kesejahteraan dan Tanggung jawab Negara; (3) Konsep kebebasan hak berserikat pekerja, dengan cara persandingan model kapitalis, komunis dan dengan model negara kesejahteraan Indonesia.

Permasalahan ketiga, tentang bagaimanakah konstruksi konsep baru kebebasan berserikat melalui serikat pekerja berbasis nilai keadilan yang mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis (*industrial peace*) dan mampu menciptakan kesejahteraan pekerja dianalisis dengan menggunakan paradigma konstruktivisme dengan pendekatan legal hermeneutik, dan Teori Hukum Progresif, teori Prismatic Fred W. Riggs dan konsep negara integralistik Soepomo, konstruksi dilakukan dengan menganalisis penyimpangan penyimpangan melalui penafsiran realitas hukum baik menyangkut perilaku maupun teks pengaturan yang terkait dengan nilai-nilai keadilan serta fungsi negara kesejahteraan Indonesia dan konstruksi-konstruksi tentang kebebasan berserikat melalui serikat pekerja, pada tiga domain yang berbeda, yang meliputi domain pembuat undang-undang (*rules making institutions*), domain masyarakat atau pemegang peran (*role occupant*), dan domain penegakkan hukum (*rules sanction institutions*). Penganalisaan selanjutnya adalah basis keadilan manakah yang bisa diterapkan oleh negara dalam pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja. Negara diadakan adalah untuk memberikan keadilan yang sebesar-besarnya bagi rakyat, dan dengan hukum keadilan itu harus diwujudkan negara.¹¹

Keadilan sebagai substansi utama pemikiran hukum kemudian berlanjut

¹¹ Von Schmid I, dalam Lili Rasdjidi dan I.B. Wayan Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2003, hal. 92-93

pada Zaman Romawi, zaman ini antara lain mencatat nama Cicero (106-43 SM) dengan pikiran besarnya tentang negara dan hukum. Dua karya besarnya yang berjudul *De Republica* dan *De Legibus*, yaitu tentang negara dan undang-undang. Cicero mengakui adanya hukum tertulis dan tidak tertulis dan menghubungkan secara langsung antara hukum alam, akal budi manusia, negara dan undang-undang. Menurut Cicero, hukum adalah satu-satunya pengikat kehidupan negara. Keadilan hanya dapat diwujudkan melalui penempatan keadilan itu sebagai satu-satunya tujuan. Keadilan demi keadilan. Karena penempatan tujuan lain untuk mendapatkan keuntungan akan melenyapkan keadilan itu sendiri karena bertentangan dengan hakikat keadilan.¹² Yang menjadi pertanyaan adalah ukuran keadilan yang bagaimana yang bisa diterapkan dalam pelaksanaan kebebasan hak berserikat pekerja yang mampu menciptakan hubungan industrial damai. Hal ini karena di dalam pelaksanaan kebebasan hak berserikat pekerja ada tiga kepentingan, yaitu kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah yang saling berhadapan. Pekerja berkepentingan pada peningkatan upah, pengusaha berkepentingan pada peningkatan laba, sedangkan pemerintah berkepentingan terhadap meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan banyaknya kesempatan kerja. Menurut penulis keadilan yang bisa menjembatannya adalah keadilan proporsional, artinya setiap materi peraturan perundang-undangan tentang kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang menciptakan hubungan industrial damai harus mencerminkan keadilan proporsional bagi pekerja, pengusaha dan pemerintah tanpa kecuali.

F. Proses Penelitian

Penelitian disertasi ini menggunakan paradigma konstruktivisme (*constructivism*). Paradigma merupakan seperangkat kepercayaan atau keyakinan dasar yang menuntun seseorang dalam bertindak pada kehidupan sehari-hari maupun dalam penelitian ilmiah.¹³

Penelitian yang dipakai menggunakan tradisi penelitian kualitatif dengan

¹² *Ibid.*, hlm. 93-94.

operasionalisasi penelitian yang berparadigma alamiah (*naturalistic paradigm*)¹⁴, karena dengan menggunakan metode penelitian kualitatif diharapkan akan ditemukan makna-makna tersembunyi di balik objek yang diteliti.¹⁵ Pendekatan yang dipakai adalah *socio-legal approach*.¹⁶ Dalam konteks ini, institusi hukum tidak dipahami sebagai entitas normatif yang esoterik, akan tetapi justru dilihat sebagai bagian dari totalitas sistem sosial yang berada dalam keadaan kait-mengkait dengan variabel sosial lainnya. Dengan demikian, yang ditekankan di sini adalah membuat deskripsi tentang realitas sosial dan hukum, serta berusaha memahami dan menjelaskan logika keterhubungan logis antara keduanya.¹⁷

Social Setting penelitian untuk penulisan disertasi ini dilakukan pada pekerja tetap yang menjadi anggota serikat pekerja di dalam perusahaan, PT. Fiscous South Pacifik di Kabupaten Purwakarta, alasan penelitian disertasi dilakukan di PT. Fiscous South Pacifik di Kabupaten Purwakarta karena di Kab. Purwakarta mencerminkan situasi kosmologi Indonesia, sebagai kota penyangga Jakarta nilai-nilai individual dan kolektif tercermin di basis sosial perusahaan tersebut. Di PT. Fiscous South Pacifik di Kabupaten Purwakarta juga terdapat dua serikat pekerja dalam satu perusahaan (sebagaimana spirit UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh), yaitu SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dan PPMI (Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia).

¹³ Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial* (dari Denzin Guba dan Penerapannya) PT. Tiara Wacana, Yogya, 2001, hlm.33.

¹⁴ Lihat dalam Suteki, Rekonstruksi HMN Atas Sumber Daya Air (Studi Kasus Privatisasi Air), *Disertasi*, PDIH UNDIP, Semarang, 2008, yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif mempunyai literasi empat unsur, yaitu: (1) Pengambilan/penentuan sampel secara purposive; (2) Analisis induktif-, (3) Grounded Theory, (4) Desain sementara akan berubah sesuai konteksnya. Bandingkan, Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit Rake Sarasin, Yogyakarta, 2002, hlm. 165-168.

¹⁵ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung, 1996, hlm 18

¹⁶ Zamroni menjelaskan bahwa model pendekatan semacam ini dikenal dalam beragam istilah sesuai disiplin ilmunya. *Field research* untuk studi sosiologi, *naturalistic* untuk studi-studi di bidang pendidikan, *ethnographic* untuk studi antropologi, dan *socio legal research* bagi disiplin ilmu hukum, *Pengantar Teori Sosial*, 1992, hlm. 80-81

¹⁷ Wahjah Al-Zailiy, *al-Wasid fi Ushlulfiqhi al-Islami*, Darul Kitab, Bairut. 1397-1398 H/ 1977-1978 M, hlm. 359.

Suber data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan, meliputi para pengusaha, para pekerja, para pengurus serikat pekerja tingkat nasional, pengurus Apindo tingkat nasional serta studi kasus serikat pekerja di perusahaan PT. Fiscous South Pasific di kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi:

(1). Bahan Hukum Primer, Yaitu:

- a. Undang-Undang Dasar 1945, Konstitusi RIS, UUD S dan UUD NRI 1945.
- b. b.Konvensi ILO *convention no. 87, 1948¹⁸ convention concerning freedom of association and protection of the right to organize* diratifikasi Keppres No 83 Th 1998 tentang menjamin kebebasan berserikat, Konvensi ILO No 98 Mengenal Dasar-dasar daripada Hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, Konvensi ILO Nomor 100 tentang pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (*Equal Remuneration*) diratifikasi dengan undang-undang no 80 tahun 1957 tanggal 31 Desember 1957; *International Covenant on Economic, Social & Culture Rights* (ICESCR) atau Kovenan Internasional tentang Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Undang-undang Nomer 11 tahun 2005. Konvenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Undang-undang Nomer 12 tahun 2005. Deklarasi Internasional Hak Asasi Manusia atau *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR).
- c. Undang – Undang tentang Ketenagakerjaan, yaitu UU No 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No 2 Tahun. 2004 tentang Penyelesaian. Perselisihan Hubungan Industrial, UU No 21 Th 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- c. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 mengenai hak uji materiel atas Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar 1945. tanggal 28 Oktober 2004.

(2). Bahan Hukum Sekunder:

- a. Dokumen tentang penelaahan hukum ketenagakerjaan maupun berbagai hal tentang tenaga kerja, yang diperoleh dari Perpustakaan Undip, maupun Internet.
- b. Buku buku, hasil penelitian dari Akatiga, Indoprogress, jurnal/majalah/artikel yang berkaitan dengan materi penelitian, antara lain; Disertasi tentang Ketenagakerjaan, Buku Hukum Perburuhan, Jurnal Tentang Buruh, dan Jurnal Hukum online.

(3). Bahan Hukum Tersier:

Kamus Hukum, ensiklopedia, dan bahan-bahan yang dapat memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan primer dan sekunder yang berkaitan dengan materi penelitian.

Analisa data digunakan teknik analisis data tipe Strauss dan J Corbin¹⁹, yaitu dengan menganalisis data sejak peneliti berada dilapangan (*field*), oleh karena itu selama penelitian, peneliti menggunakan analisis interaktif dengan membuat *fieldnote* yang terdiri atas deskripsi dan refleksi data.²⁰ Selanjutnya peneliti akan melakukan klasifikasi data melalui proses *indexing, shorting, grouping, dan filtering*. Setelah data dari hasil penelitian dianggap *valid* dan *reliable*, langkah selanjutnya adalah merekonstruksi dan menganalisis secara induktif kualitatif untuk menjawab problematika yang menjadi fokus studi penelitian ini. Langkah-langkah teknik analisis data penelitian ini mengikuti model interaktif analisis data seperti yang dikemukakan oleh Matthew B.Miles

¹⁸ [http : www-ilo.org](http://www-ilo.org).

¹⁹ Lihat A.Strauss and J Corbin, Busir, *Qualitative Research; Grounded Theory Procedure and Techniques*, London, Sage Publication, 1990, hlm 19.

²⁰ Lihat HB Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif Bagian II*, Universitas Negeri Sebelas Maret Press, Surakarta, 1990, hlm 11.

and A. Michael Huberman²¹, yang bergerak dalam tiga siklus kegiatan : yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan.

G. Hasil Temuan Penelitian

1. Pelaksanaan Konsep Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Dan Terwujudnya Hubungan Industrial Yang Harmonis

Dari hasil penelitian terlihat bahwa pelaksanaan konsep kebebasan berserikat di tempat penelitian yaitu di PT. Fiscous South Pacific, apabila dilihat dari proses pembentukan serikat pekerja tidak tercipta harmonisasi antara pengusaha dan serikat pekerja karena pembentukan serikat pekerja yang tidak melibatkan pengusaha sejak awal akan menimbulkan persepsi negatif pengusaha terhadap serikat pekerja yang akan berdiri di perusahaannya, sebaliknya serikat pekerja yang akan berdiri juga merasa pihak pengusaha tidak boleh campur tangan dalam proses pembentukan serikat pekerja. Selain itu, pengusaha menganggap bahwa keberadaan serikat pekerja, lebih merupakan kekuatan politis pekerja untuk menuntut hak-hak yang lebih kepada perusahaan, ketimbang sebagai wahana untuk meningkatkan produktifitas yang berkaitan dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Akibatnya harmonisasi hubungan industrial dalam pembentukan serikat pekerja akan sulit terwujud.

Hasil penelitian tentang pengelolaan serikat pekerja juga ditemukan tidak adanya harmonisasi hubungan antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam peengelolaan organisasi serikat pekerja. Hal ini dapat dilihat dari kecilnya keterlibatan pengusaha dalam membesarkan pengelolaan serikat pekerja, bahkan pengurus serikat pekerja mengalami ketakutan kalau melakukan hak mogok untuk memperjuangkan kepentingan pekerja, karena seringkali dampak mogok serikat pekerja akan berakibat terjadinya PHK, *scorsing* atau mutasi. Serikat pekerja dalam menyusun pengurus serikat pekerja sama sekali tidak melibatkan pengusaha. Hal ini berakibat pengusaha tidak mendukung penuh program

²¹ Lihat, Matthew B.Milles and A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, UI Press, 1992, Jakarta, 2002, hlm 57.

pengurus serikat pekerja. Tidak berfungsinya serikat pekerja dengan baik, ditemukan dalam penelitian sikap pekerja terhadap keberadaan serikat pekerja, yaitu ada 3 cara pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam melaksanakan konsep kebebasan berserikat. **Pertama**, pekerja berperilaku konflik dengan pengusaha dalam pelaksanaan kebebasan berserikat. **Kedua**, pekerja berperilaku loyal pada pengusaha sebagai cara untuk dapat memenuhi ketentuan perusahaan. **Ketiga**, perilaku pekerja yang ketaatan dengan pengusaha dimaksudkan untuk kepentingan pribadinya dalam memenuhi kesejahteraan hidupnya.

Hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa pelaksanaan kebebasan berserikat berupa mogok kerja di PT. Fiscous South Pacific menimbulkan akibat buruk berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menimbulkan penderitaan lahir dan batin bagi pekerja terPHK dan keluarganya. Kasus perselisihan hubungan industrial antara Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan SPSI dengan Pengusaha PT. Fiscous South Pacific tersebut, telah diputus di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung. Kasus PHK tersebut juga menjelaskan makna simbolik keadilan menurut pengusaha, dan pekerja tentang putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung. Deskripsi kasusnya adalah sebagai berikut: Ketua SPSI PT South Pacific Agus Udiyanto dalam proses pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama dengan pengusaha berselisih tentang kenaikan upah untuk tahun 2010. Pihak pengusaha menginginkan kenaikan sebesar 11,2 % dari gaji pokok, sedangkan serikat pekerja SPSI yang mewakili seluruh pekerja menginginkan kenaikan 22 % dari gaji pokok. Sudah dirundingkan di Lembaga Bipartit di perusahaan, tetapi tidak ada kata sepakat karena baik pihak pengusaha maupun serikat pekerja SPSI tetap pada alasannya masing-masing. Pihak serikat pekerja mengajukan kenaikan upah 22 % dari gaji pokok beralasan karena nilai inflasi 7,2 % sedangkan kompensasi laba perusahaan sebesar 14,8 % sehingga usulan kenaikan sebesar 22 % adalah sudah tepat. Sedangkan pengusaha mengajukan kenaikan upah 11,2 % dari gaji pokok beralasan karena besarnya inflasi sebesar 7,2 % sedangkan kompensasi laba perusahaan 4%, karena menurut ketentuan di

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) PT. Fiscous South Pacific kompensasi laba perusahaan paling tinggi 4 %.

Perselisihan industrial tersebut di atas, selanjutnya diajukan ke mediator perselisihan hubungan industrial di Dinas Depnakertras Kabupaten Purwakarta. Putusan anjuran mediator mengabulkan usulan pengusaha, yaitu kenaikan upah tahun 2010 sebesar 11,2 % dengan pertimbangan mediator mendasarkan pada regulasi yang ada di PT south Pacific untuk kompensasi laba perusahaan maksimal 4 % dengan angka inflasi tahun 2009 di Kabupaten Purwakarta sebesar 7,2 % maka semuanya berjumlah 11,2%.

Pihak serikat pekerja SPSI PT. Fiscous South Pacific menolak putusan mediator perselisihan hubungan industrial, dan sengketa ini diajukan oleh pihak serikat pekerja SPSI PT. South Pacific ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, karena Kab. Purwakarta Wilayah kompetensi relatifnya ada pada kewenangan Pengadilan Negeri Bandung. Setelah diperiksa dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung sama dengan putusan mediator yaitu mengabulkan kenaikan upah tahun 2010 sebesar 11, 2 dari upah pokok seperti usulan dari pihak pengusaha. Dalam pertimbangan hakim²²disebutkan bahwa besarnya inflasi sebesar 7,2% sedangkan besarnya kompensasi laba perusahaan sebesar 4 % maka besarnya kenaikan upah tahun 2010 sebesar 11,2 % karena pemberian kompensasi laba perusahaan maksimal sebesar 4 % dari upah pokok pekerja tahun berjalan.

Atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung, pihak serikat pekerja SPSI menolak putusan tersebut, tetapi tidak dapat mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung, karena sesuai Pasal 56 ayat b Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan. Perselisihan kepentingan didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan

²² Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung tanggal 14 Desember 2009.

syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama. Atas dasar ketidakpuasan terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial PN Bandung. Serikat pekerja SPSI PT Fiscous South Pacific seminggu kemudian tanggal 21 Desember 2009, melakukan mogok kerja tanpa ijin yang diikuti 300 pekerja, sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan pekerja/serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.²³

Pihak pengusaha merasa dirugikan dengan adanya mogok kerja tersebut, dan karena mogok kerja tersebut dilakukan secara ilegal yaitu tanpa pemberitahuan pada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan setempat, maka pengusaha memberikan sanksi kepada penanggung jawab mogok kerja Agus Udiyanto ketua SPSI PT. South Pacific berupa SP 3 (surat peringatan ke-3).

Atas sanksi berupa SP 3 tersebut, Agus Udiyanto menolak putusan perusahaan tersebut²⁴, dan melaporkan kecurangan pembayaran pajak PT Fiscous South Pacific ke Mabes Polri Jakarta tanggal 28 Januari 2010. Atas perilaku Agus Udiyanto yang melaporkan dugaan adanya pemalsuan/kecurangan pajak perusahaan, maka perusahaan mengenakan PHK pada Agus Udiyanto karena telah melakukan kesalahan berat, dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 158 huruf h UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan. Akibat PHK tersebut Agus Udiyanto menjadi menderita lahir maupun batin. Secara lahir ia sekarang menjadi pengangguran yang harus menghidupi istri dan kedua anaknya. PHK karena kesalahan berat perusahaan juga tidak ada kewajiban pengusaha untuk memberi uang pesangon (Pasal 158 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

²³ Hasil wawancara dengan Agus Udiyanto Ketua SPSI PT South Pacific tanggal 11 Januari 2010

²⁴ Hasil wawancara dengan Agus Udiyanto Ketua SPSI PT South Pacific tanggal 11 Januari 2010

2. Dampak Pelaksanaan Konsep Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja Yang Bersifat Kapitalistik

a. Banyaknya Jumlah Mogok Kerja Dalam Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja

Dalam konsep hubungan industrial kapitalisme yang lebih berpihak kepada pengusaha, dengan ciri negara tidak boleh campur tangan dalam hubungan industrial berakibat besarnya angka pemogokan kerja. Pemogokan tidak akan pernah berhenti walaupun mogok kerja adalah senjata pekerja yang semu dalam menciptakan kesejahteraan pekerja karena akibat mogok seringkali berakibat penderitaan lahir batin bagi pekerja, sebagai akibat setelah mogok kerja pekerja di PHK oleh pengusaha.

Serikat pekerja PPMI PT. Fiscous South Pacific menggunakan mogok kerja sebagai jalan terakhir apabila perundingan dan negosiasi dengan pengusaha mengalami jalan buntu, khususnya dalam prosen pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) yang mengatur syarat-syarat kerja, pengupahan dan kesejahteraan pekerja²⁵. Di PT. Fiscous South Pacific mogok kerja yang melibatkan sebagian besar pekerja dan menimbulkan proses produksi berhenti selama tiga hari berturut-turut pernah terjadi pada bulan Desember 2008 dengan tuntutan hak normatif pekerja berupa permintaan dana pensiun bagi pekerja, yang akhirnya dengan perantaraan pegawai pemerantaraan dari Depnaker Kabupaten Purwakarta dipenuhi oleh pengusaha. Pada tahun berikutnya sudah tidak ada lagi mogok kerja di perusahaan PT Fiscous South Pacific.

Setiap Hari Buruh yang jatuh pada tanggal 1 Mei, serikat pekerja PPMI Cabang Kabupaten Purwakarta menggunakannya untuk momentum refleksi kesejahteraan pekerja dan sosialisasi peraturan perundangan yang baru di bidang ketenagakerjaan, yang dihadiri perwakilan pengurus PPMI di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Purwakarta. Kebijakan organisasi PPMI pusat tidak boleh menggunakan peringatan Hari Buruh tanggal 1 Mei untuk kegiatan mogok kerja karena budaya mogok kerja di PT FSP belum mencerminkan etika yang baik, apalagi untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis, dan kebijakan ini dipatuhi oleh jajaran pengurus PPMI kabupaten Purwakarta²⁶.

Gerakan pekerja di Indonesia sejak awal kemerdekaan hingga saat ini diwarnai oleh gelombang pemogokan²⁷ yang dapat dikatakan hampir tidak pernah reda. Perselisihan hubungan industrial yang diikuti suatu pemogokan merupakan fenomena yang tak mudah untuk dihindarkan oleh para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Keadaan semacam ini juga dialami di berbagai belahan dunia yang hubungan industrialnya bersifat kapitalistik, misalnya di Amerika Serikat²⁸, Eropa Barat²⁹ seperti Inggris, Perancis, Jerman,

²⁵ Wawancara dengan Wahyudi, tanggal 13 Januari 2010

²⁶ Wawancara dengan Suropto, tanggal 20 Januari 2010.

²⁷ Misalnya dalam kurun waktu sejak tahun 2000 sampai dengan April 2005, pemogokan yang terjadi di Indonesia berjumlah 3.400 kali, melibatkan 800.352 pekerja. Data ini diolah dari Laporan Tahunan tentang Perkembangan Kasus Pemogokan yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal Binawas Departemen tenaga Kerja Republik Indonesia dari tahun 2000 s/d April 2005

²⁸ Pemogokan-pemogokan Umum di Amerika Serikat yang tercatat sangat signifikan antara lain adalah: *Great Upheaval Strike* 1877, *Textiel Strike* 1936, *Railroad Strike* 1946, dan *Postal Strike* 1970. Lihat Jeremy Brecher, *Strike* (Cambridge: South End Press Classics, 1997), hlm. 295

Belanda, dan sebagainya, serta di negara-negara Asia seperti di Jepang³⁰ dan di China.³¹ Terjadinya pemogokan-pemogokan tersebut di atas sulit untuk dihindarkan, karena bagi pekerja mogok merupakan hak fundamental yang *inherent* dengan hak kaum pekerja untuk berunding. Hal ini tercermin dari alasan-alasan terjadinya mogok kerja di berbagai negara.

Pemogokan-pemogokan yang terjadi di Indonesia sedikitnya disebabkan oleh berbagai faktor. Antara lain berkaitan dengan tuntutan kebebasan berserikat; tuntutan kenaikan tingkat upah; tuntutan agar diberikan Tunjangan Hari Raya; tuntutan pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum perburuhan (tuntutan normatif) yang berkaitan dengan pelaksanaan jaminan Sosial Tenaga Kerja, jam kerja, hak cuti (menstruasi), kontrak kerja serta syarat-syarat kerja lainnya; dan tuntutan yang berlatar belakang politik.

Dampak yang ditimbulkan mogok kerja setidaknya-tidaknya mogok kerja dapat menyebabkan 6 masalah yaitu: kerugian materiil bagi perusahaan, menghambat pertumbuhan ekonomi nasional, menimbulkan ketidakstabilan politik dan ekonomi,

²⁹ Di seluruh negara Eropa Barat pada akhir tahun 1970-an telah terjadi pemogokan sebanyak 14.754 kali yang melibatkan 21 juta buruh. Lihat Maximos Aligisakis, "*Labour Dispute in Western Europe: Typology and Tendencies*," *International Labour Review*, 136; (Spring 1997, No. 1) hlm. 75

³⁰ Di Jepang pada tahun 1976 tercatat 3.26 juta jam kerja telah hilang akibat pemogokan. Frekuensi pemogokan di Jepang ini rendah karena hubungan industrial di Jepang menekankan pada "*harmony model*," dimana tindakan mogok dianggap sebagai "*warning*" bagi pengusaha untuk kembali ke meja perundingan. Lihat: William B. Gould, "*Labor Law in Japan and the United States: A Comparative Perspective*," *Industrial Relations Law Journal*, 6, (1984, No. 1) hlm. 16.

³¹ Di Cina misalnya pada tahun 1956-1957 telah terjadi 10.000 kali pemogokan I diet: Xiaobo Lu, and Elizabeth J. Perry, *DANWEI: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, (New York and London: An East Idle Book, 1997), hlm. 48-51

menghambat masuknya investasi, dan menghambat kegiatan ekspor dan menurunnya produktivitas perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kebebasan hak berserikat yang bersifat kapitalistik berdampak pada tingginya angka mogok kerja. Dan akibat dari mogok kerja terwujud hubungan industrial yang tidak harmonis dan tidak terciptanya kesejahteraan pekerja. Untuk itu manfaat mogok kerja adalah semu karena yang tercipta adalah keadilan prosedural mogok sebagai sarana terpenuhinya tuntutan kesejahteraan pekerja, karena sebenarnya tidak pernah terjadi kesejahteraan substansial maupun keadilan substansial.

b. Banyaknya Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pengusaha Dan Pekerja

Hubungan industrial yang bersifat kapitalisme berdampak pada timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan pekerja dengan pengusaha pada dasarnya dapat terjadi dengan didahului atau tanpa didahului suatu pelanggaran hukum. Jika suatu perselisihan perburuhan diawali dengan suatu tindakan pelanggaran hukum (perselisihan hak), perselisihan hubungan industrial demikian itu pada umumnya disebabkan oleh beberapa faktor.³² *Pertama*, sebagai akibat terjadinya perbedaan paham tentang pelaksanaan hukum ketenagakerjaan. Hal ini tercermin dalam tindakan pengusaha atau pekerja yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha membayar upah pekerja-pekerjanya di bawah ketentuan hukum yang mengatur upah minimum; atau pengusaha tidak memberikan cuti tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelanggaran hak pekerja oleh pengusaha di sini merupakan faktor

penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial. *Kedua*, perselisihan hubungan industrial yang dialami dengan pelanggaran hukum ini, juga dapat disebabkan oleh terjadinya perbedaan perlakuan yang tercermin dalam tindakan pengusaha yang bersifat diskriminatif.

Sedangkan perselisihan hubungan industrial yang tanpa didahului suatu pelanggaran hukum (perselisihan kepentingan), pada umumnya juga disebabkan oleh beberapa faktor.³³ *Pertama*, adanya perbedaan pendapat dalam menafsirkan hukum perburuhan. Misalnya berdasarkan ketentuan hukum tertentu, menurut pengusaha, pekerja tidak berhak melaksanakan cuti sebelum melahirkan dan setelah la melahirkan anak secara prematur. Di lain pihak pekerja atau serikat pekerja menafsirkan bahwa ketentuan hukum tersebut menjamin cuti sebelum dan setelah melahirkan tetap merupakan hak pekerja wanita yang melahirkan anak secara premature. *Kedua*, perselisihan hubungan industrial yang tidak diawali oleh suatu pelanggaran, juga dapat disebabkan oleh terjadinya ketidaksepahaman tentang perubahan ketentuan hukum yang mengatur upah atau syarat-syarat kerja lainnya. Perselisihan perburuhan semacam ini tercermin dalam perselisihan perburuhan yang berkaitan dengan upaya perbaikan syarat-syarat kerja yang dilakukan oleh serikat pekerja atau perubahan isi peraturan perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha.

Perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh ketidaksepahaman tentang perbedaan pelaksanaan hukum perburuhan, perbedaan perlakuan, dan ketidaksepahaman dalam menafsirkan hukum perburuhan sebagaimana telah diuraikan di atas, disebut perselisihan hak (*conflict of rights*).³⁴ Sedangkan perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh

³² Charles D. Drake, *Labor law*, 3th. Ed., (London: Sweet & Maxwell Ltd., 1981), hlm. 240.

³³ *Ibid.*, hlm. 240

³⁴ T. Hanami dan R. Blanpain, *Introducton Remarks and ,9 Comparative Overview*, T. Hanami, ed., dalam *Industrial Convlict Resolution in Market Economies: A Study of Canada, Great Britain, and Sweden* (Deventer / Netherlands : Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987), hlm. 6. Lihat: Xavier Blanc-Jouvan, *The Setlfemenl of Labor Disputes in France*, Benjamin Aaron, ed., dalam *Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe* (Berkeley Los Angeles: University of California Press, 1971), 8-9. Lihat juga: Dennis R.1olan,

ketidaksepahaman tentang perubahan syarat-syarat kerja dikategorikan sebagai perselisihan kepentingan (*conflict of interest*)³⁵. Dalam perselisihan hak, hukumnya dilanggar, tidak dilaksanakan, atau ditafsirkan secara berbeda. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, hukumnya belum ada karena dalam perselisihan kepentingan ini, para pihak memperselisihkan hukum yang akan dibentuk.

Selanjutnya untuk meminimalkan terjadinya perselisihan hubungan industrial perlu adanya tindakan konkrit dari para pelaku dalam proses produksi. *Pertama*, setiap keluhan kesah³⁶ yang baru akan muncul atau sudah sempat muncul ke permukaan, harus mendapatkan penanganan yang tepat dan cepat agar tidak berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial yang mengarah pada digunakannya hak mogok. Oleh karena itu mekanisme penyelesaian keluhan kesah (*grievance procedure*) merupakan suatu hal yang penting di setiap perusahaan. *Kedua*, hubungan kemitraan harus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya dijadikan slogan. Untuk itu perlu adanya institusi-institusi yang berfungsi sebagai media bagi kaum pekerja dan pengusaha dalam mengembangkan hubungan kemitraan. *Ketiga*, jika terjadi perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat dicegah, lebih-lebih perselisihan hubungan industrial yang diikuti suatu tindakan pemogokan, maka diperlukan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat menjaga hubungan baik antara para pihak yang berselisih pada masa setelah terjadinya perselisihan.

Perselisihan industrial di PT South Pacific antara pengusaha atau pihak manajemen dengan pekerja seringkali terjadi, dikarenakan semua pekerja yang tidak menjabat secara struktural adalah menjadi anggota

"*Regulation of Industrial Disputes in Australia, New Zealand, and The United States*", Wirittier Law Review II (Winter 1990, No. 4), hlm. 761

³⁵ *Loc. cit.*

³⁶ Keluh kesah (*grievances*) dapat digambarkan sebagai situasi dimana buruh atau serikat buruh mempertanyakan hal-hal yang berkaitan dengan penafsiran hukum, atau penerapan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian perburuhan; atau pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan perubahan syarat-syarat kerja yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian perburuhan. Drake, *Ibid.*, hlm. 23.

serikat pekerja PPMI PT South Pacific dan memiliki kesadaran mengenai hak dan kewajiban pekerja cukup tinggi. Sementara pihak pengusaha kurang memperhatikan kesejahteraan pekerja yang sudah menjadi hak normatif pekerja. Apalagi kebijakan organisasi serikat pekerja PPMI di Kabupaten Purwakarta untuk meningkatkan perlindungan hukum pada pekerja yang berselisih dengan pekerja melalui jalur hukum secara konstitusioanal.

Untuk mencegah secara preventif terjadinya perselisihan industrial, pihak pengusaha PT South Pacific telah melakukan beberapa upaya sebagai berikut :

1. Mengadakan pertemuan rutin sebulan sekali antara pihak pengusaha dengan pengurus serikat pekerja, untuk membahas masukan atau usulan dari para pekerja atau untuk sosialisasi program produksi maupun program kerja serikat pekerja.
2. Mengefektifkan lembaga bipartit di Perusahaan PT South Pacific dalam menyelesaikan perselisihan industrial yang diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat.
3. Mengikutsertakan pengurus serikat pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, dan menampung usulan serikat pekerja dalam pembuatan kebijakan perusahaan yang menyangkut kepentingan pekerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja yang bersifat kapitalistik berakibat banyaknya perseisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Untuk menghindarinya diperlukan lembaga kerjasama bipartit di perusahaan untuk menampung keluhan kesah pekerja maupun pengusaha, dan diperlukan paradigma kemitraan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Mogok kerja bukan sarana efektif untuk menjalin hubungan industrial yang harmonis, karena seringkali akibat mogok hubungan industrial terjadi konflik berkelanjutan atau muncul kemitraan yang semu.

c. Menurunnya Produktifitas Kerja Dalam Pelaksanaan Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja

Hubungan industrial kapitalisme menempatkan pekerja hanya sebagai bagian kecil dari proses produksi. Sebagaimana diakui oleh George Soros, seorang praktisi ekonomi Amerika, kegagalan kapitalisme terletak pada orientasi bobot profit yang terlalu besar dan persaingan sehingga mengesampingkan perlindungan kepentingan umum melalui pembuatan keputusan yang kooperatif³⁷.

Lebih lanjut Soros menjelaskan bahwa dalam konteks Asia yang mengalami keajaiban ekonomi dunia, kapitalisme bersekutu dengan kekuasaan yang dapat menjaga berlangsungnya operasi kapitalisme dengan cara penekanan upah dan pengekangan terhadap kebebasan³⁸. Kebijakan upah rendah dan penekanan kebebasan merupakan dua faktor yang sangat ditentang oleh para pekerja. Sebab, upah rendah mengandung pengertian sebagai pengingkaran terhadap cita-cita peningkatan kesejahteraan para pekerja. Sementara penekanan terhadap kebebasan merupakan pengingkaran terhadap hak-hak fundamental pekerja. Karena itu, prosentase terbesar yang melatarbelakangi aksi mogok dan unjuk rasa pekerja, disebabkan oleh dua hal tersebut³⁹. Logikanya, mogok dan unjuk rasa merupakan bentuk verbal protes yang bisa dilakukan oleh pekerja sebagai bentuk ketidakpuasan dan penolakan atas segala sesuatu yang melingkupi dirinya, khususnya menyangkut hubungan industrial. Sehingga berpengaruh terhadap daya kerja dan kemampuan produktifitas pekerja itu sendiri.

Fakta-fakta yang dapat ditemukan di PT. South Pacific menunjukkan angka-angka statistik yang berbeda antara dua kondisi. Kondisi pertama, ketika perusahaan kurang memberi perhatian terhadap kesejahteraan anggota, bahkan kurang menerima terhadap keberadaan

³⁷ George Soros, *Open Society, Reforming Global Capitalism*, diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh Sri Kusdiyantinah, kersama IKAPI dengan Pusat Penerjemahan Nasional, 2007, hlm 195.

³⁸ *Ibid.*, hlm 196.

³⁹ Hasil investigasi Litbang Kompas, 31 Mei 2001.

lembaga Serikat Pekerja, menunjukkan tingkat produktifitas dan target pencapaian perusahaan rendah. Kondisi kedua, ditandai dengan produktifitas yang tinggi dan pencapaian target yang fantastis pada saat perusahaan mengakomodir hak-hak pekerja dan memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan kesejahteraannya.

Menurut Suripto, ketua Serikat Pekerja PPMI di PT. South Pacific, sebelum tahun 2003, dimana perusahaan yang memberatkan bobot pada profit yang tinggi, perusahaan sudah menerapkan kebijakan bonus, sebuah *reward* terhadap prestasi kerja pekerja yang mencapai atau mendekati target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi, kenyataannya, bonus tersebut tidak diberikan kepada pekerja. Justru dinikmati oleh perusahaan itu sendiri. Kondisi ini sangat mengecewakan pekerja dan mendapat tentangan keras, sehingga tahun-tahun berikutnya, pekerja tidak mau mengerti terhadap target yang ditetapkan oleh perusahaan yang berakibat pada menurunnya produksi dan capaian target yang rendah. Kenyataan tersebut tercermin dari tabel berikut ini.

Tabel 1 Produktifitas Perusahaan PT. South Pacific sebelum mengakomodir tuntutan kesejahteraan pekerja⁴⁰.

	1	2	3	4	5	6	7
Tahun	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Increment (% basic)	13	14	22	12	13	15	14
Inflasi Nasional (%)	6,47	11,05	77,63	2,01	9,35	12,55	10,03
Production fiber (Ton x 1000)	70	88,5	106,5	107	121	117	122,5
Production fiber	70.000	88.500	106.500	107.000	121.000	117.000	122.500

Sebaliknya, ketika perusahaan memenuhi hak-hak pekerja dan melakukan perubahan kebijakan terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja, justru target-target capaian bisa dilampaui bahkan tahun 2009, pencapaian target itu sangat prestisius sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2 Produktifitas setelah Perusahaan
Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja di PT. South Pacific⁴¹**

	1	2	3	4	5	6	7
Tahun	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Increment (% basic)	13	11	17,5	9	10	11,25	10
Inflasi Nasional (%)	5,06	6,40	17,11	6,6	6,59	11,06	2,78
Production fiber (Ton x 1000)	135	142	148,5	152,5	155,5	148,5977	160
Production fiber	135.000	142.000	148.500	152.500	155.500	148.598	160.000

Berdasarkan hasil pendalaman terhadap proses interview kepada beberapa responden dan *key person*, sangat jelas terlihat ketidakpuasan terhadap sistem yang sedang berjalan (*kapitalis*). Secara psikologis, pekerja berada pada situasi yang sulit untuk menentukan. Di satu sisi, mereka membutuhkan pekerjaan untuk menopang hidup dan memenuhi kebutuhan, di sisi yang lain harus menerima kenyataan atas berlangsungnya praktik eksploitasi atas nama produktifitas yang tidak sebanding dengan kebutuhan dan tuntutan kebutuhan hidup. Karena memang senyatanya, kebijakan pengupahan masih berada di bawah Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Dari seluruh kenyataan ini, tergambar jelas bahwa konstruksi hukum modern ala Barat yang seharusnya menjadi payung yang dapat melindungi dan mengayomi kepentingan masyarakat (sebagaimana cita-cita ideal ilmu hukum) belum mampu memberikan rasa keadilan substansial. Relasi kepentingan antara pekerja dan pengusaha belum bisa berjalan secara beriringan dengan memberi rasa kepuasan dan keadilan secara bersama-sama bagi kedua belah pihak. Ini artinya, jika ditarik kedalam perspektif interaksionisme simbolik, konstruksi hukum yang sedang berjalan belum mencerminkan aspek keadilan bangsa yang lebih menjunjung nilai-nilai luhur keadilan, kesetaraan, saling menguntungkan dan kekeluargaan.

⁴⁰ Data diambil dari Database Serikat Pekerja PPMI PT. South Pacific Purwakarta.

⁴¹ Data juga diambil dari Pusat Database PPMI PT. South Pacific Purwakarta.

Ada sejumlah konflik kepentingan (*conflict of interest*) yang belum bisa memadukan dua aspek kepentingan antara kelompok pekerja dan pengusaha yang pada ujungnya belum mampu dijadikan sebagai solusi untuk mengatasi problem-problem industrial masyarakat modern kapitalis.

Fakta yang terbaca dari perkembangan 10 (sepuluh) tahun terakhir di PT. South Pasific, sebagaimana terlihat dari tabel di atas, justru produktifitas perusahaan mengalami peningkatan yang sangat signifikan pada tahun 2009. Pada tahun itu, merupakan puncak prestasi yang ditandai dengan terlampauinya target perusahaan dengan nilai surplus. Padahal sebelumnya capaian target tidak pernah terpenuhi.

Pada tahun tersebut, perubahan kebijakan secara internal perusahaan mengakomodasi unsur-unsur kesejahteraan pekerja. Artinya, jika selama ini mereka diposisikan hanya sebagai “pekerja”, maka di tahun 2009, keberadaan pekerja dipandang lebih dari sekadar “tukang”. Mereka dilibatkan dalam strategi, pengukuran target produktifitas, dan diberi kebebasan kenaikan upah untuk kesejahteraan pekerja yang bisa diterima pengusaha dan pekerja.

Seiring dengan itu, pola pengupahan dan pemberian bonus juga berubah. Jika sebelumnya, bonus hanya diberikan 1/3 (sepertiga) dari keseluruhan total nilai bonus, dimana selebihnya dialokasi untuk lembaga perserikatan pekerja, maka di tahun tersebut, 100% (seratus persen bonus diberikan kepada pekerja). Bahkan, jika sebelumnya perusahaan hanya mengakui keberadaan serikat pekerja tunggal yang berafiliasi pada Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), maka keberadaan serikat pekerja lain (dalam hal ini Perhimpunan Pekerja Muslim Indonesia [PPMI]), juga diakui keberadaannya dalam rangka membangun sinergitas antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, kebebasan hak berserikat yang bersifat akan berpengaruh pada menurunnya produktivitas perusahaan. Kapitalisme yang meminimalkan upah pekerja dan mempersulit kebebasan hak berserikat akan menurunkan produktivitas

kerja perusahaan, sebaliknya produktivitas kerja akan meningkat kalau hubungan industrial dilakukan memberikan kebebasan hak berserikat dan ditingkatkan kesejahteraan pekerja.

d. Kebebasan Berserikat di Perusahaan Dapat Menurunkan Daya Tawar Pekerja Terhadap Pengusaha

Fenomena yang tidak kalah menarik dari pengamatan di PT. South Pacific adalah tentang eksistensi lembaga serikat pekerja. Jika sebelumnya perusahaan atau pengusaha cenderung memandang negatif terhadap keberadaan lembaga serikat pekerja, seiring dengan terlihatnya fungsi keberadaan lembaga serikat pekerja, maka perusahaan dapat menerima keberadaan mereka. Bahkan, dua lembaga (SPSI dan PPMI) serikat pekerja bisa diterima di perusahaan ini, tentunya setelah melewati proses yang panjang dan melelahkan⁴².

Lembaga serikat pekerja pertama yang berdiri di perusahaan ini adalah SPSI, baru kemudian disusul oleh PPMI. Ketika SPSI berdiri pertama kali, maka respon pekerja terbelah dua tetapi pada intinya pengusaha hanya menerima keberadaan SPSI⁴³. Kelompok pertama, adalah menerima dan menyambut dengan suka-cita. Mereka secara vulgar menyambut baik dan bergabung di dalamnya. Kelompok kedua adalah menerima tetapi tidak bergabung kedalam serikat pekerja karena khawatir terhadap masa depan pekerjaan disebabkan oleh resistensi perusahaan terhadap keberadaan serikat pekerja.

Di masa awal berdirinya SPSI, pengusaha bersikap mendua. Di satu sisi menerima karena keharusan undang-undang. Tetapi di sisi lain

⁴² Menurut keterangan ketua dari masing-masing lembaga tersebut, semula perusahaan mengambil sikap antagonistik terhadap rencana dan keberadaan kedua lembaga ini. Bahkan di tingkat perundingan juga berjalan alot. Ada kekhawatiran dari perusahaan bahwa lembaga ini akan mengambil posisi politik bargaining terhadap perusahaan sehingga bisa sangat mengganggu stabilitas internal perusahaan. Tetapi perusahaan tidak bisa berkelit dengan aturan perundangan yang menyatakan tentang kebebasan berserikat bagi para pekerja.

⁴³ Suropto menganggap perbedaan sikap tersebut sebagai bentuk kurangnya pemahaman pekerja akan manfaat serikat pekerja yang akan menjadi benteng pertahanan dan perlindungan pekerja.

penerimaan itu justru untuk semakin menguatkan daya kontrol terhadap pekerja. Bahkan tak jarang secara kelembagaan SPSI waktu itu justru menjadi kepanjangan tangan dari pengusaha.

Kondisi internal SPSI secara organisatoris semakin baik ketika pada tahun 1996, sebuah lembaga serikat pekerja baru yang bernama Perhimpunan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI) berdiri di PT. South Pacific. PPMI menjadi kekuatan pengimbang bagi SPSI. Meski awalnya mereka ditolak, PPMI terus menunjukkan eksistensinya secara positif. Di samping rajin melakukan advokasi terhadap pekerja yang bermasalah dengan perusahaan, PPMI juga memberikan penyadaran tanggung jawab terhadap pekerja melalui pelatihan dan sosialisasi peraturan-peraturan ketenagakerjaan pada pekerja.

Sejak kehadiran PPMI, perusahaan tidak bisa lagi melakukan “kolusi” dengan serikat pekerja SPSI yang selama ini dilakukan. Sebab, PPMI bersikap kritis terhadap dua arah; kepada perusahaan dan juga kepada pekerja sehingga perusahaan harus merubah *mindset* selama ini. Jika sebelumnya SPSI dijadikan sebagai perpanjangan tangan perusahaan, kini posisi itu telah bergeser. Yang terjadi, baik SPSI maupun PPMI berlomba untuk mendapatkan kepercayaan dari para pekerja di PT. South Pacific.

Ada beberapa manfaat keberadaan dua lembaga serikat pekerja di sebuah perusahaan. *Pertama*, akan meningkatkan daya kontrol pekerja atau serikat pekerja terhadap perusahaan. Sebab, lembaga-lembaga serikat pekerja yang ada tersebut akan saling menunjukkan peran dan eksistensinya untuk mendapatkan kepercayaan para pekerja. *Kedua*, akan meningkatkan daya tawar (*bargaining power*) pekerja di hadapan pengusaha sehingga dapat meminimalisir tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja. *Ketiga*, karena terjadi kompetisi, maka produktifitas kerja akan semakin tinggi diantara para pekerja itu sendiri.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja yang bersifat kapitalistik akan menurunkan bergaining

power pekerja dengan pekerja. Dan sebaliknya keberadaan dua serikat pekerja dalam satu perusahaan menimbulkan akibat pekerja akan meningkat bergaining powernya dengan pengusaha, karena kedua serikat pekerja untuk mendapat dukungan pekerja harus secara kritis melakukan kemitraan dengan pengusaha dan mengakhiri keberadaan serikat pekerja yang hanya merupakan tangan panjangnya pengusaha.

3. Rekonstruksi Konsep Baru Kebebasan Berserikat Prismatik Integralistik Berbasis Nilai Keadilan Sosial

Temuan penelitian menunjukkan bahwa konsep kebebasan berserikat sebagai produk dari proses pembuatan hukum yang dibentuk atas dominasi model pembuatannya yang berorientasi pada pendekatan kekuasaan, khususnya elitisme dan korporatisme, dan pendekatan institusional sehingga menjauhkan upaya untuk menciptakan regulasi di bidang kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang berkeadilan sosial. Konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja harus dikembalikan pada upaya pencapaian keadilan sosial. Oleh karena itu, upaya untuk melakukan konstruksi terhadapnya berbasis nilai keadilan sosial adalah suatu keniscayaan.

Spirit pembebasan hukum progresif⁴⁴ sangat relevan untuk melakukan rekonstruksi konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja. Spirit pembebasan yang terkait dengan fokus penelitian ini adalah spirit pembebasan dari elitisme dan korporatisme, instutionalisme yang tercermin dalam tipe, cara berpikir, asas dan teori yang selama ini dipakai. Terkait dengan unsur-unsur konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja, maka pembebasan harus dilakukan terhadap tipe, cara berpikir, asas dan teori mengenai dasar, subyek, tujuan dan substansi konsep kebebasan berserikat berbasis keadilan.

Konstruksi konsep kebebasan berserikat UU No: 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja sekarang membuka peluang untuk dilakukan marginalisasi peran

⁴⁴ Spirit Hukum Progresif: *Pertama*, pembebasan terhadap tipe, cara berpikir, asas dan teori yang selama ini dipakai; *Kedua*, pembebasan dari kultur penegakan hukum (*administration of justice*) yang selama ini berkuasa dan dirasa menghambat usaha hukum untuk menyelesaikan persoalan. Lihat, Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif:..., Op.Cit.*, hlm. 15-16.

negara dalam kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang merupakan salah satu atribut sistem kapitalistik. Lebih jauh dapat dikatakan bahwa konstruksi tersebut kurang mencerminkan nilai keadilan sosial.

Berdasarkan konstruksi demikian maka dapat dikatakan bahwa konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja belum mencerminkan nilai keadilan sosial, karena nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebenarnya tidak diakomodasi oleh UU No. 21 Tahun 2000 secara utuh. Keadilan sosial dilawankan dengan keadilan individual. Keadilan individual adalah keadilan mikro yang pelaksanaannya tergantung kepada kehendak pribadi sedangkan keadilan sosial adalah keadilan makro yang pelaksanaannya tidak lagi tergantung pada kehendak pribadi, atau pada kebaikan-kebaikan individu yang bersikap adil, tetapi sudah bersifat struktural. Artinya, pelaksanaan keadilan sosial sangat tergantung kepada penciptaan struktur-struktur sosial yang adil.⁴⁵

Sila *Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia* menjadi landasan hukum dalam hidup bermasyarakat yang berkeadilan sosial sehingga mereka yang lemah secara sosial dan ekonomis tidak ditindas oleh mereka yang kuat secara sewenang-wenang. Dalam kebebasan berserikat melalui serikat pekerja, Pancasila melalui sila Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia dapat menjadi landasan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja untuk diarahkan agar kebebasan berserikat melalui serikat pekerja tidak menindas mereka yang lemah secara sosial dan ekonomis atau pekerja miskin.

Untuk menemukan konstruksi baru tentang konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja berbasis nilai keadilan sosial akan dipakai Teori Masyarakat Prismatic dari Fred W. Riggs. Konstruksi tersebut diperoleh dengan cara melakukan dialektika terhadap konstruksi kebebasan berserikat kapitalistik dan sosialis dengan mengambil nilai-nilai yang baik. Basis yang dipakai untuk melakukan rekonstruksi adalah nilai keadilan sosial yang secara panjang lebar telah diuraikan di bagian sebelumnya. Selanjutnya dilakukan sintesis berisi bentuk konstruksi konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang baru.

Kondisi hukum dan perekonomian Indonesia memang sangat sesuai dengan kondisi masyarakat prismatic yang diuraikan oleh Fred W. Riggs. Fred W. Riggs menggunakan dikhotomi kelima dari Talcott Parsons sebagai konsepsi dasar untuk mengembangkan teorinya tentang masyarakat prismatic. Riggs membedakan antara “*fused types of society*” yang merupakan masyarakat yang utuh dengan “*diffracted types of society*” yang ditandai oleh perbedaan dan pemisahan fungsi-fungsi yang lengkap. Masyarakat yang “*fused*” prototipenya adalah kekerabatan (**paguyuban**), di mana masyarakat memenuhi hampir semua peranan dan fungsi. Pada masyarakat yang *diffracted* maka segenap unsure-unsurnya mempunyai struktur yang spesifik (**patembayan**). Di dalam masyarakat demikian ini ada sub sistem ekonomi, sub sistem politik, sub sistem pendidikan, sub sistem hukum dan seterusnya, yang masing-masing mempunyai organisasi sendiri-sendiri dan menjalankan fungsi dari tiap-tiap sub sistem tersebut. Sub sistem-sub sistem tersebut masing-masing memiliki derajat otonomi tertentu akan tetapi juga bersifat tergantung. Dengan kerangka ini Fred W. Riggs memperkenalkan konsepsi masyarakat prismatic atau “*prismatic type of society*”.

Menurut Fred W. Riggs, masyarakat prismatic banyak dijumpai di Asia Tenggara oleh karena masyarakat-masyarakat dimaksud menunjukkan banyak praktik-praktik yang biasanya dilakukan dalam masyarakat tradisional padahal mereka merasa sudah menggunakan norma-norma, metode dan teknik dari masyarakat yang sudah maju (masyarakat modern). Kedua tingkatan tersebut dapat terjadi bersama-sama dalam suatu masyarakat tertentu sehingga hal ini mengakibatkan meningkatnya ketegangan-ketegangan dilematis di dalam masyarakat.

Secara analogis, hukum Indonesia juga dapat dikelompokkan ke dalam hukum yang prismatic, dengan alasan *Pertama*, Pembukaan dan pasal-pasal UUD NRI 1945 memuat tujuan, dasar, cita hukum, dan pijakan dari kosmologi Indonesia. *Kedua*, Pembukaan dan pasal-pasal UUD NRI 1945 mengandung nilai-

⁴⁵ Budhy Munawar dan Rachman, *Refleksi Keadilan Sosial Dalam Pemikiran Keagamaan, dalam Keadilan Sosial-Upaya Mencari Makna Kesejahteraan Bersama di Indonesia*,

nilai khas yang bersumber dari pandangan dan budaya bangsa Indonesia yang diwariskan oleh nenek moyang sejak berabad-abad lalu. Nilai-nilai khas inilah yang membedakan sistem hukum Indonesia dari sistem hukum lain sehingga muncul istilah negara hukum Pancasila. Nilai-nilai khas ini yang jika dikaitkan dengan dengan literatur tentang kombinasi antara lebih dari satu pilihan nilai sosial, disebut sebagai **pilihan nilai prismatic**, sebagaimana telah dikemukakan oleh **Fred W. Riggs** di muka, yang karenanya dalam konteks hukum dapat disebut sebagai *hukum prismatic*.⁴⁶

Konsep prismatic merupakan hasil identifikasi Riggs terhadap pilihan kombinatif atau jalan tengah atas nilai sosial paguyuban dan nilai sosial patembayan seperti yang dikemukakan oleh **Hoogvelt**.⁴⁷ Hoogvelt menyatakan bahwa ada dua nilai sosial yang hidup dan mempengaruhi warga masyarakat, yakni nilai sosial yang paguyuban yang menekankan pada kepentingan bersama dan nilai sosial patembayan yang menekankan pada kepentingan dan kebebasan individu. Fred W. Riggs kemudian mengajukan nilai sosial prismatic yang meletakkan dua kelompok nilai sosial tersebut sebagai landasan untuk membangun hukum yang penjabarannya dapat disesuaikan dengan tahap-tahap perkembangan sosial ekonomi masyarakat yang bersangkutan.⁴⁸

Beberapa nilai-nilai khas yang kemudian mengkrystalkan tujuan, dasar, cita hukum dan norma dasar negara Indonesia, yang kemudian melahirkan sistem hukum nasional Indonesia yang khas pula antara lain meliputi kombinasi dari:

- (1) Nilai kepentingan: antara Individualisme dan Kolektivisme;
- (2) Konsepsi negara hukum: antara *Rechtsstaat* dan *the Rule of Law*;
- (3) Hukum dan Masyarakat: antara Alat Pembangunan dan Cermin Masyarakat;
- (4) Negara dan Agama: *Religius Nation State*.

Terkait dengan fokus studi ini, maka identifikasi kombinasi nilai sosial yang perlu dipertimbangkan adalah kombinasi antara pembentukan nilai kepentingan, yaitu antara *individualisme dan kolektivisme*. Konsep Kebebasan

Penerbit Buku Kompas, 2004, Jakarta, hlm. 217-219.

⁴⁶ Moh Mahfud MD, 2006, *Op.Cit.*, hlm. 23.

⁴⁷ Ankie M. Hoogvelt, *Sosiologi Masyarakat Sedang Berkembang*, Rajawali Press, Jakarta, 1985, hlm. 87-91.

Berserikat Melalui Serikat Pekerja akan dipengaruhi oleh watak hukum suatu negara dan akan sangat ditentukan oleh pilihan nilai kepentingan yakni apakah mementingkan kemakmuran atas perseorangan atautah akan mementingkan kemakmuran pada banyak orang. Pembedaan atas banyak atau sedikitnya pemenuhan kepentingan itu didasarkan pada perspektif ekonomi politik. Sedangkan dari perspektif teori sosial, bahkan dari sudut perspektif ideologi, pembedaan kepentingan itu didikhotomikan atas paham individualisme-liberal (menekankan kebebasan individu) atau kapitalisme dan paham kolektivisme atau komunisme (yang menekankan kepentingan bersama). Sunaryati Hartono menyebut adanya satu ekstrem paham yang lain yakni paham fanatik religius.⁴⁹

Indonesia menolak mengikuti secara ekstrem kedua pilihan kepentingan dan ideologis melainkan mengambil segi-segi yang baik dari keduanya. Pancasila dan UUD NRI 1945 mengakui hak-hak (termasuk hak milik) dan kebebasan individu sebagai hak asasi, tetapi sekaligus meletakkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Dari sini kemudian, antara lain, muncul konsep tentang Kebebasan Hak Berserikat Melalui Serikat Pekerja. Di dalam konsep yang demikian hak kebebasan berserikat diakui tetapi harus tetap memperhatikan kepentingan umum, para pihak dan negara dapat turut campur mengaturnya demi kesejahteraan pekerja dan sekaligus menciptakan iklim investasi yang kondusif. Konsep Negara Integralistik Soepomo juga sangat sejalan dengan pemikiran teori primatik Fred W. Riggs karena Konsep Negara Integralistik Soepomo mengawinkan bersatunya pemerintah dengan rakyat, maka dapat diilustrasikan konstruksi konsep Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja yang disebut "kebebasan berserikat prismatic integralistik berbasis nilai keadilan". Konstruksi baru tersebut dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:

⁴⁸ Fred W. Riggs, *Op.Cit.*, hlm . 176. Lihat, Moh. Mahfud MD, 2006, *Op.Cit.*, hlm. 23-24

⁴⁹ Sunaryati Hartono, *Op.cit.*, hlm. 3-4.

Tabel 3
Konstruksi Baru Konsep Kebebasan Berserikat
Prismatik Integralistik Berbasis Nilai Keadilan Sosial

Konstruksi Baru Konsep Kebebasan berserikat Melalui serikat pekerja Prismatik Integralistik Berbasis Nilai Keadilan Sosial	
1	<p>Dasar : Kosmologi Indonesia: monodualitas manusia sbg makhluk individu dan sosial.</p> <p>Landasan normatif: Pasal 28 Jo 28D ayat 2, 28E ayat 3 UUD NRI 1945:</p> <p>Paradigma: kemitraan dan hubungan integralistik antara pekerja, pengusaha dan negara.</p>
2	<p>Subyek : Negara (Pemerintah) , pengusaha, pekerja. Hubungan kemitraan dan bukan hubungan subordinasi. Tidak ada dominasi antara para pihak.</p>
3	<p>Tujuan: hubungan industrial harmonis, kesejahteraan pekerja, perlindungan investasi pengusaha.</p>
4	<p>Substansi :</p> <p>a. Kepentingan kolektif diutamakan bukan kepentingan orang-perorang.</p> <p>b. Negara berwenang untuk:</p> <p style="padding-left: 20px;">(1) merumuskan kebijakan (beleid); (2) melakukan tindakan pengurusan (<i>bestuursdaad</i>); (3) melakukan pengaturan (<i>regelendaad</i>); (4) melakukan pengelolaan (<i>beheersdaad</i>); dan (5) melakukan pengawasan (<i>toezichthoudendaad</i>)</p> <p>c. Konflik antara pengusaha dengan pekerja/negara diselesaikan secara musyawarah mufakat dengan cara <i>win-win solution</i> berdasarkan visi misi perusahaan, dan visi misi negara.</p>
5	<p>Konsekuensi: Negara sbg pengawas tetapi juga sbg pengatur (regulator): Pekerja ditempatkan sbg posisi setara dengan pengusaha dan kebebasan hak berserikat dijamin namun tdk boleh merugikan kepentingan umum dan merusak iklim investasi. Hubungan industrial bersifat integralistik, menyatunya antara pekerja, pengusaha dan negara dalam mewujudkan kesejahteraan bersama. Dan setiap konflik antara pengusaha dengan pekerja/negara diselesaikan melalui musyawarah mufakat dengan cara-cara <i>win-win solution</i>.</p>

Prinsip-prinsip pokok keadilan sosial yang dapat dipakai untuk mengukur pencerminan nilai keadilan sosial dalam kebebasan berserikat melalui serikat pekerja adalah sebagai berikut :

1. Negara harus menyusun kebebasan berserikat melalui serikat pekerja sebagai usaha bersama untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan menciptakan kesejahteraan pekerja. Artinya, pelaksanaan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja harus melibatkan seluruh komponen hubungan industrial yakni komponen pengusaha, pekerja dan pemerintah, disamping melibatkan juga kekuasaan eksekutif, legislatif, yudikatif dan rakyat. Untuk itu, sangat perlu dilakukan penjaringan aspirasi seluruh komponen negara melalui *public hearing* dan *public consultation*. Pengelolaan kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja tanpa melalui proses ini berarti tidak mencerminkan nilai keadilan sosial.
2. Eksploitasi pekerja untuk melipatgandakan keuntungan perusahaan dan tidak diiringi dengan pembagian keuntungan perusahaan yang adil adalah komponen penting tidak terciptanya hubungan industrial yang harmonis.
3. Perilaku serikat pekerja yang tidak bertanggungjawab dengan kelangsungan perusahaan dan peningkatan produktivitas, sangat bertentangan dengan upaya mensejahterakan pekerja sendiri dan menyulitkan hubungan industrial yang harmonis.
4. Institusi negara harus diarahkan membangun kebebasan berserikat melalui serikat pekerja, yang mampu menciptakan kesejahteraan bersama antara pengusaha/pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Tentu saja pemilik modal berhak mencari dan mendapatkan keuntungan yang layak, tetapi tidak boleh sedemikian besarnya sehingga merugikan pekerja dan menyebabkan timbunan kekayaan pada orang perorangan. Penumpukan keuntungan pada pengusaha tanpa memerhatikan kesejahteraan pekerja jelas bertentangan bertentangan dengan nilai keadilan sosial.
5. Negara harus menjamin hak setiap pekerja melakukan kebebasan hak berserikat, tanpa melanggar HAM dan mengganggu kebebasan orang lain, dan sebagai sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Selanjutnya, untuk menjamin hak tersebut, negara harus menempatkan kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja sebagai HAM ke dalam konstitusi atau UUD NRI 1945. Dengan

demikian, pemenuhan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja akan mendapat pembiayaan dalam APBN.

6. Negara tidak boleh melepaskan tanggung jawab untuk menjamin kebebasan berserikat melalui serikat pekerja kepada orang per orang atau swasta. Sebagai konsekuensi dari paham negara kesejahteraan, negara harus campur tangan dalam pengelolaan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja. Negara harus mengutamakan prinsip terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan kesejahteraan pekerja terutama pemihakan kepada pekerja yang lemah secara sosial dan ekonomis, sehingga tidak ditindas secara sewenang-wenang oleh pengusaha yang kuat. Mengingat, bagi mereka yang miskin juga membutuhkan kesejahteraan hidup bagi dirinya dan keluarganya.

H. Simpulan

Berdasarkan olah pikir yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, pada bagian ini diberikan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Konstruksi Konsep Kebebasan Berserikat menurut UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP) belum mencerminkan nilai keadilan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat 2 UUD NRI 1945, hal ini terjadi karena kebebasan berserikat melalui serikat pekerja masih bersifat kapitalistik. Konstruksi Pasal 28D ayat 2 UUD N RI 1945 yang menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat **imbalan dan perlakuan yang adil** dan layak dalam hubungan kerja”. Konstruksi demikian akan mengakibatkan konstruksi Konsep Kebebasan Berserikat tentang kebebasan berserikat yang tercermin dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menempatkan negara hanya sebagai pengatur saja, yaitu: sebagai regulator pendaftaran/pembentukan serikat pekerja (pasal 18 UU No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh), sebagai regulator pendapatan keuangan serikat pekerja (pasal 32 UU No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh) dan melakukan pengawasan organisasi serikat pekerja (Pasal 40 UU No 21 Tahun 2000 tentang serikat

pekerja/serikat buruh). Seharusnya Indonesia yang berpaham negara kesejahteraan harus memberikan perlindungan dan meningkatkan kebebasan berserikat dalam hubungan industrial yang harmonis dan menciptakan kesejahteraan pekerja, sebagai perwujudan fungsi negara kesejahteraan. Bukan sebaliknya terjadi penindasan mereka yang lemah atau miskin baik secara sosial maupun ekonomis.

2. Kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang kapitalistik berdampak:
 - a. Tingginya angka mogok kerja. Dan akibat dari mogok kerja terwujud hubungan industrial yang tidak harmonis dan tidak terciptanya kesejahteraan pekerja. Untuk itu manfaat mogok kerja sebenarnya adalah semu karena yang tercipta adalah keadilan prosedural, dan tidak pernah terjadi kesejahteraan substansial maupun keadilan substansial.
 - b. Kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang bersifat kapitalistik juga berakibat banyaknya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Untuk menghindarinya diperlukan lembaga kerjasama bipartit di perusahaan sebagai media untuk menampung keluhan pekerja maupun pengusaha, dan diperlukan paradigma kemitraan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja.

- c. Kebebasan berserikat yang bersifat kapitalistik akan berpengaruh juga pada menurunnya produktivitas kerja perusahaan. Kapitalisme yang meminimalkan upah pekerja dan mempersulit kebebasan hak berserikat akan menurunkan produktivitas kerja perusahaan, bahkan sebaliknya produktivitas kerja akan meningkat kalau hubungan industrial dilakukan dengan memberikan kebebasan berserikat dan ditingkatkannya kesejahteraan pekerja.
 - d. Kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang bersifat kapitalistik juga akan menurunkan *bargaining power* pekerja dengan pengusaha. Tetapi kalau keberadaan dua serikat pekerja dalam satu perusahaan, justru akan meningkatkan *bargaining power* pekerja dengan pengusaha, karena kedua serikat pekerja untuk mendapat dukungan pekerja harus secara kritis melakukan pembelaan pekerja dan menciptakan kesejahteraan pekerja.
3. Konstruksi baru yang dibentuk berdasarkan proses dialog antara konsep kebebasan berserikat sosialis dengan kapitalis menghasilkan konsep baru kebebasan berserikat prismatic integralistik. Isi konsep baru kebebasan berserikat prismatic integralistik adalah Negara sebagai pengawas tetapi juga sebagai pengatur (regulator), Pekerja ditempatkan sebagai posisi setara dengan pengusaha dan kebebasan hak berserikat dijamin namun tidak boleh merugikan kepentingan umum dan merusak iklim investasi, menyatunya antara pekerja, pengusaha dan negara dalam mewujudkan kesejahteraan bersama. Dan konflik pengusaha dengan pekerja/negara diselesaikan secara *win-win solution* berdasarkan visi misi perusahaan, visi misi negara. Konstruksi konsep baru kebebasan berserikat tersebut menggunakan spirit pembebasan hukum progresif, spirit pembebasan yang terkait dengan fokus penelitian ini adalah spirit pembebasan dari elitisme dan korporatisme. Keadilan yang disertai dengan pengutamaan kesejahteraan kepada rakyat merupakan realisasi dari konstruksi hukum progresif. Untuk itu kemitraan antara pengusaha dan pekerja harus diimplementasikan melalui kebijakan pemerintah berupa dikeluarkannya kewajiban seluruh perusahaan di Indonesia mewajibkan kepemilikan saham oleh pekerja. Kewajiban kepemilikan saham

oleh pekerja akan berakibat meningkatkan rasa memiliki perusahaan oleh pekerja dan meningkatkan daya saing usaha serta peningkatan produktivitas kerja itu sendiri. Selanjutnya kerjasama bipartit dan kerjasama tripartit akan berjalan dengan sendirinya, khususnya pelaksanaan melibatkan serikat pekerja dalam pengaturan kebijakan perusahaan tentang upah dan syarat-syarat kerja lainnya.

I. Implikasi Kajian

Konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja prismatic integralistik yang berbasis nilai keadilan sosial akan berimplikasi pada beberapa aspek dalam kebebasan berserikat melalui serikat pekerja.

1. Perubahan Paradigma Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja

Berdasar pada penafsiran gramatikal dan historis, keadilan sosial yang telah ditetapkan oleh bangsa Indonesia sebagai tujuan negara didirikan bukanlah sesuatu yang abstrak dan bukan keadaan yang tidak dapat diwujudkan. Tindakan yang dibutuhkan adalah melakukan revitalisasi nilai keadilan sosial ke dalam bidang-bidang kehidupan manusia Indonesia, antara lain dalam bidang kebebasan berserikat melalui serikat pekerja. Cara yang dapat ditempuh yaitu mengoperasionalkan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya.

Paradigma kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang ada di UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja lebih menitikberatkan pada paradigma hubungan industrial konflik antara pengusaha dengan pekerja, dibandingkan dengan hubungan industrial kemitraan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam rangka mewujudkan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang dapat mewujudkan hubungan industrial harmonis dan dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja diperlukan perubahan mindset. Pengusaha harus merubah mindsetnya dari pekerja sebagai faktor produksi menjadi pekerja sebagai mitra dalam memenangkan persaingan usaha, mitra dalam produktifitas kerja dan mitra dalam pembagian keuntungan. Sebaliknya mind set pekerja juga harus berubah dari mindset pekerja yang berorientasi

pada tuntutan kesejahteraan pekerja yang terkadang harus berkonflik dengan pengusaha, berubah mindsetnya menjadi mitra pengusaha dalam kelanggungan perusahaan dan sebagai mitra dalam peningkatan produktifitas kerja. Pemerintah juga harus merubah mindsetnya juga dalam pelaksanaan kebebasan pekerja dari fungsi negara sebagai regulator saja, berubah mindset menjadi fungsi negara yang mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja.

2. Perubahan Model Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja yang Bersifat Kemitraan Terhadap Terwujudnya Kesejahteraan Pekerja

Konflik antara pengusaha dengan pekerja tidak akan pernah selesai sepanjang nilai keadilan sosial tidak didesakkan dalam pola pengelolaan konflik tersebut. Bahkan mogok kerja sebagai hak pekerja yang terakhir untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, sebenarnya hanya akan menghasilkan hubungan industrial yang harmonis semu (seolah-olah harmonis) dan kesejahteraan pekerja yang semu pula. Perlu dilakukan perubahan undang-Undang No : 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan kebijakan Pemerintah yang menghadirkan kemitraan dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja. Kemitraan antara pengusaha dan pekerja dalam mencapai kesejahteraan pekerja menjadi hal yang penting untuk diwujudkan dalam pelaksanaan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja, bentuknya ada tiga yaitu: program kepemilikan saham oleh pekerja, pembentukan lembaga kerjasama bipartit yang dapat berfungsi sebagai komunikasi pengusaha dan pekerja dan diefektipkannya LKS Tripartit yang berfungsi mensukseskan program kepemilikan saham oleh pekerja, deteksi dini perselisihan hubungan industrial dan mewujudkan kesejahteraan pekerja.

3. Implikasi Praktis Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja yang Bersifat Kemitraan Terhadap Terwujudnya Kesejahteraan Pekerja

Partisipasi pekerja yang tercermin dalam keikutsertaan pekerja dalam kepemilikan saham perusahaan melalui Program Kepemilikan Saham bagi pekerja atau *ESOP (Employee Stock Ownership Programme)* merupakan implikasi praktis dari perubahan paradikma dan model kebebasan berserikat yang bersifat kemitraan. Pemilikan saham oleh pekerja sebagai upaya

bergaining collective pekerja terhadap pengusaha amat penting bagi terwujudnya kebebasan berserikat yang bersifat kemitraan. Dengan pemilikan saham oleh pekerja berakibat produktivitas pekerja meningkat dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan akan tumbuh subur. Sekaligus kerjasama bipartit dan LKS Tripartit akan mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan terwujudnya kesejahteraan pekerja. Tujuan akhir dari program kepemilikan saham ini bukan semata-mata memiliki perusahaan, tetapi pengawasan pekerja terhadap jalannya perusahaan, pelaksanaan demokratisasi dalam proses produksi dan menghilangkan ketidaksamaan kedudukan pekerja dan pengusaha. Penolakan serikat pekerja terhadap konsep ESOPs (program kepemilikan saham perusahaan oleh pekerja) ini didasarkan pada tiga pertimbangan. *Pertama* banyak perusahaan pada masa lampau yang benar-benar anti gerakan pekerja. Oleh karena itu, jika pekerja diberi kesempatan untuk mengadakan kolaborasi dengan pengusaha melalui program kepemilikan saham, maka hal ini merupakan suatu yang tidak sejalan dengan posisi pekerja dalam proses perundingan yang bersifat permusuhan. Dengan kata lain serikat pekerja berpandangan bahwa melalui program kepemilikan saham ini, gerakan pekerja dikooptasi oleh pengusaha. *Kedua*, pekerja menyadari sepenuhnya bahwa beban kerugian perusahaan sebagai akibat menurunnya harga saham juga akan dirasakan oleh kaum pekerja yang ikut serta dalam program kepemilikan saham. *Ketiga*, daya beli pekerja terhadap kepemilikan saham yang rendah, sebagai akibat politik pengupahan murah sebagai daya tarik investasi di Indonesia. Untuk itu pemerintah sebaiknya mengusahakan pinjaman lunak bagi pekerja untuk kepemilikan saham oleh pekerja, melalui pinjaman bank khususnya bank pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zailiy Wahjah, *al-Wasid fi Ushlulfiqhi al-Islami*, Darul Kitab, Bairut. 1397-1398 H/ 1977-1978 M.
- B.Milles Mattew and Huberman A. Michael, 2002, *Analisis Data Kualitatif*, UI Press, 1992, Jakarta.
- Brecher Jeremy, 1997, *Strike* (Cambridge: South End Press Classics).
- Blanc-Jouvan Xavier, 1971, *The Settlement of Labor Disputes in France*, Benjamin Aaron, ed., dalam *Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe* (Berkeley Los Angeles: University of California Press)
- Drake Charles D., 1991, *Labor Law*, 3th. Ed., (London: Sweet & Maxwell Ltd.)
- Great Upheaval Strike, 1877, 1970, Textiel Strike 1936, Railroad Strike 1946, Postal Strike.*
- Gould William B., 1984, "Labor Law in Japan and the United States: A Comparative Perspective," *Industrial Relations Law Journal*, 6, No. 1.
- Hoogvelt, Ankie M, 1985, *Sosiologi Masyarakat Sedang Berkembang*, Rajawali Press, Jakarta.
- Hanami T. dan R. Blanpain, 1987, *Introduction: Remarks and ,9 Comparative Overview*, T. Hanami, ed., dalam *Industrial Convlict Resolution in Market Economies: A Study of Canada, Great Britain, and Sweden* (Deventer / Netherlands : Kluwer Law and Taxation Publishers).
- J Corbin and A.Strauss, Busir, 1990, *Qualitative Research; Grounded Theory Procedure and Techniques*, London, Sage Publication.
- Jolan Dennis R.1, 1990, "Regulation of Industrial Disputes in Australia, New Zealand, and The United States", *Wirittier Law Review II* (Winter, No. 4).
- Mahfud Moh, 1998, *Politik Hukum di Indonesia*, Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Maximos Aligisakis, 1997 "Labour Dispute in Western Europe: Typology and Tendencies," *International Labour Review*, 136; (Spring, No. 1).
- Muhadjir Noeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit Rake Sarasin, Yogyakarta, 2002, hlm. 165-168.

- Munawar, Budhy dan Rachman, 2004, *Refleksi Keadilan Sosial Dalam Pemikiran Keagamaan, dalam Keadilan Sosial-Upaya Mencari Makna Kesejahteraan Bersama di Indonesia*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta.
- Nasution S., 1996, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung.
- Parsons Wayne, 2005: *Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan* (dialihbahasakan oleh Tri Wibowo Budi Santoso), Kencana, Jakarta).
- Rahardjo Satjipto, 2000, "*Rekonstruksi Pemikiran Hukum di Era Reformasi*"; dalam Makalah Seminar Nasional '*Menggugat Pemikiran Hukum Positivistik di Era Reformasi*' PDIH-Undip-Angkatan V, Semarang.
- Salim Agus 2001, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial* (dari Denzin Guba dan Penerapannya) PT. Tiara Wacana, Yogya.
- Soros George, 2007, *Open Society, Reforming Global Capitalism*, diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh Sri Kusdiyantinah, kersama IKAPI dengan Pusat Penerjemahan Nasional, 2007.
- Suteki, 2008, Rekonstruksi HMN Atas Sumber Daya Air (Studi Kasus Privatisasi Air), *Disertasi*, PDIH UNDIP, Semarang, yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif mempunyai literasi empat unsur, yaitu: (1) Pengambilan/penentuan sampel secara purposive; (2) Analisis induktif-, (3) Grounded Theory, (4) Desain sementara akan berubah sesuai konteksnya
- Sutopo HB, 1990, *Metodologi Penelitian Kualitatif Bagian II*, Universitas Negeri Sebelas Maret Press, Surakarta.
- Schimnd Von I, 2003, dalam Lili Rasdjidi dan I.B. Wayan Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Xiaobo Lu, and J. Perry Elizabeth, 1997, *DANW'EI: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, (New York and London: An East Idle Book)
- Zamroni, 1992, menjelaskan bahwa model pendekatan semacam ini dikenal dalam beragam istilah sesuai disiplin ilmunya. *Field research* untuk studi sosiologi, *naturalistic* untuk studi-studi di bidang pendidikan, *ethnographic* untuk studi antropologi, dan *socio legal research* bagi disiplin ilmu hukum, *Pengantar Teori Sosial*.

SURAT KABAR/MAKALAH

Kompas, 31 Mei 2001, Hasil Investigasi Litbang.

Rahardjo Satjipto, 1993, *Harian Kompas*.

JURNAL

Laporan Tahunan tentang Perkembangan Kasus Pemogokan yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal Binawas Departemen tenaga Kerja Republik Indonesia dari tahun 2000 s/d April 2005.

INTERNET

Laporan Dirjen Pembinaan dan Pengawasan Depnaker 2005-2010, *http: www.nekertrans.go.id*. 12 Pebruari 2011.

Laporan Tahunan Panitera P4 Pusat dari tahun 2002 – 2007, *http: www.nekertrans.go.id*.

Sumber : Ditjen PHI & Jamsostek, Depnakertrans, Desember 2007, *http: www.nekertrans.go.id*. 12 Pebruari 2011.

Sumber : Ditjen PHI & Jamsostek, Depnakertrans, Desember 2007, *http: www.nekertrans.go.id*. 12 Pebruari 2011.

BIODATA PENULIS

Data Pribadi :

Nama : **Gunarto, SH, M.Hum**
Tempat/Tanggal Lahir : Tegal, 5 Maret 1962
Status : Menikah
Agama : Islam
Alamat kantor : Fakultas Hukum UNISSULA
Jl. Raya Kaligawe Km 4 Semarang
Telp (024) 6583584
Alamat Rumah : Jl. Dewi Sartika IV No. 74, Perumahan UNDIP
Semarang
Email : gunartowr2@yahoo.com

Data Keluarga:

Istri : **Dra Hj.Ida Rahmawati**
Anak : **1. Dean Pratama Nugraeni (Alm)**
2. Dafa Mumtanza Jabbar

Riwayat Pendidikan:

Sarjana (S1) Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, lulus tahun 1987.
Pasca Sarjana (S2) Program Magister Ilmu Hukum Universitas Airlangga Surabaya, lulus tahun 1995.

Riwayat Pekerjaan:

1987- sekarang Dosen Fakultas Hukum UNISSULA
Jabatan : Wakil Rektor II UNISSULA
Pangkat Jafa : Lektor Kepala IV-A

Buku :

1. Metodologi Penelitian Hukum Normatif dan Sosiologis (Tahun 2008)
2. Relasi Politik Demokrasi dan Penegakan Hukum (Tahun 2010)

Karya Tulis:

1. Majalah Ilmiah Terakreditasi dengan judul; Netralitas Birokrasi dalam Pelaksanaan Perda kota Semarang Nomor 10 tahun 2001 Tentang Pajak Parkir.
Dalam Majalah Jurnal Hukum Vol. 12 no. 1 Maret 2002, ISSN 1412-2723, hal 8-17, SK. Akreditasi Dirjen Dikti No.02/Dikti/Kep 2002
2. Majalah Ilmiah Terakreditasi dengan judul; Hubungan Industrial di Indonesia Menurut UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
Dalam Majalah Jurnal Hukum Vol. 13 No. 1 Januari 2003, ISSN 1412-2723, hal 69-89, SK. Akreditasi Dirjen Dikti No.02/Dikti/Kep 2002
3. Majalah Ilmiah Terakreditasi dengan judul; Tinjauan Yuridis Penyesuaian Yayasan Lama dengan UU Yayasan Baru (UU No. 16 Tahun 2001)
Dalam Majalah Jurnal Hukum Vol. 13 No. 2 April 2003, ISSN 1412-2723, hal 198-202, SK. Akreditasi Dirjen Dikti No.02/Dikti/Kep 2002
4. Majalah Ilmiah Terakreditasi dengan judul; Optimalisasi Kinerja Serikat Buruh, DPRD dan DISNAKERTANS Menuju Good Governance Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa.
Dalam Majalah Jurnal Hukum Vol. XIV No. 6 Desember 2004, ISSN 1412-2723, hal 849-860, SK. Akreditasi Dirjen Dikti No.02/Dikti/Kep 2002
5. Majalah Ilmiah Terakreditasi dengan judul Nilai-Nilai Islam dalam Ketenagakerjaan Indonesia
Dalam Majalah Jurnal Hukum Vol. XIV No. 6 Desember 2004, ISSN 1412-2723, hal 962-971, SK. Akreditasi Dirjen Dikti No.02/Dikti/Kep 2002

6. Majalah Ilmiah Terakreditasi dengan judul Rekonstruksi Konsep Kebebasan Berserikat Bagi Serikat Pekerja pada hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan
 Dalam Majalah Jurnal Dinamika Hukum Vol. X No. 6 UNSOED Purwokerto September 2010, Terakreditasi Dirjen Dikti No 51/Dikti/Kep/2010, hal 265-276.
7. Majalah Ilmiah Terakreditasi dengan judul : “Dampak Hubungan Industrial yang bersifat Kapitalistik terhadap Harmonisasi Hubungan Industrial Pengusaha dengan Pekerja”
 Dalam Majalah Jurnal Dinamika Hukum Vol. XI No. 7 UNSOED Purwokerto Pebruari 2010, Terakreditasi Dirjen Dikti No 51/Dikti/Kep/2010, hal 1-15.

Kegiatan Ilmiah:

1. Pelatihan penyusunan laporan keuangan berbasis program aplikasi (sebagai pembicara 3 Pebruari 2000)
2. International Seminar & Workshop entled: “*Research and Comercial Application on Multimedia Broadcasting* (sebagai Peserta, 17-18 Maret 2010).
3. International Seminar on Economy “*An Alternative Solution for The Global Crisis with Islamic Financial System*” (sebagai Peserta, 1 Juni 2010).
4. Loka karya :”Kontribusi Pemikiran Menuju Penyempurnaan Pedoman Akademik dan Kurikulum Fakultas Hukum (sebagai Peserta, 23-24 Juni 2010).
5. “*International Seminar on The Enlightenment of Islamic Civilization*” (sebagai Peserta Nopember 2010).
6. Seminar Nasional “Rekonstruksi Sistem Hukum Nasional Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Ke Indonesiaan (sebagai Peserta, Desember 2010)
7. Seminar International : “*The Development of Islamic Civilization between Indonesia and Morroco*”, (sebagai Peserta, Desember 2010)

8. Seminar Nasional “Format Pendidikan dan Dakwah di Era Digital (sebagai Peserta, Desember 2010)
9. Rangkaian Studi Pengembangan Peradaban Islam Seri 1: Stadium General Membangun Peradaban Islam Bersinergi dan Konsisten (sebagai Peserta, 3 Maret 2007)
10. Rangkaian Studi Pengembangan Peradaban Islam Seri 2: Studi Peradaban Barat II (sebagai Peserta, 21 April 2007).
11. Rangkaian Studi Pengembangan Peradaban Islam Seri 3: Konsep-konsep Kunci Islam I (sebagai Peserta, 2-3 Juni 2007)
12. Rangkaian Studi Pengembangan Peradaban Islam Seri 4: Tantangan Teologi Islam I (sebagai Peserta, 30 Juni 2007)
13. Rangkaian Studi Pengembangan Peradaban Islam Seri 5: Disiplin Ilmu-Ilmu Islam I (sebagai Peserta, 15 Juli 2007)
14. Rangkaian Studi Pengembangan Peradaban Islam Seri 6: Disiplin Ilmu-Ilmu Islam II (sebagai Peserta, 1 Nopember 2008).
15. Rangkaian Studi Pengembangan Peradaban Islam Seri 7: Tantangan Epsitemologi Islam (sebagai Peserta, 6 April 2008)
16. Rangkaian Studi Pengembangan Peradaban Islam Seri 8 : Konsep-konsep Baru Dalam Islam (sebagai Peserta, 19-20 April 2008)
17. Rangkaian Studi Pengembangan Peradaban Islam Seri 9: Implementasi Worldview Islam ke dalam Kurikulum Program Studi (sebagai Peserta, 30 agustus 2008)

Keanggotaan dalam Organisasi:

1. Anggota Senat Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) tahun 2010-2014
2. Anggota Senat Fakultas Hukum UNISSULA tahun 2010-2014
3. Ketua Panitia Pengawas Pemilu (PANWASLU) Kota Semarang tahun 2004.
4. Anggota Dewan Kehormatan Perhimpunan Advokat Indonesia (PERADI Semarang) tahun 1998-2012.

5. Anggota Dewan Kehormatan Ikatan Advokat Indonesia (IKADIN Semarang) tahun 1998-2012.
6. Ketua Umum Pengurus Yayasan Kesejahteraan Muslim (YAKMIS) Semarang periode 1997 sampai sekarang.
7. Ketua Presidium Korps Alumni HMI (KAHMI) Jawa Tengah tahun 1998-2012.